



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DE LAS
COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2012**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: LADY CRISTINA TOMALÁ BORBOR

TUTOR: ING. LIBI CAROL CAAMAÑO LÓPEZ

La Libertad – Ecuador
2012

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DE LAS
COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2012**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del título de:

INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: LADY CRISTINA TOMALÁ BORBOR

TUTOR: ING. LIBI CAROL CAAMAÑO LÓPEZ

La Libertad – Ecuador

2012

La Libertad, Abril 16 del 2012

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación, **“PLAN DE CAPACITACIÓN PARA, LÍDERES DE LAS COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2012”** elaborado por la Srta. Lady Cristina Tomalá Borbor, egresada de la Carrera Administración de Empresas, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, 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

.....
ING. LIBI CAROL CAAMAÑO LÓPEZ

TUTOR

D E D I C A T O R I A

A Dios, que fue fuente de inspiración, a mis padres Kléber y Melva que siempre me han brindado todo su apoyo incondicional, a mis hermanos, Carlos, Gissela y Fátima, por ayudarme a culminar mis estudio universitarios con éxito, y a mi abuela Aurora por sus sabios consejos de lucha para que pueda alcanzar mi objetivo de ser una profesional y tener mejores oportunidades en la vida.

A G R A D E C I M I E N T O

Mis agradecimientos sinceros a mis maestros de la Universidad Estatal Península de Santa Elena que fueron ellos el pilar fundamental para mi formación profesional ya que siempre supieron brindar todos sus conocimientos para prepararme en el campo empresarial y ser competitiva.

Un agradecimiento al Ec. Pedro Aquino Director de la Carrera Administración de Empresa, quien con su aporte supo guiarme en el aprendizaje y así, que pueda alcanzar todas mis metas, pero siempre anteponiendo ser investigativo y lector para de esta manera enfrentarme al mundo competitivo.

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
DECANA DE FACULTAD
C.C. ADMINISTRATIVAS

Econ. Pedro Aquino Caiche, MSc
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN

Ing. Libi Carol Caamaño López
PROFESOR TUTOR

Lic. Eduardo Pico Gutiérrez MSc
PROFESOR DEL ÁREA

Ab. Milton Zambrano Coronado, MSc
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DE LAS
COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2012**

Autor: Lady Cristina Tomalá Borbor
Tutor: Ing. Libi Carol Caamaño

RESUMEN

La presente tesis propone un plan de capacitación para líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, el mismo que pretende dotar de conocimientos, a los entes involucrados en esta actividad, para luego ser aplicadas y a través de ellas evaluar el rendimiento de estos líderes comunales, con el fin de que tengan más conocimientos y puedan realizar todas las actividades de la mejor manera, y así buscar mejoras que saquen adelante las comunidades de esta parroquia que son olvidadas por los gobiernos seccionales, y los líderes comunales no cuentan con los conocimientos necesarios para ejercer sus funciones por lo que se crea la necesidad de que los líderes conozcan de cómo ejecutar, realizar sus tareas mediante una planificación y organización adecuada para que logran el resultado positivo que ellos deseen. El diagnóstico situacional de los líderes fue realizado mediante la investigación de campo, con la recopilación de la información en cada uno de los cabildos que tiene la Parroquia Colonche, la cual sirvió para conocer el grado de conocimientos que poseen los líderes que laboran en estos cabildos comunales. El plan de capacitación para líderes comunales consta de temas importantes como Ambiente laboral, Participación del personal, Trabajo en equipo, organización social, sistema administrativo, liderazgo, motivación y capacidad de los recursos ya que los líderes tienen falencias en estos temas primordiales para saber que hacer ante las necesidades de los habitantes de una comunidad y poder satisfacerlas con conocimientos indicados. Es así que esta propuesta permitirá mejorar directamente los conocimientos y habilidades de los directivos de los cabildos comunales de la Parroquia Colonche ya que carecen de muchos conocimientos que beneficiaría para alcanzar su desarrollo, y por consiguiente se espera satisfacer las necesidades cognitivas a fin de lograr progreso para toda la comunidad mejorando la calidad de vida de todos los habitantes y aportar al progreso de toda la Parroquia.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	I
APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TRIBUNAL DE GRADO	V
RESUMEN	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE CUADROS	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIV
ÍNDICE DE ANEXOS	XV
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
1. Fundamentación teórica	3
1.1. Antecedentes del tema	3
1.2 Plan de capacitación	4
1.2.1. El Plan	4
1.2.2. La capacitación	4
1.2.3. Donde aplicar la capacitación	6
1.2.4. Beneficios de capacitar	7
1.2.5. Detección de necesidades de capacitación	9
1.2.5.1 Objetivos Terminales	10
1.2.5.2 Objetivos Específicos	10
1.2.6. Características de los objetivos	10
1.2.7. Gestión por competencias	11
1.2.8. Propósito de la capacitación	11
1.2.9. Beneficios de la capacitación	14
1.2.10 Que es un plan de capacitación	15
1.2.11. Antes de la capacitación	16

1.2.12. Principales objetivos de un plan de capacitación	17
1.3. Líderes de las comunas de la Parroquia Colonche	19
1.3.1. Historia de la Parroquia Colonche	19
1.3.2. Población de colonche	21
1.3.3. Comunas de la Parroquia Colonche	21
1.3.4. Extensión territorial	22
1.3.5. Situación geográfica	23
1.3.6. Actividades económicas	23
1.3.7. Organizaciones	24
1.3.8. La comuna	24
1.3.9. Definición de cabildo según la comunidad	26
1.3.10. Qué es el liderazgo	26
1.3.10.1 Importancia del liderazgo	27
1.3.10.2 Cualidades de un líder fuerte	27
1.3.10.3 Tendencias del liderazgo	28
1.3.10.4 Edades del liderazgo	29
1.3.10.5 Estilos de liderazgo	30
1.3.10.6 La autoridad para el liderazgo	33
1.4. Fundamentación legal	34
1.4.1. Beneficio tributario de la capacitación	34

CAPITULO II

2. Metodología de la investigación	42
2.1. Diseño de la investigación	42
2.2. Modalidad de la investigación	42
2.3. Tipos de investigación	43
2.3.1. Por el propósito	43
2.3.2. Por el nivel	43
2.3.3. Por el lugar	44
2.3.4. Por la dimensión	45
2.4. Métodos de la investigación	45

2.4.1.	Método inductivo	45
2.4.2.	Método analítico	46
2.5.	Técnicas de investigación.	46
2.5.1	La observación.	47
2.5.2.	La encuesta	48
2.6.	Instrumento de la investigación	49
2.6.1.	La guía de observación	49
2.6.2.	El cuestionario	49
2.7.	Población y muestra	50
2.7.1.	Población	50
2.7.2.	Muestra	51
2.8.	Procedimiento y procesamiento de la investigación	52
2.8.1.	Procedimiento de los datos	53
2.8.2.	Procesamiento de los datos	53
CAPITULO III		
3.	Análisis e interpretación de resultados	54
3.1.	Análisis de los resultados de la observación	54
3.2.	Análisis de los resultados de la encuesta	60
3.3.	Conclusiones	76
3.4.	Recomendaciones	77
CAPITULO IV		
4.	Plan de capacitación para líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, del cantón Santa Elena, de la Provincia De Santa Elena.	78
4.1.	Presentación	78
4.2.	Necesidades de la Capacitación	80
4.3.	Objetivos del Plan	81
4.4	Análisis Foda	82
4.5.	Organización.	85
4.5.1.	Capacidad de organización	85

4.6.	La Capacitación	86
4.7.	Recursos a utilizar	87
4.8.	Cronograma de los talleres de capacitación	88
4.9.	Módulos de Capacitación	88
4.9.1	Liderazgo	89
4.9.2	Gestión administrativa	94
4.9.3	Trabajo en equipo	98
4.9.4	Cultura organizacional	103
4.9.5	Tecnología	107
4.10.	Presupuesto.	111
4.11.	Financiamiento	112
	ANÁLISIS GENERAL DE LA PROPUESTA	113
	BIBLIOGRAFÍA	114
	ANEXOS	116

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro # 1	Población de la Parroquia Colonche	21
Cuadro # 2	Comunas de la Parroquia Colonche	21
Cuadro # 3	Población	51
Cuadro # 4	Muestra	52
Cuadro #5	Registro de la administración de los líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche.	54
Cuadro # 6	Análisis de Capacitación de los líderes comunales De la Parroquia.	56
Cuadro # 7	Análisis de la Gestión de los líderes comunales de la Parroquia Colonche.	58
Cuadro # 8	Factores externos	80
Cuadro # 9	Factores internos	80
Cuadro# 10	Análisis Foda	82
Cuadro# 11	Servicios Profesionales	111
Cuadro# 12	Gastos de Materiales	111

ÍNDICE DE TABLAS

		pág.
Tabla # 1	Conocimiento de directivos de cabildos a cerca de un líder.	60
Tabla # 2	Opinión de directivos sobre cumplimiento de entidad Organizada.	61
Tabla # 3	Aporte de directivos de cabildos sobre errores en la Administración.	62
Tabla # 4	Asistencias de directivos de cabildos a las asambleas	63
Tabla # 5	Crecimiento de cabildos comunales con la comunidad	64
Tabla # 6	Calificación de directivos a sus actividades dentro de los cabildos	65
Tabla # 7	Comunicación de directivos dentro de los cabildos	66
Tabla # 8	Equivocaciones del proceso administrativo en los Cabildos.	67
Tabla # 9	Aporte de cabildos al desarrollo de las comunidades	68
Tabla # 10	Conocimientos de cómo administrar para directivos de cabildos.	69
Tabla # 11	Misión, visión y objetivos de Cabildo comunales	70
Tabla # 12	Capacitación a directivos de cabildos de instituciones	71
Tabla # 13	Eficiencia de actividades de cabildos por capacitación	72
Tabla # 14	Plan de Capacitación para directivos de cabildos.	73
Tabla # 15	Colaboración de directivos de cabildos a plan de Capacitación.	74
Tabla # 16	Cabildos a cargo de líderes elegidos democráticamente.	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico # 1	Conocimiento de directivos de cabildos a cerca de un líder.	60
Gráfico # 2	Opinión de directivos sobre cumplimiento de entidad Organizada.	61
Gráfico # 3	Aporte de directivos de cabildos sobre errores en la Administración.	62
Gráfico # 4	Asistencias de directivos de cabildos a las asambleas	63
Gráfico # 5	Crecimiento de cabildos comunales con la comunidad	64
Gráfico # 6	Calificación de directivos a sus actividades dentro de Los cabildos.	65
Gráfico # 7	Comunicación de directivos dentro de los cabildos	66
Gráfico # 8	Equivocaciones del proceso administrativo en los Cabildos.	67
Gráfico # 9	Aporte de cabildos al desarrollo de las comunidades	68
Gráfico # 10	Conocimientos de cómo administrar para directivo de cabildos.	69
Gráfico # 11	Misión, visión y objetivos de Cabildo comunales	70
Gráfico # 12	Capacitación a directivos de cabildos de instituciones	71
Gráfico # 13	Eficiencia de actividades de cabildos por capacitación	72
Gráfico 14	Plan de Capacitación para directivos de cabildos.	73
Gráfico # 15	Colaboración de directivos de cabildos a plan de Capacitación.	74
Gráfico # 16	Cabildos a cargo de líderes elegidos democráticamente.	75

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo # 1 Encuesta	119
Anexo # 2 Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche	122
Anexo # 3 Lugar donde se realizarán las respectivas Capacitaciones a los Directivos De Cabildos	123
Anexo # 4 Cabildo Comuna Febres Cordero	124
Anexo # 5 Cabildo Comuna Rio Seco	125
Anexo # 6 Cabildo Comuna Bambil Deshecho	126
Anexo # 7 Lugar En Que Se Desarrollan Las Actividades Cabildo Bambil Deshecho	127
Anexo # 8 Sala de Reuniones Cabildo Bambil Deshecho	128
Anexo # 9 Cabildos que no cuentan con la estructura indicada para realizar sus funciones	129
Anexo # 10 Certificado de socialización y aplicación de encuestas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche.	130

1.- TEMA

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DE LAS
COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2012**

2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La capacitación ha cobrado mayor importancia para el éxito de un país ya que involucra organizaciones, ciudades, cantones, parroquias, comunas, entre otros. La capacitación desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias, las tecnologías en rápido cambio requieren que los líderes afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas, de la misma manera el término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización o pueblo en general para impulsar el aprendizaje de sus miembros.

Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha y a orientarse hacia cuestiones de desempeño de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona en función de las responsabilidades futuras, la capacitación sirve hoy para un propósito mucho más amplio de lo que ha sido en el pasado. El objetivo era por lo general impartir las aptitudes técnicas necesarias para realizar el trabajo, en la actualidad están aprovechando el hecho de que la capacitación puede mejorar el compromiso del desempeño que tienen los líderes cumpliendo con excelencia sus actividades alcanzando el objetivo propuesto el de ser mejores como personas y el progreso de la comuna mejorando las condiciones de vida de todos sus moradores.

Es de suma importancia considerar que en el Ecuador existen 24 provincias, recalamos la Provincia de Santa Elena recientemente creada, la cual está conformada por tres importantes cantones como son:

- ❖ El Cantón Salinas
- ❖ El Cantón La Libertad

❖ El Cantón Santa Elena.

Estos cantones son la fuente económica de la Provincia de Santa Elena ya que poseen lugares turísticos que son centro de atracción en donde se desarrolla el turismo, por tal motivo beneficia el comercio favoreciendo a los habitantes de esta importante Provincia, para este tema de investigación es necesario describir el Cantón Santa Elena la cual cuenta con 6 parroquias rurales siendo estas:

- ❖ La Parroquia Colonche
- ❖ La Parroquia Chanduy
- ❖ La Parroquia Manglaralto
- ❖ La Parroquia Ancón
- ❖ Julio Moreno
- ❖ Atahualpa

Como la siguiente investigación trata de explicar la situación de nuestro objeto de estudio hacemos énfasis que se centra en las actividades de los líderes Comunales de la Parroquia Colonche debido que existe una deficiencia en las actividades desarrolladas por estos líderes en cada comuna de esta Parroquia, es así que están limitados de desarrollo debido que no cuentan con el conocimiento para desarrollar sus actividades, deseando que estas tareas sean desarrolladas de manera eficiente y eficaz por estos líderes, cumpliendo con responsabilidad estas tareas a través de capacitaciones logrando sus objetivos deseados. Colonche, es la Parroquia más grande del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena con una población de 31.322, recalando que sus fuentes de ingresos de esta Parroquia son: Agricultura, pesca, artesanía, ganadería etc. Estas actividades fuentes de ingresos de estos habitantes de la Parroquia Colonche son realizadas de manera empírica, no tienen el conocimiento técnico para obtener mayor margen de utilidad, llevando un registro de los ingresos y gastos de sus productos, muchas veces tienen pérdidas por no conocer formas de distribución de sus productos y el miedo a la inversión.

Es necesario recalcar que ésta parroquia a pesar de ser la más grande de la Provincia de Santa Elena - Cantón Santa Elena es la más olvidada por los gobiernos seccionales ya que no le han prestado la importancia que por derecho se merece por ser la Parroquia más grande con 47 recintos, los cuales muchos de ellos no cuentan con los servicios básicos como son:

- ❖ Agua Potable
- ❖ Luz eléctrica
- ❖ Teléfono
- ❖ Transporte
- ❖ Alcantarillado

Debido al abandono de los gobiernos, los habitantes de esta Parroquia Colonche sufre muchas necesidades entre ellas la falta de servicios básicas como falta de alcantarillado, falta de pavimentación de calles, falta de alumbrado público en algunos barrios, falta de redes para línea telefónica, falta de educación en tres otros, además la falta de atención de los gobiernos es la causa por lo que las personas no han podido continuar con sus estudios, y que tampoco existían escuelas que aportarían al desarrollo de los moradores de cada recinto lo cual ha afectado el bienestar y desarrollo de todo ser humano de la Parroquia.

Otro aspecto importante es que no existían transportes hacia todos los pueblos por las malas condiciones de las vías. Esta situación ha provocado que no todos los habitantes de ésta Parroquia tengan la oportunidad de superarse, lo cual les hubiera permitido tener conocimientos que le ayuden a obtener un buen empleo y una excelente remuneración mejorando sus ingresos económicos propios como también el desarrollo de su comunidad, es así que las personas de las comunas de la Parroquia Colonche con el deseo de superación de su comuna deciden formar parte de los Cabildos a pesar de no tener la suficiente educación para realiza las actividades necesarias.

Para ejercer estos cargos de directivos o líderes comunales se necesita de conocimientos en administración para ejecutar estas actividades, los líderes buscan formas de cómo salir adelante mediante el desarrollo de las comunas.

Debido a la situación que vive la Parroquia Colonche y sus recintos se crea la necesidad de elaborar un Plan de Capacitación para líderes de las diferentes comunas de esta Parroquia, cubriendo así sus necesidades en gestión administrativa de cada comunidad, y que puedan aplicarlos en beneficio de todos sus habitantes, por lo que se hace necesario que los líderes de las comunas tengan una buena orientación de las actividades para poder alcanzar el éxito, es decir una planificación de actividades que se desarrollan en los Cabildos mediante una visión, misión, valores corporativos, y estrategias que permitirán una adecuada y excelente administración en los Cabildos de las comunidades de la Parroquia Colonche.

Por tal motivo se plantea un Plan de Capacitación como la solución de esta problemática que no permite que los cabildos se desarrollen como es debido, y el único fin de esta propuesta es que los líderes aprendan nuevas formas de administrar los cabildos y por lo tanto los beneficiará facilitando el desarrollo de las actividades de las comunas de La Parroquia Colonche de manera eficiente y eficaz ya que tendrán nuevos conocimientos en diferentes temas relevantes para el éxito de los Cabildos de esta Parroquia Colonche.

El plan de capacitación permitirá que los líderes involucren en sus funciones planificadas a todos los moradores de su comuna y trabajar en equipo, buscando nuevas oportunidades para el desarrollo de las comunas ya que también conocerán sobre oportunidades de negocios que le permitirán compartir con los moradores para así lograr el desarrollo deseado con nuevos negocios a emprender, para que de esta manera exista una actividad económica mejorando sus ingresos y por ende mejorará la calidad de vida de todos los habitantes de las 18 comunas de la Parroquia Colonche.

3.-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.- OBJETIVO GENERAL

Elaborar un Plan de Capacitación mediante modalidades y técnicas de aprendizajes con enfoque participativo que fomenten el conocimiento de los Líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche del Cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena.

3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fundamentar teóricamente temas relacionados a la capacitación de líderes en función de los nuevos enfoques que guíen y fortalezcan la gestión administrativa en las comunidades de la Parroquia Colonche a través de sus líderes.
- ❖ Elaborar los instrumentos de investigación considerando la OPERACIONALIZACIÓN de variables que faciliten la recopilación de información del objeto de estudio.
- ❖ Diagnosticar la situación actual y requerimientos de los líderes comunales en función de la recopilación de información para la elaboración de la propuesta.
- ❖ Diseñar un plan de capacitación mediante seminarios - talleres para el fortalecimiento de la gestión administrativa de los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche.
- ❖ Elaborar el Plan de Capacitación que permita la eficiencia y eficacia de las actividades realizadas por los líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche.

4.- JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación busca, a través de la aplicación de conceptos relevantes sobre la importancia de elaborar un Plan de Capacitación para líderes de la Parroquia Colonche afrontando la situación interna que se presenta en los cabildos a través de sus líderes comuneros es decir la problemática que reflejan estas comunas, esto permitirá encontrar una solución al problema.

Este Plan de Capacitación precisa la dirección administrativa que deben seguir todos los líderes comunales para así alcanzar sus objetivos y metas propuestas bajo eficiencia y eficacia de las actividades desempeñadas por los líderes de cada comuna.

Es necesario que el Plan de Capacitación sea flexible permitiendo el cambio deseado por todos los líderes y comunidad en general. El ambiente en que se desarrollan los cabildos, es muy cambiante, debido al surgimiento de nuevos factores, cambios tecnológicos y procesos administrativos que los cabildos deben aplicar de forma ordenada y eficientemente que les permita obtener resultados excelentes para el desarrollo de las Comunas.

El plan de capacitación permitirá que los líderes de las comunas de la parroquia Colonche mejoren sus perfiles de desempeño optimizando así la gestión y por consiguiente se convertirá en un beneficio para los miembros de las comunas y todos los habitantes de la parroquia Colonche, de ahí la importancia de realizar un Plan de Capacitación, debido que contiene lineamientos en la orientación y guía de las correspondiente actividades desarrolladas por los líderes de las Comunas.

Este Plan beneficiará a las Comunas de la Parroquia Colonche a través de sus líderes ya que ellos tendrán la oportunidad de ser capacitados adquiriendo nuevos conocimientos, los cuales podrán desarrollar actividades con mayor facilidad alcanzando sus objetivos propuestos.

5.- HIPÓTESIS

El Plan de Capacitación con nuevas técnicas de aprendizajes y enfoque participativo, permitirá fomentar conocimientos a los líderes de las diferentes comunas de la Parroquia Colonche, desarrollar eficientemente sus actividades en la gestión administrativa de los cabildos.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
El Plan de Capacitación con nuevas técnicas de aprendizajes y enfoque participativo, permitirá a los líderes de las diferentes comunas de la Parroquia Colonche, desarrollar eficientemente sus actividades en la gestión administrativa de los cabildos.	Variable Independiente Plan de Capacitación con nuevas técnicas de aprendizaje.	La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el Puesto o el ambiente laboral.	Recurso humano Organización social Sistema administrativo	Ambiente laboral Participación del personal Trabajo en equipo Cultura organizacional Valores organizacionales Planeación Organización Dirección Control	¿Cree usted que los cabildos aportan al desarrollo de las comunidades? ¿Considera Ud. que es necesario un Plan de capacitación para líderes comunales. ¿Usted como líder de este cabildo le gustaría a adquirir conocimientos de cómo administrar las actividades de los cabildos?
	Variable Dependiente Desarrollo de los cabildos de las comunas de la Parroquia Colonche.	Muestra la presencia e importancia que tiene un direccionamiento para líderes que buscan un mañana mejor a través del progreso y desarrollo de cabildos logrando cada día mejora continua, para el logro de sus objetivos.	Direccionamiento Capacidad de los Recursos Comunas Principales	Liderazgo. Motivación Comunicación. Recurso Financiero Recurso Económico Recurso Tecnológico Febres Cordero San Marcos Bambil Desecho Bambil Collao Monteverde	¿En que temas le gustaría ser capacitado para el desarrollo de los cabildos comunales? ¿Considera Usted que si se capacitara a los líderes comunales de la Parroquia Colonche mejoraría la eficiencia de las actividades de los cabildos? ¿Estaría dispuesto a colaborar para que este plan de capacitación se desarrolle de manera eficiente beneficiando a los líderes comunales?

Fuente: Ramírez Franklin E; Guía para el diseño de programa de capacitación,

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes, el hombre ha sentido la necesidad de adquirir nuevos conocimientos en este particular la historia nos ha dicho muchas cosas. Llegando a valorar la importancia vital que tiene la capacitación para líderes comunales, para la sociedad y para la vida en general, desde la antigüedad hasta nuestros días la capacitación ha estado en una constante y profunda evolución, pues ha ido respondiendo a las distintas políticas económicas y sociales que han predominado.

Por tal motivo el presente Plan de Capacitación ha sido diseñado por la necesidad que presentan los líderes de los cabildos de la Parroquia Colonche, los cuales no cuentan con una organización adecuada debido a las falencias que tienen estos líderes en conocimientos. El propósito es lograr cambios para el desarrollo de los cabildos y el de la comunidad en general a través de nuevos conocimientos porque son ellos los velan por el bienestar de todos los habitantes de las comunas.

Estos deben apuntar siempre al cambio, sea desarrollar habilidades y competencias, mejorar desempeño, entre otros, así como también los planes de capacitación se consideran una oportunidad de aprendizaje en este caso para los líderes de los cabildos. Este plan busca que las comunidades puedan desarrollarse como se merecen gracias a los nuevos conocimientos y habilidades que el mismo propone a beneficio del desarrollo de la Provincia de Santa Elena y del país. Se espera que este plan se pueda ejecutar a fin de cubrir las necesidades que tienen estos líderes dentro de los cabildos para así definir que la capacitación es fundamental para el progreso de una comunidad.

Por lo tanto los gobiernos seccionales deben prestar más atención a estos comuneros, ya que son ellos los que no han podido continuar sus estudios y es ahora donde se ven las necesidades que ellos tienen y es necesario impartir conocimientos.

El presente Plan está diseñado por capítulos que explican el contenido científico, así como también análisis de la situación actual de los cabildos, la metodología, el análisis de los resultados y la propuesta planteada.

Es necesario recalcar que el primer capítulo de este tema abarca conceptos con las respectivas citas bibliográficas que respaldan teóricamente el diseño de este plan a través de la investigación científica y el respectivo análisis.

El segundo capítulo comprende el diagnóstico interno y externo de los cabildos de la Parroquia Colonche a través de la metodología de la investigación como es diseño de la investigación, tipos de investigación, técnicas de investigación.

El tercer capítulo contiene el análisis e interpretación de los resultados de la encuesta aplicada a los líderes comunales de la Parroquia Colonche, en el que también se describen las conclusiones y recomendaciones.

En el cuarto capítulo de este plan está la propuesta que se presenta a los líderes comunales, para que ellos puedan tener más conocimientos en estos temas importantes como liderazgo, trabajo en equipo, gestión administrativa, cultura organizacional y tecnología que deben ser aprovechados por todos los líderes de los cabildos y así ponerlos en práctica en las diferentes funciones que ellos realizan cada día con la debida organización que estos cabildos necesitan.

Solo el conocimiento de cómo administrar y planificar las actividades hará que estos cabildos se desarrollen de la mejor manera y transformarán la visión de los cabildos ya que lograrán fijarse nuevas metas que podrán cumplir nuevas expectativas y finalmente se espera cumplir la hipótesis que se establece a desarrollar eficientemente las actividades en la gestión administrativa de los cabildos para que puedan lograr todos sus objetivos que se propongan ya que los planes de capacitación buscan resultados desde un punto de vista social y operacional.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA

Colonche es la Parroquia más grande del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, con un total de 29 recintos y 18 comunas, que hacen a colonche merecedor de la atención por parte de los gobiernos seccionales pero en realidad es la parroquia más olvidada por los gobiernos, las necesidades son cada día más grandes para los líderes comunales los cuales luchan cada día para salir adelante y mejorar sus condiciones de vida, las principales fuentes de ingresos de los habitantes de la Parroquia Colonche son, la pesca, agricultura, artesanía y ganadería. Estas actividades son realizadas de manera empírica por falta de educación de los habitantes de la Parroquia Colonche, que no han podido desenvolverse en el campo laboral, ya que no cuentan con la oportunidad de laborar en otras actividades, ya que no cuentan con dinero, y con conocimientos que les permitan mejorar su nivel de vida y ellos trabajan en base a su experiencia.

Por éste y otros motivos los habitantes deciden ejercer el cargo de líderes dentro de los cabildos comunales, con el fin de sacar adelante a su pueblo, es necesario recalcar, que ésta parroquia a pesar de ser la más grande de la Provincia de Santa Elena, es la más olvidada por los gobiernos seccionales aún contando con un gobierno autónomo que no satisface las necesidades de la comunidad.

La parroquia Colonche sufre muchas necesidades, entre ellas la falta de servicios básicos, alcantarillado, pavimentación de calles, alumbrado público en algunos barrios, falta de redes para línea telefónica, educación, transporte hacia todos los pueblos y comunas más cercanas, esta situación ha provocado que no todos los habitantes de ésta parroquia tengan la misma oportunidad de superarse.

1.2 PLAN DE CAPACITACIÓN

1.2.1 EL PLAN

El plan es un modelo sistemático de actuación pública o privada, que se transforma anticipadamente para dirigirla.

El plan es aplicado en instituciones ya sea pública o privada que buscan una guía planificada de todas las actividades que se den dentro de las organizaciones, alcanzando así un beneficio para la misma, mediante la ejecución de actividades.

1.2.2 LA CAPACITACIÓN

La capacitación es la habilidad de preparar tanto al hombre como a la mujer para desarrollarse en un ámbito ya sea laboral, público, privado, barrial, gremial, y así lograr mejores resultado, resultados satisfactorios para todas las comunidades que buscan mejorar condiciones de vida a través de mejores conocimientos.

La capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal, busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo, en función de las necesidades del cabildo, es un proceso estructurado con metas bien definida. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente, por tal razón el plan de capacitación propone a los lideres ampliar nuevos conocimientos en temas básicos para que puedan realizar todas las actividades de los cabildos.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos, cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera el cabildo.

LA CAPACITACIÓN SIGNIFICA:

Hernández Calderín E., (2008): Nos indican que la capacitación es la "preparación del hombre para el puesto buscando su mayor eficiencia y eficacia", entonces es comprensible la necesidad de que la formación y la capacitación deben estar concebidas para apoyar los procesos de cambios necesarios para el logro de la misión y visión de la empresa acorde a sus objetivos estratégicos, por esta razón, la proyección estratégica de la organización (misión, visión, cultura/valores, objetivos, estrategias y oferta de valor al cliente), constituyen a nuestro criterio las bases o premisas de una metodología para la evaluación del impacto de la capacitación, la formación por competencias permite centrar la actividad de capacitación en el aprendizaje y desarrollo de las competencias de la organización para alcanzar su visión y por ende, con repercusión no solo en los puestos de trabajo sino también en función de la estrategia de la organización y sus resultados. (pág. # 2).

La preparación de las personas a través de conocimientos es muy importante porque les permitió a los líderes comunales de la Parroquia Colonche desenvolverse en cualquier circunstancia y así lograran una mejor eficiencia y eficacia en todas las actividades a desarrollar, es por esto que la capacitación sirve para alcanzar un mayor margen de competencias dentro de una organización o cabildos.

Con la capacitación se logró en los cabildos la eficiencia y eficacia en sus actividades, gracias a la competencia que debe existir en cada líder para así ser competitivos en el desarrollo de estas instituciones a través del desempeño de cada uno de sus miembros la comuna logrará el nivel que todos desean, por lo tanto se hace énfasis la capacitación para los líderes ya que son ellos quienes buscan mejoras tanto en lo personal como también a nivel de comuna, afín de alcanzar su desarrollo con obras primordiales y mejorar sus condiciones de vida actuales ya que no cuentan con la atención obligatoria que deberían tener de parte de los gobiernos seccionales, originando así la falta de desarrollo que tienen las comunidades, creando la necesidad de buscar fuentes de colaboración para alcanzar el desarrollo de toda una comunidad.

Concretamente, la capacitación:

- ✓ Busca mejorar al líder en su puesto de trabajo, en función de las necesidades de los cabildos.

- ✓ Es un proceso estructurado con metas bien definidas para el éxito deseado de los cabildos comunales.

1.2.3 DONDE APLICAR LA CAPACITACIÓN

Ramírez, Franklin E., (2009): En todas las empresas y microempresas donde hay situaciones que hay que perfeccionar y que tienen que ver con el personal, sin embargo, probablemente algunas de esas situaciones se pueden solucionar con programas de capacitación y otras no, para estar seguros de que una situación puede solucionarse capacitando al personal, es importante realizar el análisis de la misma, el punto de partida para el diseño adecuado de los programas de capacitación es el análisis de situación, cuyo objetivo es determinar con claridad los problemas o situaciones existentes con el personal, que pueden ser resueltos mediante capacitación y entrenamiento, así como las necesidades de actualización y desarrollo de los trabajadores, en razón de los cambios tecnológicos. (pág. 10)

En la capacitación se establece que existen diferentes entornos que se presentan dentro de organizaciones grandes como también dentro de los cabildos comunales, lo cual se dice que la capacitación es una solución básica para enderezar problemas que se presentan dentro de los cabildos, ya que una de las dificultades que se presentan en los cabildos es la mala administración de todas las actividades y esto origina que sigan sufriendo estas falencias debido a la falta de conocimientos.

Es recomendado realizar un análisis de la situación que están viviendo los que lideran este cabildo, para así poder determinar los problemas que enfrentan cada día debido al poco conocimiento en temas importantes para la adecuada administración de estos cabildos.

Campos de aplicación de la capacitación:

a) Inducción: Aplicado a este Plan de capacitación la inducción es la información que se les proporciona a los nuevos líderes comuneros cuando recién ejercen actividades dentro de los cabildos.

b) Entrenamiento: La capacitación se hace muy necesaria cuando hay novedades que afectan las funciones de los cabildos en las comunas, o cuando se hace necesario elevar el nivel de los líderes en cuanto a sus conocimientos.

c) Formación básica: Se desarrolla en organizaciones de cierta amplitud, procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de todos los cabildos.

d) Desarrollo de jefes: Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas, en todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la más alta jerarquía dentro de estas instituciones como son los cabildos, el modo gerencial de una organización se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas que existen en los cabildos, solo así se lograrán resultados satisfactorios.

1.2.4 BENEFICIOS DE CAPACITAR

La capacitación permite evitar la obsolescencia de los conocimientos de un personal y de una organización, por tal motivo es necesario que los colaboradores sean capacitados constantemente, también permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la información en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado.

Tomando el criterio de este autor la capacitación es primordial ya que evita que el conocimiento de un personal se pierda, por lo que es recomendable que en toda organización y cabildos se capacite a todo el personal para que puedan desenvolverse y así sacar adelante la organización, además gracias a la capacitación el personal tendrá confianza en lo que realiza y será de gran importancia su desenvolvimiento, por esto se necesario capacitarlos y así ellos se adaptarán a los constantes cambios que se presenten dentro de los cabildos y ser flexibles para que los resultados sean favorables como se desea.

Kofman., (2004): el aprendizaje lo defino como una actitud, para mejorar el accionar en las personas y obtener los resultados que uno desea (pág. 35).

Tomando como muestra a este autor “Los líderes de los cabildos deben desarrollar capacidades para que de esta manera contribuir y a retener sus funciones y sistematizar sus experiencias, para que puedan abrirse a los desafíos de los mercados y de las tecnologías.

Blake O., (2005): La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas, compone uno de los campos más dinámicos de los que en términos generales se ha llamado, educación no formal (pág. 29).

Analizando este concepto se destaca que la capacitación a líderes comunales, satisface las necesidades de los cabildos, ya que se encarga de incorporar nuevos conocimientos a sus directivos y son ellos los que pondrán en práctica estos conocimientos en beneficio a la comunidad. Así mismo la capacitación destaca las habilidades y actitudes a estos representantes de comunas ya que la capacitación es, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia a esas necesidades de cabildos.

La capacitación tiene el único propósito de buscar campos que permitan un máximo desarrollo de las instituciones. Considero que la capacitación ayudaría mucho a los cabildos ya que Blake la considera un agente de cambio y de productividad, entonces cubriría muchas necesidades que tienen los cabildos comunales de la Parroquia Colonche.

1.2.5 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Ramírez Franklin E., (2009): **Etapa 1:** Análisis de la situación (Estudio de Necesidades de Capacitación), esta etapa es vital para justificar los cursos o la acción de capacitación que se solicita, con esta etapa se cumple con la detección de necesidades de capacitación. Por necesidades de capacitación se entienden las carencias o deficiencias que posee un trabajador o grupo de ellos, para ejecutar en forma satisfactoria las tareas y responsabilidades que le corresponden en la empresa, así también como las limitaciones o situaciones que se dan en la empresa que afecten el desempeño y pueden solucionarse mediante la capacitación. (pag.5)

Analizando esta primera etapa de Ramírez; y aplicándolo al tema de tesis se considera el estudio de necesidades de capacitación, de los líderes, es decir las deficiencias que ellos tienen en la administración de estos cabildos, por lo que se crea un ambiente inadecuado para el desarrollo de actividades, impidiendo que no se desarrollen como líderes capaces de lograr todas las metas propuestas en el cabildo y continuará el abandono de estas comunidades debido a la falta de conocimientos de los líderes que no conocen como lograr obras primordiales que ellos necesitan para mejorar su calidad de vida, de igual forma por esta deficiencia en conocimientos, las comunidades no alcanzan su desarrollo máximo y los hace vulnerables a sufrir abandono de gobiernos seccionales.

Ramírez Franklin E., (2009): **Etapa 2:** Diseño de programas con la información anterior, se procede al diseño del programa de capacitación, es importante aclarar que quien diseñe programas no necesariamente es especialista en la materia del caso. (pág.)

1.2.5.1 OBJETIVOS TERMINALES

Ramírez Franklin E., (2009): Indican la conducta que mostrarán los participantes al finalizar un curso o programa de capacitación, se refiere a la conducta pues según la teoría de aprendizaje todo conocimiento nuevo que adquiere una persona, produce en ella un cambio de conducta que beneficia al ser humano de saber cómo lograr sus objetivos propuestos, ejemplos de objetivos terminales, o de conducta final observable. (pág.)

Esta definición recalca la conducta que tendrán los líderes comunales al recibir las capacitaciones, es decir la actitud que ellos mostraran de acuerdo a los conocimientos adquiridos en este Plan de Capacitación.

1.2.5.2 Objetivos Específicos.

Ramírez Franklin E.,: Son objetivos de menor nivel que se van logrando conforme avanza el desarrollo del programa, se refieren a conductas observables que el participante realiza, por tanto son directamente evaluables, expresan mayor grado de especificidad, por tal razón se denominan Objetivos Operacionales. (pág.)

Los objetivos específicos son fundamentales para los cabildos comunales y gracias a ellos lograrán un mejor desarrollo de las comunas ya que estos sean sumamente medibles y evaluables y de esta manera se podrá constatar si se está cumpliendo con estos objetivos.

1.2.6 CARACTERÍSTICAS DE LOS OBJETIVOS:

- a) Se refieren a conductas observables
- b) Son directamente evaluables
- c) Indican claramente a los participantes lo que se espera de ellos
- d) Tienen límite de tiempo para su cumplimiento.
- e) Se limitan a una sola conducta

1.2.7 GESTIÓN POR COMPETENCIAS

Álvarez C., (2008): ¿Por qué la Gestión por Competencias? Hoy y en los años sucesivos las organizaciones líderes serán aquellas que sean capaces de diseñar e implementar estrategias de aprendizaje y desarrollo continuo, con el fin de reinventarse a sí mismas para competir en el futuro, estos procesos, en el ambiente educativo y el empresarial, teórico metodológico basado en un nuevo paradigma permanente, que se sustenta en una aproximación constructivista, surgen nuevos enfoques o concepciones en el entorno empresarial. (Pág. 36)

Aplicando los conceptos importantes de estos autores es importante que en los cabildos exista la competencia, ya que mencionan que los cabildos exitosos serán los que mantengan un personal capacitado para las funciones asignadas a cada líder, por lo que hace satisfactorio y necesario este plan de capacitación dirigido a líderes comunales de la Parroquia Colonche con el objetivo que los líderes tengan más conocimientos acerca de cómo administrar los cabildos para que ellos puedan motivarse y ser productivo en sus actividades diarias de forma eficiente.

1.2.8 PROPÓSITO DE LA CAPACITACIÓN

a) Los Relacionados con la Productividad

Cuando los objetivos de la capacitación se relacionan con el logro de los resultados en el rendimiento de un trabajador y el propósito principal de la capacitación es la disminución de los errores y de los costos derivados de los errores, estos objetivos están destinados al incremento de la productividad en los cabildos comunales ya que los objetivos impulsan a cada líder a esforzarse a sacar adelante su institución y a su comunidad en general.

Tomando como referencia este concepto, la capacitación está directamente relacionada con los objetivos que se fijan los líderes de los cabildos de la parroquia Colonche, ya que son ellos quienes deben mantenerse en la lucha diaria.

Es así que deben evitar cometer errores en sus funciones, errores que solo se podrán evitar si los líderes tienen conocimientos de cómo manejar las actividades dentro de los cabildos y así se podrán establecer todos los objetivos que deseen o se planteen en la comunidad.

b) Los Relacionados con el desarrollo de los trabajadores

Los objetivos de la capacitación son relativos al logro de resultados en la promoción del personal, existen algunos tipos de problemas en los cabildos que pueden ser indicadores de necesidades de capacitación.

Considerando este concepto en el tema de investigación y relacionado con el desarrollo de los líderes que son los problemas que se presentan dentro de los cabildos comunales, problemas como la mala administración, falta de apoyo de los gobiernos seccionales, y el no saber el manejo de la tecnología han producido que estos cabildos se queden rezagados sin lograr sus propósitos afectando a toda una comunidad, se pretende resolver los problemas a través de la capacitación ya que conocerán de nuevas formas de administrar las actividades de los cabildos.

c) Relativos a los Objetivos de la empresa

Cuando existen dificultades en la planificación organizativa, etc., y además existe interés en los empleados por aprender técnicas de formulación de objetivos, de modo que estos resulten mensurables y evaluables.

Considerando esta opinión, en la actualidad los cabildos presentan problemas de administración entre ellos mencionamos falencias en la planificación, organización de sus actividades, pero los líderes muestran interés de aumentar sus conocimientos y fortalecer las actividades a través de los objetivos evaluables para el bienestar de toda la comunidad, lo que permitirá lograr una mejor calidad de vida.

d) Relativos a las funciones de supervisión y control

Interés en los empresarios por el mejoramiento en actividades específicas de supervisión y control, hay problemas a nivel de supervisión, en métodos de trabajo, costos, producción, de relaciones humanas, problemas en la elaboración de informes, problemas de moral de grupo, dificultades en la evaluación del rendimiento, carencia de conocimientos técnicos, técnicas de programación, que necesitan de una atención primordial en cuanto a la capacitación que se necesita para resolver estos diferentes problemas.

Es necesario que dentro de los cabildos exista la supervisión y el control debido, por parte de los líderes hacia sus actividades, las cuales necesitan de conocimientos técnicos, y el interés de todos los líderes comunales por el mejoramiento de todas las funciones, y que se refleje un adecuado ambiente con conocimiento en relaciones humanas.

e) Relativos a los procesos y procedimientos

Hay atrasos en etapas específicas de algunos procesos, se cometen errores frecuentes en ciertas etapas, faltan manuales de procedimientos, existen procedimientos inadecuados o erróneos, etc. Tomando como referencia este concepto, los líderes carecen de un manual de procedimiento que les permita guiarse de cómo se debe administrar un cabildo, lo que provoca que existan atrasos y muchos errores en las funciones de los cabildos.

f) Relativos a las comunicaciones

Si bien se habla de la comunicación dentro de organizaciones, es recomendable que los líderes comunales sean capacitados ya que se debe tener excelente comunicación dentro de los cabildos para así evitar conflictos por mala comunicación existente, porque una buena comunicación es señal de éxito.

Ejemplos de soluciones mediante la capacitación

Los problemas relativos a los objetivos y a la función ejecutiva requieren modalidades de capacitación que enseñan conceptos y técnicas utilizables para la solución de los problemas específicos detectados.

Estas modalidades pueden ser: cursos, seminarios, conferencias, juegos de negocios, estudio de casos, discusiones dirigidas, dinámicas grupales y muchas otras modalidades para el desarrollo de directivos, además los problemas relativos a las funciones de supervisión y control pueden solucionarse mediante programas especiales para estos líderes comunales.

Considerando estos puntos importantes de ejemplos de soluciones mediante la capacitación, es básico que los líderes sean capacitados ya que existen problemas dentro de los cabildos comunales, problemas como falta de organización, falta de comunicación, falta de tramites a gobiernos seccionales a causa de desconocimiento a estas instituciones públicas, y estos problemas se pueden resolver mediante la ejecución de este plan de capacitación ya que se trabajará con debates de casos reales que los líderes enfrenten diariamente.

1.2.9 BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN

- ✓ Mejora del conocimiento del puesto a todos los niveles.
- ✓ Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- ✓ Mejora la relación jefes-subordinados.
- ✓ Es un poderoso auxiliar para la conversión y adopción de políticas.
- ✓ Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.

- ✓ Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
- ✓ Incrementa la productividad y la calidad del trabajo.
- ✓ Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
- ✓ Forja líderes.
- ✓ Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- ✓ Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos.
- ✓ Ayuda a la orientación de nuevos empleados.
- ✓ Hace viable las políticas de la organización.
- ✓ Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar y vivir en ella.

1.2.10 QUÈ ES UN PLAN DE CAPACITACIÓN

Definimos que un plan de capacitación, es procurar el desarrollo sostenido de la comunidad a través de líderes de los cabildos, teniendo como eje al ser humano, a través del mejoramiento y desarrollo de sus competencias y de la capacidad de acción individual y comunitaria, para la satisfacción específica de las necesidades materiales, intelectuales, afectivas y sociales.

El plan de capacitación constituye un factor de éxito, pues determina las principales necesidades y prioridades de capacitación de los colaboradores de los cabildos comunales de la Parroquia Colonche para de esta manera satisfacerlas con nuevos temas que lograrán mejores expectativas de oportunidades.

Para elaborar un plan de capacitación, es preciso haber realizado antes el inventario de las capacidades actuales y potenciales de los recursos humanos para saber las fortalezas y debilidades de la capacitación. Finalmente seguros que las actividades de capacitación que se programen, cumplirán los objetivos propuestos y esto permitirá impulsar el desarrollo y la excelencia empresarial en los cabildos, es necesario que exista una adecuada planificación, al igual que un seguimiento a la capacitación para que el mismo tenga el éxito deseado y cubrir las principales necesidades en conocimientos.

1.2.11 ANTES DE LA CAPACITACIÓN.

Hernández Calderín E., (2008): este momento debe desempeñar un papel de pronóstico del posible impacto que tendrá la capacitación, para ello deben tenerse en cuenta elementos o indicadores tan importantes como:

- La comunicación que existe entre la planificación estratégica y la basada en valores y la estrategia de capacitación de cuadros y reservas de la entidad.
- La participación de los principales implicados en el proceso de capacitación, en la planificación y organización del plan correspondiente, considerándose en el mismo las necesidades de quien se establezca el plan.

El aseguramiento humano y material requerido, se deberán valorar los costes de las acciones de capacitación.

Definición de los indicadores específicos que se tendrán en cuenta para evaluar el impacto, ya sea de orden individual u organizacional, en el primer caso puede ser el clima laboral, la productividad, la eficiencia, etc., en el orden individual puede ser el mejoramiento de la eficiencia del cuadro, sus indicadores de desempeño, sus posibilidades de promoción.

Utilizando el aporte de estos autores se llega a la conclusión que es necesario el impacto que tendrá este plan. La preparación de las personas a través de conocimientos es muy importante porque les permitió a los líderes comunales de la Parroquia Colonche desenvolverse en cualquier circunstancia y así lograrán una mejor eficiencia y eficacia en todas las actividades a desarrollar, es por esto que la capacitación sirve para alcanzar un mayor margen de competencias dentro de una organización o cabildos.

Así como también es necesario conocer si existe comunicación dentro de los cabildos ya que la comunicación juega un papel importante dentro de los mismos porque solo así existirá un buen ambiente de trabajo ya que evita conflictos porque todos tienen conocimiento de las actividades a desarrollar dentro de los cabildos y por ende será mucho más fácil que estos directivos se desenvuelvan y alcancen sus propósitos.

1.2.12 PRINCIPALES OBJETIVOS DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN

1- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares de los cabildos a fin de que estas actividades sean desarrolladas de forma eficiente alcanzando el éxito esperado.

2- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.

3- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Los objetivos de un plan de capacitación, busca que los líderes comunales estén preparados para desempeñarse en cualquier actividad.

Además que tengan oportunidades de desarrollo y que sean personas capacitadas con los conocimientos necesarios, mostrando una motivación de progreso tanto en lo personal y nivel comunal.

1- *Transmisión de informaciones:*

El elemento esencial en muchos programas de capacitación es el contenido: distribuir informaciones entre los entrenados como un cuerpo de conocimientos.

2- *Desarrollo de habilidades:*

Sobre todo aquellas destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del cargo actual o de posibles ocupaciones futuras.

3- *Desarrollo o modificación de actitudes:*

Por lo general se refiere al cambio de actitudes negativas por actitudes más favorables entre los trabajadores, aumento de la motivación, desarrollo de la sensibilidad del personal nuevos hábitos y actitudes de líderes comunales.

4- *Desarrollo de conceptos:*

La capacitación puede estar conducida a elevar el nivel de abstracción y conceptualización de ideas y de filosofías, ya sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica administrativa o para elevar el nivel de generalización, capacitando líderes comunales que puedan pensar en términos globales y amplios para el beneficio de toda una comunidad.

Considerando estos 4 puntos, desarrollar las habilidades y todas aquellas destrezas y en especial los conocimientos necesarios en los líderes comunales, a fin de que ellos busquen nuevas oportunidades y respuestas de apoyo a las comunidades que dirigen y de esta forma encaminarlos hacia una actitud positiva de lograr todo aquello que se propongan que no existe ningún impedimento para no lograr lo que quieran, y que no importa el abandono de los gobierno seccionales porque toda una comunidad unida puede lograr todos sus anhelos.

1.3 LÍDERES DE LAS COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA.

1.3.1 HISTORIA DE LA PARROQUIA COLONCHE

Para un juicio de 1824 seguido por el cura de Colonche Manuel Rivadeneira, se sabe que esta población fue fundada al pie del mar pero después la retiraron hacia Olón, en el interior para precaver ataques de los piratas, para finalmente asentarla donde hoy está, entre los dos ríos javita y además en este año contaba con 177 granjas y se cosechaba papas, garbanzos, anís, granadas, y caña de azúcar; también estaba cruzado por varios ríos de montaña de poca profundidad pero con numerosos peces.

Francisco Pizarro estuvo en Colonche por el año 1.531 y posiblemente fue quien descubrió este pueblo, también estuvo otro navegante español Don Pedro de Alvarado por el año de 1.534. Así lo afirma en sus Crónicas y escritos el cronista italiano Girolamo Benzoni que siempre acompañaba a Francisco Pizarro en sus viajes de conquista, como se comprueba en un documento del más antiguo escrito sobre Colonche, que este cronista también visitó Colonche entre 1.547 y 1.550.

Los COLONCHIS, tribu histórica, existió en la época de el Reino de los Shirys, fue parte de el estado de los Huancavilcas. Colonche, en el dialecto Cayapa significa: Río de Figuerola, que para llegar a su nombre definitivo tuvo que pasar por cuatro asentamientos los cuales son:

- 1.- El primer asentamiento de la Tribu de los “Colonchi” estaba situado en la desembocadura del antiguo Río de su nombre (hoy conocido como Río de Olón).
- 2.- La tribu abandonó su primer asentamiento y se trasladó a su segundo sitio, llamado “Adoceao” o “Aducao”. Este asentamiento indígena estuvo situado en las cercanías de la Cordillera de Chongón o Colonche.

3.- El tercer asentamiento estuvo situado cerca de la confluencia de dos pequeños ríos llamados “Javitas, nombre poético”, le dio la geografía, al unirse los dos ríos formaban el “Guangala” o “Río de los Colonches”, que desembocaba en el Océano Pacífico, por 1.605 habían quedado de la tribu 29 indios tributarios, 7 reservados, 13 casados, cuatro viudas, 26 niños, y 14 niñas.

4.- El cuarto y último asentamiento fue en 1.700 los indígenas de Colonche decidieron comprar las tierras a la Corona española las tierras conocidas como Cununduy, tierras que en definitiva pertenecieron a sus ancestros y que fueron tomadas por los conquistadores y que al doblegar y vencer a la tribu, pasaron a ser propiedad del Rey de España, pagando por comprar las tierras 250 pesos, que fueron depositados en la tesorería de las Reales Rentas de Guayaquil, mientras que en el año de 1.710 Colonche adquiere la categoría de parroquia como Unidad Eclesiástica, dado un 25 de noviembre, desde entonces la iglesia lleva el nombre de Santa Catalina, construida en 1700 a base de guayacán, bálsamo y laurel.

Según la versión de Francisco Huerta Rendón: El vocablo Colonche se deriva de dos voces Cayapas; OLON, que significa Río y CHI, que sirve para llamar un arbusto llamado Figuerola, al unir Olón y Chi se deriva del vocablo OLONCHI, el que se ha transformado en Colonchi, que al paso de los años notamos como se fue transformando los vocablos: Olón, Olonchi, Colonchi, Y hoy Colonche. En 1895 el pueblo de Colonche se pronunció por la Revolución Liberal, ya en 1845, al producirse la revolución del 6 de Marzo, los vecinos de Colonche se destacaron por su patriotismo y su lealtad a la causa de libertad y soberanía de los ecuatorianos, ya que en 1913 Colonche tenía 88 casa con 750 habitantes, sin embargo para la década del 20 la Parroquia Colonche tiene 6.000 habitantes, distribuidos en 31 recintos.

En la actualidad la Parroquia Colonche perteneciente al cantón Santa Elena, cuenta con 47 entre recintos y comunas, siendo la Parroquia más grande del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

1.3.2 POBLACIÓN DE COLONCHE

Colonche es la Parroquia más grande del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, cuenta con 47 recintos y comunas, su población total es 31,322 habitantes.

Cuadro # 1

POBLACIÓN DE LA PARROQUIA COLONCHE	31,322
------------------------------------	--------

Fuente: NEC, Resultado del Censos de Población 2010

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

1.3.3 COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE

Cuadro # 2

COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA	
Loma Alta	Salanguillo
Bellavista	Bambil Collao
Palmar	Ayangue
Las Balsas	Manantial de Colonche
Río seco	Bambil Desecho
Jambelí	Aguadita
Monteverde	Calicanto
Febres – Cordero	Manantial de Guangala
San Marcos	Bajadita de Colonche

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Elaborado: Lady Tomalá Borbor

La Parroquia Colonche cuenta con 18 comunas que son dirigidas por líderes que no cuentan con el conocimiento adecuado para una excelente administración de los cabildos limitando así su desarrollo y el progreso anhelado por todos sus habitantes. Por tal razón el Plan de Capacitación, busca que estas comunas alcancen el crecimiento indicado a través de la adquisición de nuevos conocimientos de sus líderes para que ellos conozcan medios de cómo lograr proyectos que beneficien a estas comunas.

Es de suma importancia que los líderes fortalezcan sus conocimientos científicos en cuanto a la administración de los cabildos, ya que en la actualidad los líderes administran los cabildos de forma empírica, y con pocos conocimientos desarrollan sus actividades sin aprovechar cada recurso que tienen los cabildos y lo que por ley les pertenece por parte de los gobiernos seccionales.

Muchas de estas comunas carecen de algunos de los servicios básicos como:

- Agua
- Potable
- Luz eléctrica
- Teléfono
- Alcantarillado.

Además no existen transportes que estén en buenas condiciones para realizar sus recorridos hacia todos los pueblos y las vías están en malas condiciones, aún existen recintos donde no llegan los transportes, convirtiéndose en un serio problema para sus habitantes y esto no les permite realizar sus actividades económicas para que ellos pudieran buscar oportunidades de empleo. Además no tienen el conocimiento técnico para obtener mayor margen de utilidad en los productos que cosechan, muchas veces tienen pérdidas por no conocer formas de distribución de sus productos y el miedo a invertir con préstamos para mejorar o incrementar la producción agrícola, y por ende dificulta el desarrollo de sus habitantes evitando que las comunas se desarrollen, porque son los líderes quienes buscan medios para poder crecer y salir adelante.

1.3.4 EXTENSIÓN TERRITORIAL

La parroquia Colonche cuenta con una extensión de 1.137,2 Km². El recurso tierra son aprovechados por sus habitantes, dándole uso factible y apropiado para obtener sus propios beneficios, cultivándolas con productos que sirven para el propio sustento de sus habitantes.

1.3.5 SITUACIÓN GEOGRÁFICA

Sus límites son: Al norte, se encuentra con la Comuna Manantial de Colonche; al sur el río Javita; Al este, Comuna San Marcos; y al Oeste, Comuna Palmar y Jambelí.

1.3.6 ACTIVIDADES ECONÓMICAS

La península de Santa Elena ofrece una importante oferta de actividades productivas que se pueden realizar en la zona; por lo que la necesidad de capacidad y destreza de los campesinos es variada.

Tanto que la gestión del conocimiento para mejorar la actividad productiva agrícola, pecuaria, artesanal, turística y pesquera es progresivo, tanto que Colonche cuenta con el 80 % de la población que se dedica a las actividades productivas, pero carecen de un sistema de producción tecnificado y competitivo de acuerdo a los requerimientos de los actuales momentos.

La actividad agrícola se destaca por la siembra en monocultivo de ciclo corto como: maíz, tomate, sandía, melón, pepino y pimiento que son comercializados a precios reducidos por la alta cadena de intermediación con que afrontan estos productos en la zona.

También la actividad artesanal y turística está en manos de familias campesinas que habitan dentro de las poblaciones que se encuentran a lo largo de la ruta del Spondylus, que aprovechan la afluencia de los turistas los fines de semana para la venta de sus productos.

De la misma manera la actividad pesquera, es abundante puesto que los pescadores salen de sus hogares a las playas más cercanas de la parroquia Colonche y regresar con el poco recurso económico con la finalidad de solventar el alimento diario de sus familias.

1.3.7 ORGANIZACIONES

- Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche.
- Tenencia Política
- Registro Civil
- Cuerpo de Bomberos
- Asociaciones de Pescadores, Artesanales y Agricultores
- Instituciones Sociales, Culturales y Deportivas
- Cooperativas de Transportes.
- Bancos comunitarios
- Cajas solidarias
- Centros de Salud

1.3.8 LA COMUNA

Una Comuna Socialista es un espacio geográfico (y decimos “geográfico” para apartarlo de lo sólo “territorial”, porque la Comuna no está basada en un anclaje por ubicación, sino relacionado a todo un entorno de vida) de interacción e interrelación social, donde un grupo humano que propende romper la lógica de la generación de riqueza individualista y egoísta.

Una Comuna es la expresión territorial de la síntesis socio histórica de un conglomerado humano, determinada esa síntesis por las condiciones y características sociales (salud, educación, vivienda, acceso a los servicios públicos, etc.), territoriales (historia de ocupación del territorio, distribución y tenencia de la tierra), culturales (costumbres, folklore, organizaciones culturales, predominan iglesias religiosa), políticas (historia de lucha comunitaria, existencia de organizaciones políticas, nivel de organización comunitaria, conflictos de liderazgo), económicas (formas de propiedad del producto social, vocación productiva, presencia de industrias, mecanismos de distribución, formas económicas alternativas), que definen su identidad, que la hacen diferente.

Una Comuna no es el resultado de un ejercicio de intelectuales, ni la tarea del llamado Poder Constituido; es una decisión de reorganización social y del territorio, tomada por la gente y para ser desarrollada por la gente, por los científicos sociales.

Una Comuna tiene el propósito de insertar, en un mínimo territorial consensual y participativamente aceptado, la noción de “gobierno popular” y esto significa, en la práctica, que el pueblo desarrolle y se apropie de capacidades (Poder para hacer y transformar) para construir su historia.

La Comuna trasciende la noción de los límites territoriales (parroquias, municipios y estados), incluso la idea de los límites de los asentamientos humanos (barrios, urbanizaciones, veredas, callejones, etc.).

Considerando el aporte de estos autores, defino a la comuna como un grupo de personas que se unifican en un proceso colectivo de trabajo y convivencia, a partir de la potencialidad endógena de ese espacio, y con una visión clara del nuevo modelo de sociedad liberadora a construir, con el único fin de poseer un espacio territorial donde pueda construir un hogar contando con todos los servicios básicos para el buen vivir que todo ser humano se merece para ser feliz.

1.3.9 DEFINICIÓN DE CABILDO SEGÚN LA COMUNIDAD

El cabildo es un grupo conformado por 5 personas que se les asigna el nombre de directivos comunales, y buscan el bienestar de las comunas a través de obras de los gobiernos seccionales.

“El cabildo es un instrumento eficaz de concertación en la democracia participativa, a través del cual la propia comunidad puede participar directamente en el proceso de desarrollo de su sector, discutiendo asuntos de interés para la comunidad, en busca de soluciones a problemas sentidos y cumplir sus objetivos.

Como nuestro estudio se centra en un plan de capacitación para líderes comunales, es importante recalcar que la Parroquia Colonche en la actualidad cuenta con 18 comunas que esperan la atención de gobiernos seccionales para la satisfacción de sus necesidades y les permita mejorar sus condiciones de vida que por tanto tiempo aspiran.

1.3.10 ¿QUÉ ES EL LIDERAZGO?

El liderazgo es la capacidad que tienen las personas de ayudar a otras a alcanzar un objetivo, al cual usualmente se lo llama "visión". El camino para alcanzar dicho objetivo se llama "misión" y se construye una vez que la visión ha sido expuesta. Los grandes líderes no son quienes logran que las personas los sigan a ellos, sino quienes logran que las personas sigan la visión propuesta, para ello, el líder a la vez que debe pasar desapercibido, debe mostrar y mantener viva a la misión.

Considerando este criterio, el liderazgo se da en las personas capaces de guiar a un grupo de persona a cumplir cualquier función, pero que esta sea cumplida a través de una planificación que los beneficie a todos, por lo tanto es la capacidad que tiene una persona hacia otra para ayudarlo cumplir sus objetivos propuestos. Un líder en los cabildos es la persona que guía a los demás colaboradores hacia la única meta común, que crea un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso que tienen estos cabildos.

1.3.10.1 IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

1. Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir la empresa u organización.
2. Un cabildo puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

3. Es vital para la supervivencia de cualquier cabildo u organización ya que cuenta con la guía que se necesita para el logro de los objetivos.
4. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

1.3.10.2 CUALIDADES DE UN LÍDER FUERTE:

Buen Escucha: Sus compañeros de equipo podrían tener una forma genial de mejorar su idea, manteniendo su mente abierta a otras ideas, usted puede crear nuevas formas de lograr sus metas, es su trabajo asegurarse de que cada uno en el grupo está siendo escuchado, escuche sus ideas y acepte sus críticas constructivas.

Concentrado: constantemente recuérdese a si mismo y al grupo las metas y misión del Proyecto, si el líder permanece en la dirección correcta y mantiene a los otros en esta dirección, todos permanecerán motivados y serán más productivos, como líder del grupo, es importante que usted como líder programe tiempo con su equipo de proyecto.

Organizado: Un buen líder puede establecer el tono para su equipo. Un líder organizado ayuda a motivar a los miembros del equipo a ser organizados en sus actividades.

Disponible: Como líder, es responsable de mucho y probablemente va a estar muy ocupado algunas veces. Sin embargo, necesita encontrar tiempo para hablar con su equipo. Una buena forma de hacer esto es establecer frecuentes reuniones de grupo, de manera que las preguntas o dudas no se prolonguen mucho tiempo sin su atención: Un líder no debe hacer todo el trabajo. Haciendo todo usted mismo es una manera pobre de usar el tiempo e informa el crecimiento de su equipo.

Al contrario, un líder debe trabajar con sus compañeros de equipo y aprender cómo delegar responsabilidades pensando al mismo tiempo en los intereses de los otros y del equipo.

Decisivo: a pesar de que una parte importante de ser líder involucra escuchar a la gente a su alrededor, recuerde no siempre estará habilitado para comprometerse. Cuando esto pase no sienta miedo de tomar una decisión final, aun si algunos miembros del equipo no están de acuerdo.

Seguro: Esta podría ser la característica más importante de un líder. Si usted no cree en usted mismo y en los éxitos de su Proyecto, nadie más lo hará, muestre a otros que usted es dedicado, inteligente y orgulloso de lo que ha hecho.

Las cualidades de los líderes es lo que los distingue de otras personas que no poseen estas cualidades, ya que son ellas las que hacen que una persona sea líder ya que el único fin es colaborar utilizando todas sus actitudes y cualidades a otras persona guiándolo por el buen camino hacia el éxito.

1.3.10.3 TENDENCIAS DEL LIDERAZGO

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo, actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas, a delinear su horizonte futurista, históricamente han existido cinco edades del liderazgo que son: de conquista, comercial, de organización, de innovación y de la información.

Tomando como referencia este aporte, las tendencias del liderazgo cambian de acuerdo a la situación que tienen cada persona, en la actualidad se buscan nuevas formas de liderar, con persuasión, influencia, persistencia y satisfaciendo necesidades que se presentan ya sea dentro de los cabildos o en la realización personal de los líderes.

1.3.10.4 EDADES DEL LIDERAZGO

1.- Edad del liderazgo de conquista.

Durante este período la principal amenaza era la conquista, la gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico, dictador, decidido, dispuesto y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

2.- Edad del liderazgo comercial.

Comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal que imperaba e inspiraba el liderazgo, la gente empezaba a buscar aquellos líderes que pudieran indicarle, guiarle, orientarle y dirigirle hacia como levantar su nivel de vida es así que en la actualidad el liderazgo es fundamental para que los cabildos alcancen su éxito de forma indicada.

3.- Edad del liderazgo de organización.

Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar, la gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer", donde se pueda sentir bien, en un ambiente de armonía, la medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

4.- Edad del liderazgo e innovación.

A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente velocidad de la obsolescencia, poner en juego su creatividad y orientar el progreso del grupo que dirige.

5.- Edad del liderazgo de la información.

Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan como se maneja la información.

El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

6.- Liderazgo en la "Nueva Edad".

Las características del liderazgo que describiremos, han permanecido casi constante durante todo el siglo pasado, pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro, los líderes necesitan saber cómo se utilizan las nuevas tecnologías, van a necesitar saber cómo pensar para poder analizar y sintetizar eficazmente la información que están recibiendo, a pesar de la nueva tecnología, su dedicación debe seguir enfocada en el individuo. Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea, y tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

1.3.10.5 ESTILOS DE LIDERAZGO

Cuando ya le ha sido asignada la responsabilidad del liderazgo y la autoridad correspondiente, es tarea del líder lograr las metas trabajando con y mediante sus seguidores, los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores, el enfoque más común para analizar el comportamiento del líder es clasificar los diversos tipos de liderazgo existentes.

Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo, las responsabilidades que desee que sus superiores acepten y su compromiso filosófico hacia la realización y cumplimiento de las expectativas de sus subalternos, 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 participativo y el líder de rienda suelta.

Considerando el aporte de este autor, con respecto a los estilos del Liderazgo, se presentan de acuerdo al tamaño de las organizaciones y a las necesidades que estas tengan, y así poder resolver estas necesidades de la manera más adecuada con el enfoque indicado, puedo aportar, que un estilo de liderazgo será más eficaz si predominan determinados factores situacionales dentro de organizaciones, cabildos, etc. En tanto que otro estilo puede ser más lucrativo si los factores cambian.

- ✓ **EL LÍDER AUTÓCRATA:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno, la decisión y la gula se centralizan 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 autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

- ✓ **EL LÍDER PARTICIPATIVO:** Cuando un líder adopta el estilo participativo, 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 participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Esto es lo que necesitan los líderes comunales para salir del círculo que se encuentran, para ello los gobiernos seccionales deben prestar mayor atención en estos cabildos ya que ellos tienen la obligación de establecer recursos económicos y brindar capacitaciones a fin de mejorar conocimientos y crear un liderazgo firme es estos líderes que buscan con dedicación mejor oportunidades para una comunidad.

✓ **EL LÍDER QUE ADOPTA EL SISTEMA DE RIENDA SUELTA O LÍDER LIBERAL:**

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer, no me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien", este líder 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.

Desde luego, existen diversos grados de liderazgo entre estos estilos; sólo se analizaron tres de las posiciones más definidas, en una época, algunos autores y administradores separaban uno de estos estilos de liderazgo y lo promovían como la panacea para todas las necesidades de supervisión, la mayoría dio énfasis a la administración participativa, aunque el estilo autócrata tuvo varios defensores que lo promovían como la única técnica eficaz, hay promotores del estilo de rienda suelta que afirman que es un estilo singularmente provechoso.

Se cree que en la sociedad dinámica actual son raros los líderes cuyos pensamientos y preferencias sean completamente iguales y los trabajadores que tengan idénticas capacidades y necesidades, y casi nunca hay dos organizaciones que tengan metas y objetivos idénticos, debido a esto, por lo general se recomienda que el líder tome en cuenta una serie de factores para determinar qué estilo de liderazgo es apropiado para el caso.

1.3.10.6 LA AUTORIDAD PARA EL LIDERAZGO

Si un líder debe lograr eficazmente las metas que se espera que logre, debe tener autoridad para actuar de manera que estimule una respuesta positiva de aquellos que trabajan con él hacia el logro de las metas, la autoridad para el liderazgo consiste en tomar decisiones o en inducir el comportamiento de los que guía, existen por lo menos dos escuelas de pensamiento acerca de las fuentes de autoridad del líder.

La posición tradicional con respecto a la selección de líderes y al otorgamiento de autoridad para éstos afirma que la función del líder se otorga a individuos a los que se considera capaces y deseosos de servir, de tal modo que logren una respuesta productiva de parte de sus subalternos, en la jerarquía organizacional la decisión real respecto a quién recibirá la autoridad formal la toman los representantes de línea, la fuente de toda autoridad proviene de la gerencia de la organización porque son ellos los encargados de la toma de decisiones .

Como referencia el criterio de este autor: El líder de un cabildo debe tener autoridad para actuar de manera exacta de acuerdo a las situaciones que se presenten dentro de estos cabildos comunales, y que estimule para cada caso una respuesta positiva, brindando a cada colaborador seguridad de la toma de decisiones a favor de todos, sin olvidar que el liderazgo consiste en tomar las decisiones para el logro de los objetivos de toda organización y así tener la satisfacción de cumplir con éxito sus anhelos de progreso.

1.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

1.4.1 BENEFICIO TRIBUTARIO DE LA CAPACITACIÓN

LEY N° 19.518, publicada en el Diario Oficial de 14 de Octubre de 1997 sobre Estatuto de Capacitación y Empleo (E.C.E.), modificada por la ley 19.967 publicada en el Diario Oficial de 04 de Septiembre del 2004, fija la normativa del crédito por gastos de capacitación que favorece a los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta que se indican, y que consiste en el descuento como crédito contra los impuestos anuales a la renta, de los gastos incurridos por las empresas en el financiamiento de acciones, actividades o programas de capacitación ocupacional en favor de sus trabajadores, desarrollados exclusivamente en el territorio nacional, debidamente autorizados por el SENCE, conforme al Estatuto de Capacitación.

El uso de esta franquicia permitirá al contribuyente contar con trabajadores capacitados y técnicos especializados, elevar o mejorar la productividad de las empresas y la calidad de sus servicios; motivar al personal logrando con ello satisfacción laboral.

Es así como en nuestra actual economía, abierta, global y competitiva, caracterizada por un constante cambio e innovación, las empresas requieren contar con recursos humanos más y mejor calificados.

Podemos considerar a las acciones de capacitación una inversión y no un gasto puesto que para algunas empresas es una herramienta estratégica para lograr su liderazgo en el mercado, aumentar su rentabilidad, sustentabilidad y proyección en el largo plazo, esto permite al mismo tiempo el progreso de la sociedad en su conjunto ya que genera mayor valor agregado a la economía, logrando así un mayor crecimiento por lo tanto la capacitación también es un instrumento de desarrollo.

El "crédito por gasto en capacitación", que como norma general tiene como límite máximo el 1 % de la remuneraciones imponibles pagadas en el año, debidamente reajustadas, reviste las características de una bonificación o financiamiento de la capacitación que otorga el Estado y en consecuencia se traduce en un ahorro que realiza la empresa, puesto que tiene un tratamiento tributario similar a los pagos provisionales mensuales.

Es importante que ésta cumpla rigurosamente la normativa legal que regula la franquicia y las instrucciones de las autoridades administrativas del Servicio de Impuestos Internos y el Servicio Nacional de Capacitación y empleo.

LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

ARTICULO 153-A. Este artículo de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores nos indica que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la secretaria del trabajo y previsión social, por lo tanto se debe cumplir con estas disposiciones que buscan que el trabajador sea competitivo en su ámbito laboral y por ende que la empresa sea productiva.

ARTICULO 153-B. Este artículo 153-B de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores nos indica Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se protocolo se merecen gracias a los nuevos conocimientos y nuevas habilidades que racione a estos dentro de la misma empresa fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la secretaría del trabajo y previsión social.

ARTICULO 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la secretaria del trabajo y previsión social.

ARTICULO 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

ARTICULO 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-a, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera.

Así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizara fuera de la jornada de trabajo.

ARTICULO 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad; y,

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

ARTICULO 153-G. Artículo estipulado para personal nuevo de las empresa que durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba esta, prestara sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Artículo 153-h. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Artículo 153-i. En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilaran la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

ARTICULO 153-K. La secretaria del trabajo y previsión social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir comités nacionales de capacitación y adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia secretaria.

Estos comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

ARTICULO 153-L. La secretaria del trabajo y previsión social fijara las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

ARTICULO 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo los cuales deben ser cumplidos por todas las organizaciones.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitara y adiestrara a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

ARTICULO 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la secretaria del trabajo y previsión social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

ARTICULO 153-O. Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la secretaria del trabajo y previsión social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetara el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

ARTICULO 153-P. El registro de que trata el artículo 153-c de la capacitación y el adiestramiento se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitaran o adiestraran a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la secretaria del trabajo y previsión social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción ib. del artículo 3o. Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta ley. Como se merecen gracias a los nuevos conocimientos y nuevas habilidades que:

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ARTICULO 153-Q.

Los planes y programas de que tratan los artículos 153-n y 153-o, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la secretaría del trabajo y previsión social de las entidades instructoras; y,

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la secretaría del trabajo y previsión social que se publiquen en el diario oficial de la federación. Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

ARTICULO 153-R. Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la secretaría del trabajo y previsión social, esta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

ARTICULO 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas.

Las mismas que, autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la secretaria del trabajo y previsión social, por conducto del correspondiente comité nacional o, a falta de este, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia secretaria las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción iv del artículo 539.

ARTICULO 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir esta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, suficiencia que señale la secretaria del trabajo y previsión social.

ARTICULO 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditara haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la secretaria del trabajo y previsión social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación, como es Plan de Capacitación para líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, se consideró la investigación cualitativa, porque me permite conocer las necesidades que tienen los líderes, y por la flexibilidad de ajustarse a diferentes temas y situaciones reales que se quieren dar soluciones a través de ella, así mismo se aprovechó la recolección de información necesaria para este tema de investigación, con la finalidad de obtener un excelente trabajo basado en datos reales dando soluciones a los líderes de los cabildos en cuanto a nuevos conocimientos y así comprobar la hipótesis planteada en este tema.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de grado se utilizó la modalidad de proyecto factible o de intervención, ya que las necesidades de los líderes son cada vez más grandes en cuanto a sus conocimientos, el no conocer acerca de una planeación y organización hacen que sus funciones no tengan el éxito esperado, por tal motivo se plantea la propuesta de un plan de capacitación considerado factible a la solución de muchos problemas que viven los líderes de las comunas.

Esta modalidad se basa en un modelo operativo factible, a fin de que pueda dar soluciones a problemas y necesidades a los cabildos a través de sus líderes; además para la ejecución de este plan de capacitación se deben considerar los tipos de investigaciones ya sean estos de tipo documental o de campo para que esta investigación tenga el resultado esperado y sea satisfactorio.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo del tema se consideró diferentes tipos de investigación, acerca de la realidad que viven los líderes de las comunas y las funciones de los cabildos.

2.3.1 Por el Propósito

Investigación Básica.

Paredes Garcés W., (2011): También se denomina pura, temática, fundamental o de apoyo, sirve para formular, ampliar o evaluar la teoría. Generaría nuevas leyes, teorías, principios, etc. (pág. 26).

Considero que la investigación básica es la más importante para el trabajo ya que este autor menciona que sirve para formular, ampliar o evaluar la teoría, y aplicada en este caso nos sirve al momento de realizar la debida investigación la cual debe abarcar todo lo referente al tema investigado, información que debe ser evaluada generando nuevos aspectos como leyes, principios y teorías.

2.3.2 Por el Nivel

Investigación Descriptiva.

Paredes Garcés W., (2011): científicamente describir es medir, en un estudio descriptivo se relaciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente para así describir lo que se investiga, refleja lo que aparece, tanto en el ambiente natural, y social, puede ser con información primario o secundaria. (pág. 27).

Considero que la investigación descriptiva trata de observar lo que se investiga ya sean situaciones, hechos actuales o pasados, es decir se encarga de afirmar como se dieron estos hechos y de esta manera fundamentar su investigación, es así que se analizó el que los lideres no cuentan con el conocimiento debido.

2.3.3 Por el lugar

Investigación Bibliográfica:

Paredes Garcés W., (2011): La siguiente investigación se basó en diferentes tipos de libros como liderazgo, planeación estratégica, administración, investigación, proceso estratégico, metodología de la investigación, biblioteca virtual y páginas web con la finalidad de obtener toda la información necesaria para el desarrollo del tema investigado, tiene el propósito de: conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques basándose en documentos libros o publicaciones.(pág. 32).

Pienso que el trabajo bibliográfico es esencial para el desarrollo de un estudio en el que se proyecta un plan de capacitación ya que el diseño de los contenidos científicos se fundamentan en lo que describen los autores consultados para facilitar los temas considerados o elegidos para el desarrollo de la actividad propuesta.

Investigación de Campo:

Paredes Garcés W., (2011): Considerada como uno de los tipos de investigación, que permite el estudio sistemático del problema de estudio en el lugar de los acontecimientos, que se reúne la información necesaria recurriendo fundamentalmente al contacto directo con los hechos, ya sea que estos ocurran de manera ajena (Pág. 2).

La información clave en este tema de investigación de campo es que se basa en las conclusiones tomada de la realidad misma, datos tomados del lugar de los hechos es decir, lugar en que se presente un determinado hecho, para de esta forma obtener mejores resultados y comprobar una determinada investigación.

Yépez E., (2005): manifiesta que “existen diferentes tendencias en la taxonomía de la investigación, lo que ha producido varias definiciones en un metalenguaje particular. Encontrándose entre estos: tipos, niveles, carácter, teniendo relación con los objetivos: lugar, naturaleza, alcance, factibilidad. (Pág. 2).

Primordial en todo proceso investigativo, a través de esto se detectó la necesidad que tienen los líderes comunales en cuanto a sus conocimiento dentro de los cabildos, la investigación de campo permite al investigador tomar contacto en forma directa con la empírica, para obtener datos directos mediante la observación.

2.3.4 Por la Dimensión

Investigación Transversal:

Paredes Garcés W., (2011): Considero que este tipo de investigación obtiene información básica para el desarrollo del tema investigado a través de aplicación de encuestas, en este caso, encuestas aplicadas a los líderes comunales de la parroquia, las cuales tienen un proceso de continuidad, aplicación, tabulación, porcentaje y análisis. (pág. 33).

Considero que la investigación transversal es el más utilizado en los trabajos de investigación por la aplicación de encuestas ya que son básicas para y de esta manera obtener mejores resultados ya que se obtiene la información necesaria e indicada de cuáles son las necesidades de estos líderes y así elaborar el plan de capacitación en base a sus necesidades a través de estas encuestas a los líderes comunales y poder satisfacerlas para lograr un mejore progreso de estos cabildos y de la comunidad en general

2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Paredes Garcés W. (2011), método es una especie de brújula en la que no se produce automáticamente el saber, se conoce también como el camino o sendero que se a de seguir para alcanzar un fin propuesto de antemano. (pág. 60).

Considerando el criterio de este autor; La realización de este plan de capacitación se consideró métodos de investigación ya que es importante obtener todos los datos e información necesaria y poder alcanzar con éxito el fin que se desea.

2.4.1 Método inductivo.

Paredes Garcés W. (2011), Se analizan casos particulares de donde se extraen conclusiones de carácter general, el objetivo es el descubrimiento de generalizaciones y teorías a partir de observaciones sistemáticas de la realidad. (pág. 64-65).

2.4.1.1 Etapas:

- 1.- Recolección de datos.
- 2.- Categorizar las variables observadas.
- 3.- Establecer las regularidades y relaciones entre los datos observados.
- 4.- Emitir hipótesis con observaciones realizadas en situaciones controladas.
- 5.- Sometimiento a pruebas de las hipótesis a partir de observaciones controladas.
- 6.- finalmente se puede obtener una estructura de generalizaciones relacionadas sistemáticamente que posibiliten elaborar una teoría.

2.4.2 Método Analítico

Paredes Garcés W. (2011), se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, la física, la química, la biología, utilizan este método; a partir de la experimentación y el análisis de gran número de casos se establecen leyes universales, consiste en la extracción de las parte de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver por ejemplo las relaciones entre las mismas. (pág. 62).

Considero que el método analítico aplicado a este trabajo de titulación es la extracción de información, la cual debe ser analizada y estar relacionada referente al tema investigado ya que se forman conceptos y síntesis de los resultados obtenidos que sirven para determinar la situación que enfrentan los cabildos y que tienen que luchar cada día por alcanzar lo deseado, pero lamentablemente no cuentan con los conocimientos necesarios para el éxito.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

La técnica en investigación es un instrumento que permite facilitar el procesamiento de la información relevante y necesaria, para concretar el trabajo, tener datos relevantes, oportunos, y para esto se consideran las siguientes técnicas:

2.5.1 La Observación.

Méndez Álvarez C. (2006) el proceso de conocimiento científico comienza a partir de la observación, el investigador define por objeto de conocimiento aquello susceptible de conocer, ya que tiene la intención de aumentar su grado de conocimiento sobre el mismo. “Un problema de investigación puede ser por tanto cualquier objeto, situación, acontecimiento o cosa sobre la cual fijemos nuestra atención” (Pág. 137)

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos.

Existen dos clases de observación: La observación no científica y la observación científica. La diferencia básica entre una y otra está en la intencionalidad: observar científicamente significa observar con un objeto claro, definido y preciso: el investigador sabe que es lo que desea observar y para qué quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. Observar no científicamente significa observar sin intención, sin objeto definido y por tanto, sin preparación previa.

Los Pasos que debe tener la observación son los siguientes:

- Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar)
- Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)

- Determinar la forma con que se va a registrar los datos
- Observar cuidadosa y críticamente
- Registrar los datos observados
- Realizar los respectivos análisis
- Analizar e interpretar los datos
- Elaborar conclusiones
- Elaboración recomendaciones
- Elaborar el informe de observación
- Recursos auxiliares de la observación
- Fichas
- Récorde Anecdóticos
- Grabaciones,
- Fotografías
- Listas de chequeo de datos
- Escalas, etc. (págs. 50 - 51)

2.5.2 La Encuesta

Méndez Álvarez C. (2006) Es la recolección de información mediante la encuesta, se hace por medio de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimientos. La encuesta permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación. (Pág. 252)

Técnica de recopilación de datos a través de preguntas formuladas sobre las variables de nuestra investigación; dicha recopilación puede obtenerse por medio de un cuestionario escrito o por medio de una guía de entrevista, en este último caso las preguntas son las mismas que el cuestionario, pero las responde por escrito el investigador y no el encuestado, además de que hay más libertad para aclarar dudas sobre las preguntas formuladas, ya que la entrevista se da cara a cara.

En este trabajo de investigación la técnica de investigación fue aplicada a todos los líderes de cabildos de las comunas de la Parroquia Colonche, el cual se dio mediante un proceso de explicación a estas personas encuestadas, a quienes se les explicó el principal objetivo de esta encuesta, y ellos colaboraron de forma muy amable y cordial, a fin de que este plan de capacitación se pueda desarrollar de la mejor manera en beneficio de todos ellos.

2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.6.1 La Guía de Observación:

La Guía de Observación, es el primer método científico empleado, ya que no solo se basa en lo fáctico sino que también es tendencial y teórico que son interpretados desde la cultura y las concepciones epistemológicas de la persona quién investiga. La observación evita lo directivo de la respuesta referente a un comportamiento o actitud, frente a una organización a fin de obtener resultados concretos.

Se aplicó como instrumento la guía de la observación a los líderes de los cabildos de las comunas de la Parroquia Colonche, con referencia a los contenidos primordiales como son: Administración de los cabildos, capacitación y gestión que realizan los líderes para los cabildos a fin de mejorar y logra el desarrollo deseado para todos los habitantes de las comunas.

2.6.2 El Cuestionario:

Paredes Garcés W., (2011): Define el cuestionario como una herramienta de la encuesta, para elaborar un cuestionario debemos basarnos en la teoría, las hipótesis, si las hay, y los objetivos de nuestra investigación. Las preguntas de que consta un cuestionario pueden ser cerradas y/o abiertas, las preguntas cerradas son aquellas en las que damos dos o más alternativas de respuesta. (pág. 39)

La finalidad de este instrumento aplicado a los líderes comunales, es dar respuestas a los todos los objetivos que tiene este tema de investigación, así mismo se logró buenos resultados obteniendo toda la información necesaria para este plan, y, se elaboró las respectivas preguntas la cuales son de fácil comprensión para que estos líderes no tengan dificultad en responder las preguntas planteadas.

Es así que las preguntas abiertas son aquellas en las que dejamos completa libertad de respuesta, sin dar ninguna opción predeterminada, porque no tenemos suficiente información para cerrarlas o porque requerimos más información en forma de opciones más amplias y para ello es necesario dejar suficiente espacio para la respuesta.

2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.7.1 Población

Paredes Garcés W. (2011), este autor define la población como la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Es el todo de unidades de análisis a investigar, que por su similitud de características son miembros de un grupo particular, no siempre es posible recoger datos a todos los elementos del universo, en este caso debemos acudir a una parte de él, la misma que debe ser representativa, es decir que en lo posible reúna todas las características de la población (Pág. 33).

La población a la que se orienta el presente estudio, corresponde a diseñar un Plan de Capacitación para los líderes de los Cabildos Comunales de la Parroquia Colonche, está direccionado al fortalecimiento de los conocimientos que deben tener los directivos para el desarrollo de sus actividades.

- ✓ Presidente
- ✓ Vicepresidente

- ✓ Secretario
- ✓ Tesorero y
- ✓ Síndico

El universo del presente trabajo está conformado por 90 líderes Comunales de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

POBLACIÓN

Cuadro # 3

POBLACIÓN	#
Presidente	18
Vice-Presidente	18
Secretario	18
Tesorero	18
Sindico	18
TOTAL	90

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

2.7.2 Muestra

Wilson Gonzalo paredes Garcés (2011) La muestra descansa en que una parte de la población representa al todo y por lo tanto refleja en cierta medida las características que definen la población de la cual fue extraída, toda muestra lleva implícito un error muestral, esta es inversamente proporcional al tamaño de la muestra, es decir, a un tamaño muestral mayor, el error muestral será menor. (Pág. 35).

Es una parte de la población que representa a todo los elementos incluidos para de esta manera seleccionar la respectiva población del tema investigado de titulación, ya que es fundamental obtener la respectiva información consiguiendo los resultados esperados estableciendo parámetros de la población, y así de esta manera demostrando la comprobación de hipótesis.

NOTA: Considerando que el trabajo de la población equivale a 90 líderes que conforman los cabildos de las 18 comunas de la Parroquia Colonche, se trabajará el estudio con una muestra que equivale al total del universo.

MUESTRA

Cuadro # 4

POBLACIÓN	#
Presidente	18
Vice-Presidente	18
Secretario	18
Tesorero	18
Sindico	18
TOTAL	90

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

2.8 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.8.1 Procedimiento de los Datos

El presente tema de investigación se desarrolló considerando que las acciones ejecutadas desde el inicio del trabajo se fundamentan en el siguiente procedimiento:

1. Identificación de problemas en la parroquia Colonche
2. Selección del problema en la Parroquia Colonche
3. Planteamiento del problema
4. Selección del tema
5. Revisión bibliográfica
6. Metodología de la investigación
7. Definición de la población y muestra
8. Selección de la muestra
9. Operacionalización de las variables
10. Elaboración del instrumento de la investigación
11. Aplicación del instrumento
12. Recolección de la Información

2.8.2 Procesamiento de los Datos

La información que se obtuvo para este tema de investigación se dio en función de los instrumentos y técnicas con que cuenta la investigación, la cual fue aplicada a los líderes de las 18 comunas que tiene esta Parroquia a fin de que el plan de capacitación tenga el éxito deseado, alcanzando el objetivo propuesto de mejorar la situación actual de todos estos 18 cabildos comunales.

1. Organización de la información de la investigación
2. Tabulación de los datos
3. Elaboración de Cuadros estadísticos
4. Diseño de Gráficos Estadísticos
5. Análisis de resultados
6. Interpretación de los resultados
7. Elaboración de Conclusiones
8. Formulación de Recomendaciones
9. Diseño de la propuesta
10. Redacción del informe final

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN.

REGISTRO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS LÍDERES DE LAS COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE.

- Observación realizada en 3 asambleas comunales a los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, cantón Santa Elena.

Asamblea 1

Asamblea 2

Asamblea 3

Fecha: Diciembre del 2011

Total de análisis: 90 personas

Cuadro 5

Dimensiones	Subdimensiones	Subunidades de Observación			Totales	
		1	2	3	F	%
Falta de organización en los cabildos.	Conforme	23	41	40	104	39%
	Inconforme	67	49	50	166	61%
Sentido de pertenencia de los líderes con los cabildos.	Motivado	41	46	52	139	51%
	Desmotivado	49	44	38	131	49%
Falta de comunicación.	Favorable	39	42	47	128	47%
	Desfavorable	51	48	43	142	53%
Falta de planeación en las actividades.	Aceptable	40	39	46	125	46%
	Inaceptable	50	51	44	145	54%
TOTAL PREDISPOSICIÓN					496	46%
TOTAL DE RECHAZO					584	54%

Fuente: Observación a los líderes de los cabildos de la Parroquia Colonche

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Resultados de la Observación

Tipo de observación: Participativa abierta.

Medios aplicables: Estructurada o sistemática.

Indicadores: Organización, Pertenencia, Comunicación, Planeación

Con los resultados obtenidos se puede observar que los miembros de los cabildos comunales de la Parroquia Colonche, demuestran con un porcentaje del 39% su conformidad a la administración, mientras que un 61% están inconformes, esto indica que no se está cumpliendo con una excelente organización que permita llevar de la mejor manera las actividades del cabildo, las cuales son fundamentales para alcanzar todos sus objetivos propuestos y así satisfacer todas las necesidades de la comunidad.

En cuanto al sentido de pertenencia los líderes mostraron con un 51% su motivación al sentido de pertenencia a los cabildos lo cual demuestra sus ganas de trabajar para alcanzar el progreso de todos los habitantes de las comunas y un 51% nos indica que los líderes están desmotivado y que es necesario darle la importancia al sentido de pertenencia que deben tener todos los líderes a estos cabildos a fin de satisfacer las necesidades de toda la comunidad.

El 53% resultó desfavorable la falta de comunicación que existe entre los líderes de los cabildos, mientras que in 47% muestra favorable la comunicación que existe entre los líderes de los cabildos de la Parroquia Colonche.

De los líderes que se le aplicó la observación y con respecto al indicador falta de planeación, el 54% es inaceptable la planeación que existe en los cabildos y el 46% es aceptable la planeación actual que enfrentan los cabildos de la Parroquia, el mismo que indica que es necesario fundamental que se ponga en práctica una buena planeación de actividades dentro de estos cabildos.

ANÁLISIS DE CAPACITACIÓN DE LOS LÍDERES COMUNALES DE LA PARROQUIA COLONCHE.

- Observación realizada en 3 asambleas comunales a los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, cantón Santa Elena.

- Asamblea 1
- Asamblea 2
- Asamblea 3

Fecha: Enero del 2012

Números total de análisis: 90 personas

Cuadro 6

Dimensiones	Subdimensiones	Subunidades de Observación			Totales	
		1	2	3	f	%
Falta de manejo de computadoras por los líderes.	Favorable	38	42	49	129	48%
	Desfavorable	52	48	41	141	52%
Falta de conocimientos de cómo administrar actividades de los cabildos.	Conforme	32	39	41	112	41%
	Inconforme	58	51	49	158	59%
Falta de liderazgo en los líderes comunales.	Muy Bueno	42	47	49	138	51%
	Malo	48	43	41	132	49%
Falta de objetivos que permita el desarrollo de los cabildos comunales.	Favorable	48	52	51	151	56%
	Desfavorable	42	38	39	119	44%
TOTAL PREDISPOSICIÓN					530	49%
TOTAL DE RECHAZO					550	51%

Fuente: Observación a los líderes de los cabildos de la Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Resultados de la Observación

Tipo de observación: Participativa abierta.

Medios aplicables: Estructurada o sistemática.

Indicadores: Tecnología, Administración, Liderazgo, Objetivos.

El 52% de los líderes observados en el manejo de la tecnología resultaron desfavorable, debido que no tienen conocimientos suficientes para poder manejar las computadoras y así facilitar las tareas diarias que se realizan dentro de los cabildos, y el 48% es favorable ya que si conocen lo básico del manejo de una computadora, de esta manera realizan sus funciones, pero es necesario que todos los líderes aprendan el manejo de la computadora y así que las actividades sean favorables para el logro de sus objetivos.

De los líderes observados en conocimientos de administrar los cabildos el 59% muestra inconformidad de cómo se administra los cabildos y un 41% muestra conformidad acerca de la administración de los cabildos.

El 51% de los líderes observados es muy bueno el liderazgo dentro de los cabildos ya que muestra que son capaces de dirigir a un grupo de trabajo en busca de mejores oportunidades, mientras que un 49% es malo el liderazgo de los cabildos, por lo tanto un buen liderazgo permite tener una dirección y lograr los objetivos propuestos.

Según los resultados obtenidos el 56 % es favorable objetivos ya que esto logrará que los cabildos tengan una dirección de desarrollo alcanzando todo lo que se proponen a favor de la comunidad, y un 44% muestra desfavorable la falta de objetivos ya que es un pilar fundamental para todo cabildo y esto no ha permitido el desarrollo anhelado por todos los habitantes de las comunas de esta Parroquia Colonche.

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE LOS LÍDERES COMUNALES DE LA PARROQUIA COLONCHE.

- Observación realizada en 3 asambleas comunales a los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, cantón Santa Elena.

Asamblea 1

Asamblea 2

Asamblea 3

Fecha: Enero del 2012

Números total de análisis: 90 personas

Cuadro 7

Dimensiones	Subdimensiones	Subunidades de Observación			Totales	
		1	2	3	f	%
Falta de apoyo de gobiernos seccionales.	Conforme	32	41	31	104	39%
	Inconforme	58	49	59	166	61%
Falta de conocimientos de instituciones públicas que ayudan al desarrollo de las comunas.	Alto	39	38	33	110	41%
	Bajo	51	52	57	160	59%
Falta de recursos económicos para realizar las respectivas gestiones de trabajo.	Aceptable	31	27	23	81	30%
	Inaceptable	59	63	67	189	70%
Falta de un horario de trabajo establecido por la comunidad para una mejor gestión de actividades.	Muy bueno	43	38	32	113	42%
	Malo	47	52	58	157	58%
TOTAL PREDISPOSICIÓN					408	38%
TOTAL DE RECHAZO					672	62%

Fuente: Observación a los líderes de los cabildos de la Parroquia Colonche

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Resultados de la Observación

Tipo de observación: Participativa abierta.

Medios aplicables: Estructurada o sistemática.

Indicadores: Apoyo, instituciones, recursos económicos, horario de trabajo.

El 61% nos refleja que los cabildos necesitan el apoyo de los gobiernos seccionales ya que se ve su inconformidad, mientras que el 39% de los líderes trabajan con conformidad ante el abandono de estas autoridades principales

Para el avance de estos cabildos y de la comunidad.

En el desarrollo de la observación a los líderes de los cabildos se destacó la falta de conocimiento de las instituciones públicas por los líderes obteniendo así una subdimensión baja del 59% lo que no a permitido que estos líderes puedan buscar fuentes de apoyo y crecer en beneficio de toda la comunidad, mientras que el 41% de los líderes reflejan un alto conocimiento de estas instituciones.

A través de la observación se obtuvo el 70% que es inaceptable por parte de los líderes, la falta de recursos económico dentro de los cabildo lo que a provocado que las comunas sufran y hasta en la actualidad muchas de ellas mantienen múltiple necesidades que no pueden cubrir sin el recurso necesario, mientras que el 30% es aceptable.

Con los resultados obtenidos se puede observar que los líderes de los cabildos comunales de la Parroquia Colonche, con el 58% de dimensión malo, la falta de un horario de trabajo en los cabildos ya que de esta forma los líderes se sentirán parte de estos cabildos y buscarán formas de progreso de las comunas, además la observación mostró con un 42% muy bueno la falta de un horario de trabajo en los cabildos debido que no cuentan con los conocimientos y recursos necesarios para dedicarse a un horario dentro de estos cabildos.

3.2 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

ENCUESTA A LÍDERES DE LOS CABILDOS DE LAS COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE.

Título 1. Conocimiento de directivos de cabildos a cerca de un líder

Tabla 1

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	100%
NO	0	0
TAL VEZ		
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico 1



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Del total de encuestados 100% expresaron que es un líder, esta pregunta juega un papel importante en el desarrollo del plan de capacitación, ya que ellos conocen que es un líder, pero les falta el conocimiento científico necesario para que puedan desenvolverse frente a nuevos retos que se les presenten ya sean en el campo laboral o como personal.

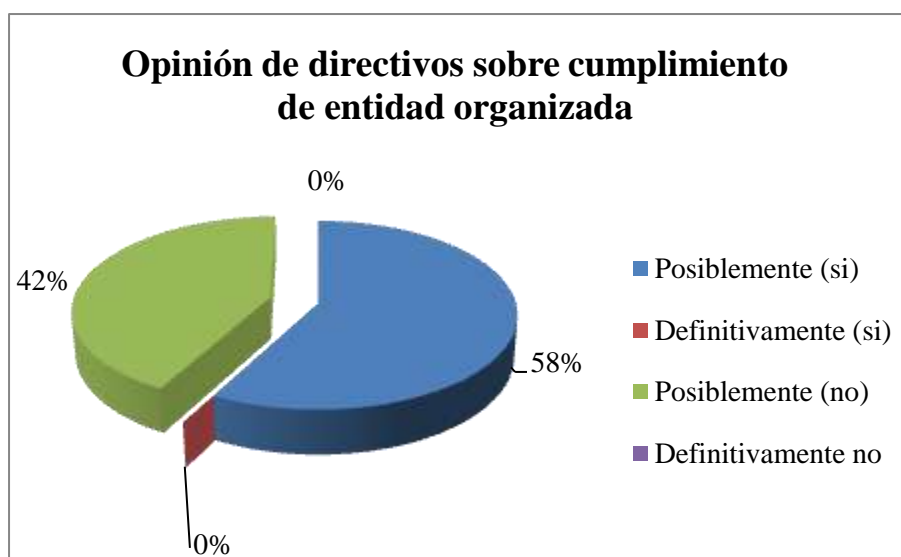
Titulo 2. Opinión de directivos sobre cumplimiento de entidad organizada

Tabla # 2

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POSIBLEMENTE(SI)	52	58%
DEFINITIVAMENTE(SI)	0	0
POSIBLEMENTE (NO)	38	42%
DEFINITIVAMENTE (NO)	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 2



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 58% de los encuestados indican que posiblemente sí los cabildos cumplen con las expectativas de entidad debidamente organizada, y el 42% manifiesta que posiblemente no, por lo que es necesario que los líderes adquieran nuevos conocimientos en organización para que se mantenga un trabajo de éxito dentro de estos cabildos y así considerar que todas las expectativas se cumplen en un alto porcentaje gracias al mejor desempeño por los conocimientos que este plan brindará a los líderes comunales.

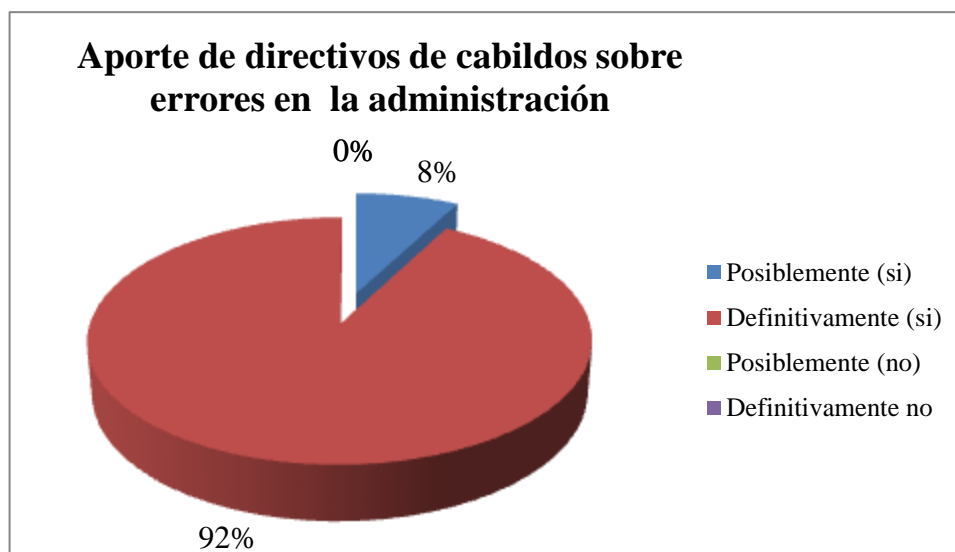
Titulo 3 Aporte de directivos de cabildos sobre errores en la administración

Tabla # 3

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POSIBLEMENTE(SI)	7	8%
DEFINITIVAMENTE(SI)	83	92%
POSIBLEMENTE(NO)	0	0
DEFINITIVAMENTE(NO)	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 3



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 92% de los líderes comunales encuestados manifestó en cuanto a los errores en la administración de los cabildos, que definitivamente si existen estas faltas en los cabildos, que se presentan por la falta de conocimientos de los lideres ya que no saben como manejar las actividades dentro de las juntas, debido a esta falencia que tienen los lideres se plantea este plan de capacitación y apenas un 8% dice que posiblemente si, existen errores en la administración.

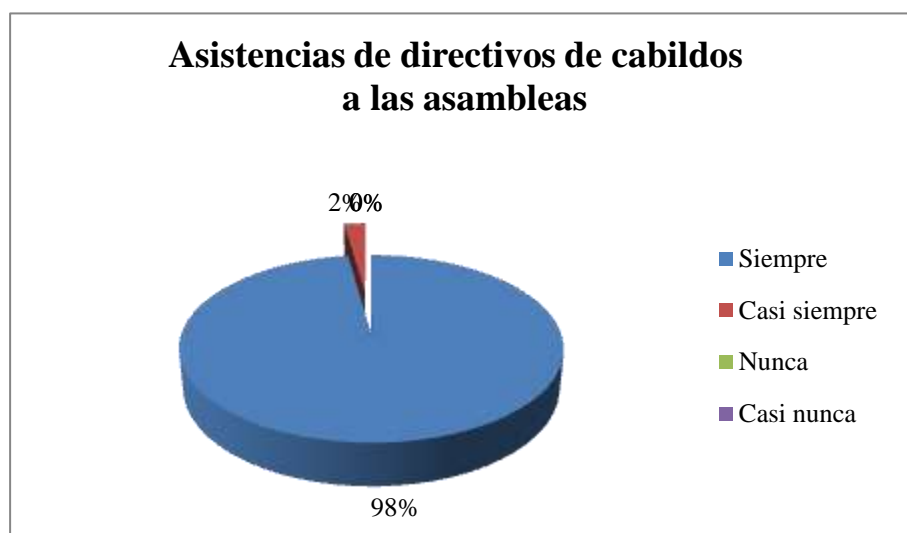
Titulo 4. Asistencias de directivos de cabildos a las asambleas

Tabla # 4

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	88	98%
CASI SIEMPRE	2	2%
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico #4



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 98% de los líderes encuestados expresaron que siempre asisten a las respectivas reuniones de los cabildos ya que así ellos conocen todas las actividades que se van a realizar en beneficio del cabildos y el de la comunidad en general, por lo tanto las asistencias de los líderes a estas asambleas son parte fundamental ya que son ellos los encargados de velar por los intereses de los habitantes de las comunas y que mejor forma el de contar con participación de toda su directiva para lograr el éxito deseado 2% expresa que casi siempre asisten a las respectivas reuniones.

Titulo 5 Crecimiento de cabildos comunales con la comunidad

Tabla # 5

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	100%
NO	0	0
TAL VEZ	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico #5



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100% de los líderes encuestados, están consiente que se necesita involucrar a la comunidad en el proceso de desarrollo, a fin de lograr un mejor futuro y salir adelante, por tal razón es importante que los líderes refuercen sus conocimientos en temas de interés para el desarrollo de los cabildos, y de esta forma hacer que la comunidad se interese, se involucre y sea parte del proceso de desarrollo de los cabildos, alcanzando objetivos propuestos.

Titulo 6. Calificación de directivos a sus actividades dentro de los cabildos

Tabla # 6

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	62	69%
BUENO	28	31%
REGULAR	0	0
MALO	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico #6



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 69% de los líderes comunales encuestados calificaron las actividades de forma excelente, y un 31% expresan que es bueno, recalando que trabajan de forma empírica y que necesitan ser tomados en cuenta por gobiernos seccionales que les pueda brindar formas de adquirir nuevos conocimientos, para de esta manera trabajar con procesos de cambio que les permita mejorar su nivel de vida gracias al desarrollo que existiría si ellos tienen mejores conocimientos y son puestos en prácticas.

Titulo 7. Comunicación de directivos dentro de los cabildos

Tabla # 7

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	100%
NO	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico #7



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100% de encuestados manifestó que existe la comunicación dentro de los cabildos, pero que les gustaría conocer todos los aspectos importantes, procesos que tiene la comunicación para el éxito de un institución, ya que la comunicación logra buenos resultados y por ende la compañía u organización será más eficiente y eficaz.

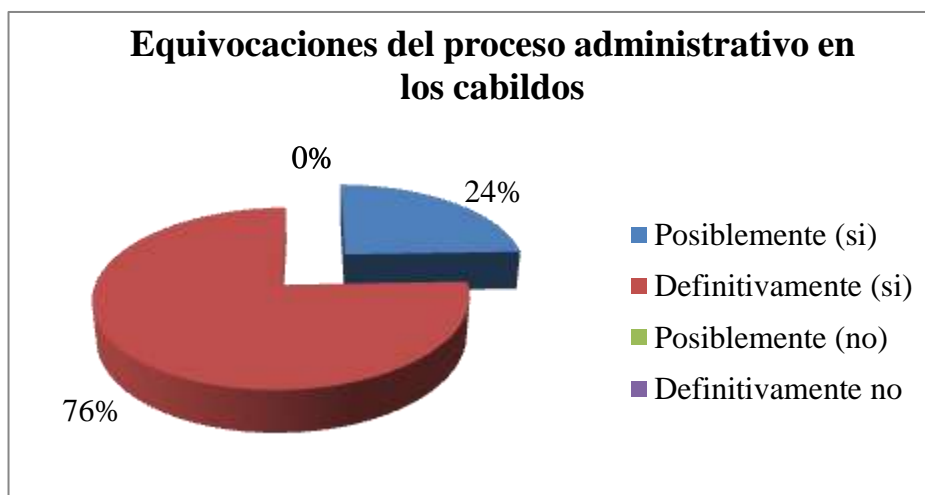
Titulo 8. Equivocaciones del proceso administrativo en los Cabildos.

Tabla # 8

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POSIBLEMENTE(SI)	22	24%
DEFINITIVAMENTE(SI)	68	76%
SEGURAMENTE (NO)	0	0
DEFINITIVAMENTE(NO)	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 8



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 76% de encuestados manifestó que definitivamente sí, las equivocaciones del proceso administrativo son por la falta de conocimientos de cómo administrar los recursos del cabildo, y un 24% que posiblemente sí tienen equivocaciones en el proceso administrativo que ejecutan los cabildos.

Titulo 9. Aporte de cabildos al desarrollo de las comunidades

Tabla # 9

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	90	100%
CASI SIEMPRE	0	0
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 9



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100% de los encuestados manifestaron que los cabildos si aportan al desarrollo de una comunidad, debido a que sus directivos comunales, son los encargados de trabajar para que la comunidad pueda estar en proceso de desarrollo y así alcanzar lo tanto anhelado por los habitantes de la comuna un mejor estilo de vida, para ello es recomendable que los lideres sean capacitados y que en calidad de directivos trabajen en base a los conocimientos que disponen y se sumen los nuevos conocimientos para aplicarlos en beneficio de sus comunidades.

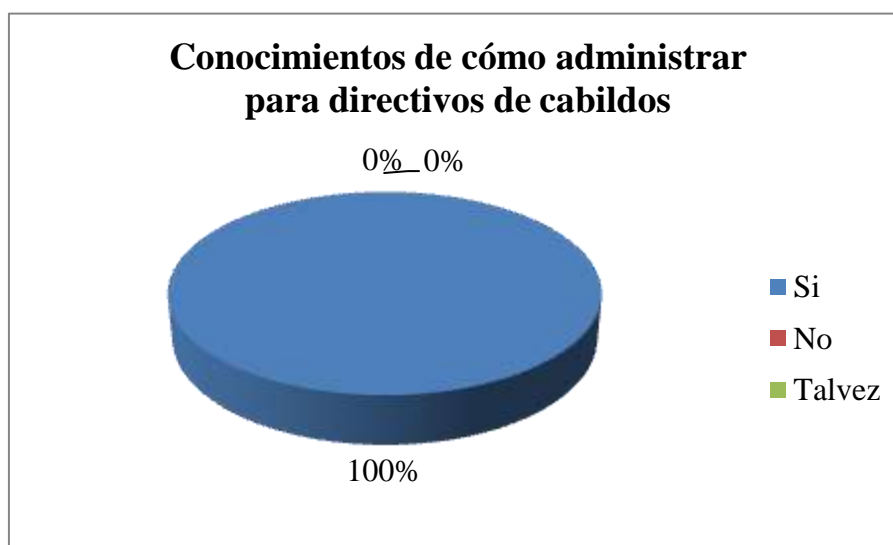
Titulo 10. Conocimientos de cómo administrar para directivos de cabildos

Tabla # 10

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	100%
NO	0	0
TAL VEZ	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 10



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100% de los encuestados están de acuerdo que le gustaría adquirir conocimientos de cómo administrar las actividades de los cabildos, por lo tanto podemos decir que es un resultado favorable para el desarrollo de este plan ya que los líderes si les gustaría conocer más de la administración para aplicarlos dentro de los cabildos y lograr todos sus objetivos que se puedan plantear y así desarrollarse de la mejor manera.

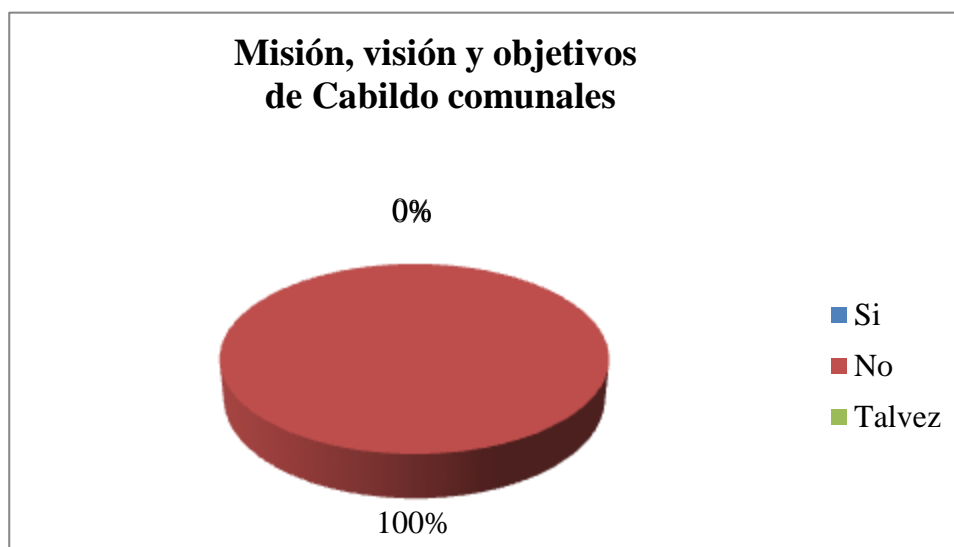
Titulo 11. Misión, visión y objetivos de Cabildo comunales

Tabla # 11

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0
NO	90	100%
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 11



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100%, de los encuestados consideran que los cabildos no cuentan con estos factores importantes como son la misión, visión y objetivos para así salir adelante, ya que los mismos les aportará que quieren, que esperan alcanzar y como van hacer para obtener resultados satisfactorios dentro de los cabildos.

Titulo 12. Capacitación a directivos de cabildos por instituciones

Tabla # 12

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	34	38%
CASI SIEMPRE	56	62%
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 12



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 62%, de los líderes encuestados opinó que casi siempre que reciben capacitaciones, y les gustaría que las capacitaciones fueran constantes para así reforzar conocimientos que favorezcan a los directivos comunales y tener una visión de crecimiento en el cabildo y en especial de la comunidad, en tanto que un 38% manifestó que siempre necesitan capacitación.

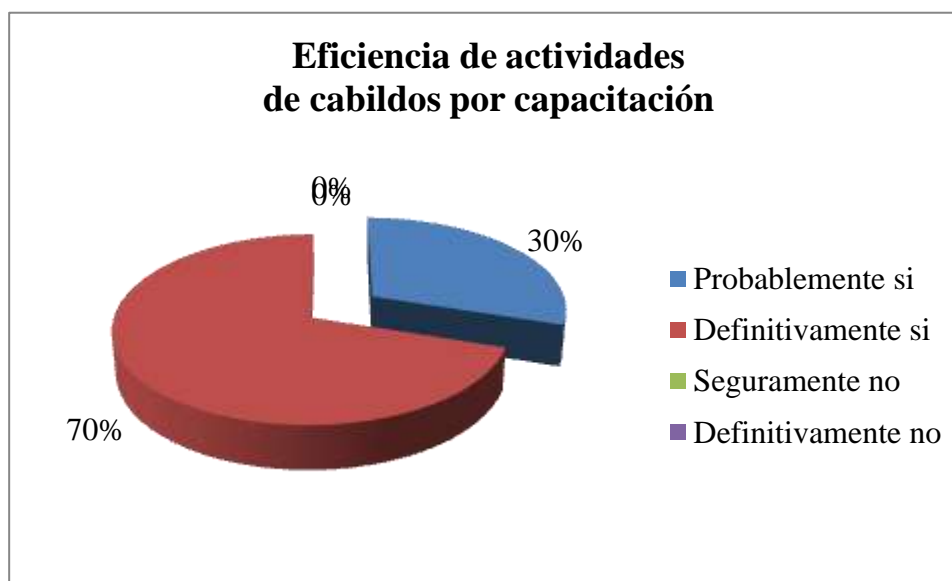
Titulo 13. Eficiencia de actividades de cabildos por capacitación

Tabla # 13

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PROBABLEMENTE(SI)	27	30%
DEFINITIVAMENTE(SI)	63	70%
SEGURAMENTE(NO)	0	0
DEFINITIVAMENTE(NO)	0	0
TOTAL	90	0

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 13



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 70%, de los encuestados consideran que definitivamente si y el 30% que probablemente sí, se debe capacitar a los lideres comunales ya que de esto depende la eficiencia y eficacia de las actividades de los cabildos. Todos conocemos que el mejor tesoro que podemos tener es el conocimiento, por tal motivo se plantea este plan de capacitación.

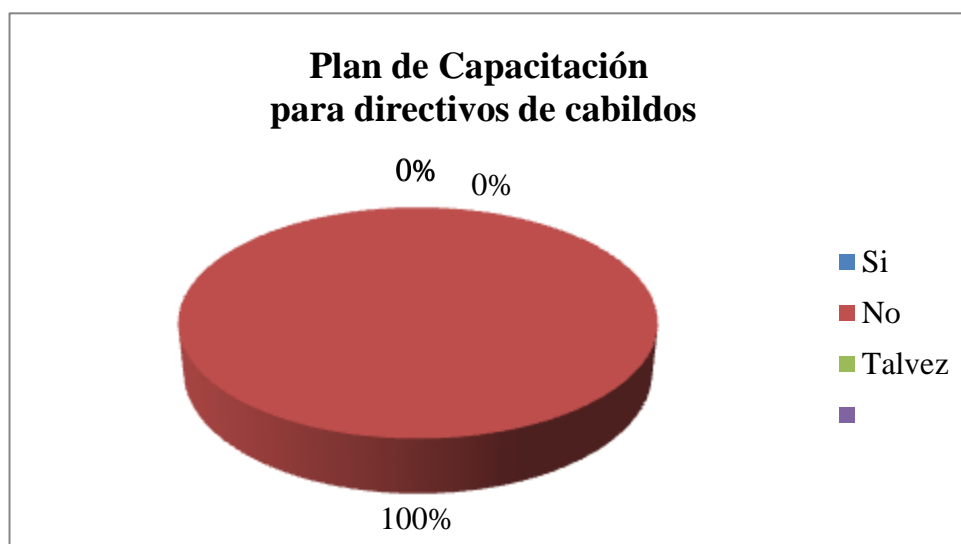
Titulo 14. Plan de Capacitación para directivos de cabildos

Tabla # 14

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POSIBLEMENTE(SI)	0	0
DEFINITIVAMENTE(SI)	90	100%
SEGURAMENTE(NO)	0	0
DEFINITIVAMENTE(NO)	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 14



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100%, de los encuestados definitivamente si están de acuerdo en ser capacitados a través de este plan de capacitación ya que ellos serian los únicos beneficiados con este plan porque adquirirían nuevos conocimientos en varios temas y por ende las actividades de los cabildos serán desarrolladas de la mejor manera y se lograría muchos beneficios a favor de las comunidades de la parroquia colonche alcanzando todos los objetivos propuestos gracias a la capacitación de este plan.

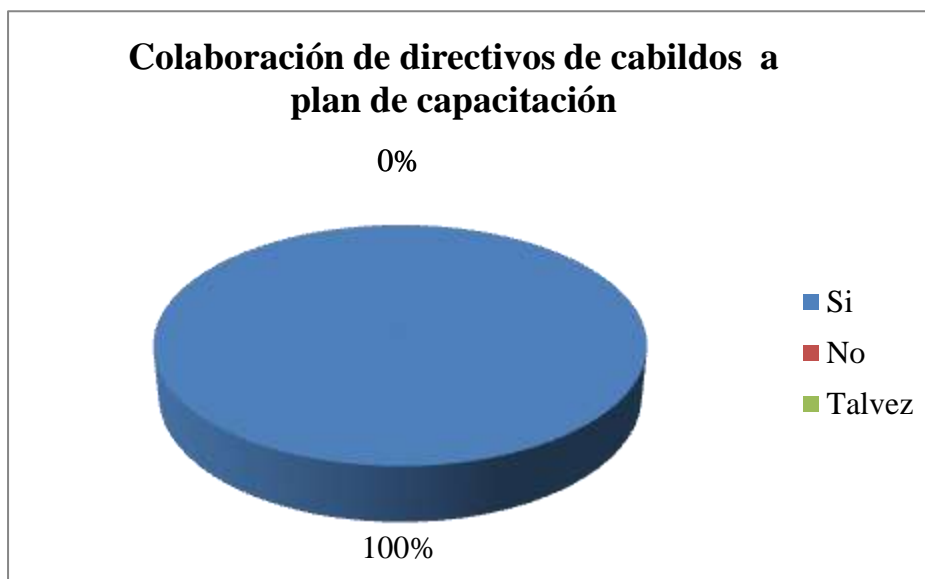
Titulo 15. Colaboración de directivos de cabildos al plan de capacitación.

Tabla # 15

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	100%
NO	0	
TAL VEZ	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 15



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100% de los líderes encuestados, consideran en lo que respecta a la colaboración de los líderes para que este plan de capacitación sea beneficioso y satisfactorio para estos líderes comunales, que si están dispuestos a ayudar en el progreso y desarrollo ya que el único fin es beneficiar a los directivos comunales de colonche.

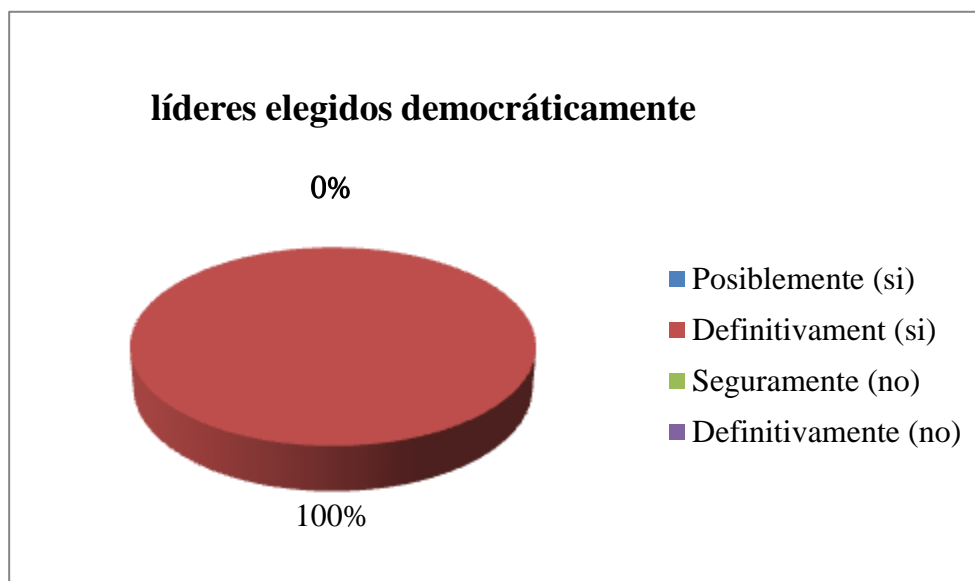
Titulo 16. Cabildos comunales a cargo de líderes elegidos democráticamente

Tabla # 16

VARIABLES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
POSIBLEMENTE(SI)	0	0
DEFINITIVAMENTE(SI)	90	100%
SEGURAMENTE (NO)	0	0
DEFINITIVAMENTE(NO)	0	0
TOTAL	90	100%

Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

Gráfico # 16



Fuente: Dirigentes de cabildos de comunas Parroquia Colonche
Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

El 100%, consideran que definitivamente sí los cabildos deben estar dirigidos por personas elegidas democráticamente para de esta manera que las actividades dentro de los directorios sean cada vez más productivas logrando eficiencia y eficacia, y que las votaciones de estos líderes sean de acuerdo a las decisiones de la comunidad.

3.3 CONCLUSIONES

1. En las entrevistas y encuestas realizadas a los directivos comunales de la parroquia Colonche de la provincia de Santa Elena, los líderes no cuentan con el conocimiento necesario para administrar los cabildos, por lo tanto este plan de capacitación va a tener la probación debida ya que adquirirán nuevos conocimientos.
2. Se necesitan lo más rápido posible esta capacitación porque las actividades de los cabildos se las realizan a diario, y los líderes quieren mejorar dichas actividades y cumplir sus objetivos propuestos, en base a sus conocimientos y preparación.
3. La colaboración de cada uno de los líderes es fundamental para que este plan se realice lo más exitosamente posible, porque el verdadero éxito de este plan está en la colaboración que este tenga por parte de los líderes, ya que es una alternativa para lograr mejorar sus conocimientos y así proyectarse nuevas metas a cumplir con nuevos procesos que faciliten el éxito deseado.
4. Este plan permite conocer las necesidades que estos líderes tienen y así aportar de mejor manera con la capacitación que brindará nuevos conocimientos a los directivos comunales siendo temas importantes Administración, Recurso Humanos etc., temas que ayudaran al mejor manejo de los procesos de administración de los cabildos.
5. Con este plan de capacitación existirá una buena organización, planificación, dirección y control, puesto que los líderes sabrán como direccionar las actividades gracias al conocimiento que tendrán acerca de cómo planificar y controlar dentro de los cabildos con el debido control que se necesita.

3.4 RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los directivos comunales exijan sus derechos a los gobiernos seccionales a fin que sean consideradas sus necesidades de adquirir más conocimientos y de esta manera llevar las actividades de la mejor manera posible alcanzando sus objetivos propuesto.
2. Se recomienda la ejecución de este plan de capacitación, ya que es notorio que los líderes comunales carecen de conocimientos en administración generando las equivocaciones y lo que busca este plan es fortalecer de conocimientos de los directivos de los cabildos y mejorar las actividades dentro de los cabildos alcanzando su desarrollo en beneficio de toda la comunidad.
3. Se recomienda que todos los directivos de las 18 comunas de la Parroquia mantengan una constante comunicación a fin que todos aporten las necesidades que tiene cada cabildo y de esta manera que los líderes comunales trabajen mancomunadamente y hacer prevalecer sus derechos ante los gobiernos seccionales logrando el desarrollo deseado.
4. Se recomienda temas de capacitación como gestión administrativa, tecnología, etc. Ya que se carece de una buena planeación, organización, dirección y un control de toda actividad dentro de estos cabildos, además se requiere de conocimientos en el manejo de la tecnología como es la computadora que es muy necesaria para realizar las actividades como son los respectivos oficios de peticiones.
5. Se recomienda a los gobiernos seccionales programas de capacitación para los líderes comunales de la Parroquia Colonche ya que ellos carecen de muchos conocimientos esenciales para desarrollar actividades eficientes y cumplir con todas las necesidades que las comunas tienen.

CAPÍTULO IV

4. PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES DE LAS COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE, DEL CANTÓN SANTA ELENA, DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.

4.1 PRESENTACIÓN.

En la actualidad la capacitación juega un papel importante en las empresas sean grandes, pequeñas o medianas empresas, ya que es un punto principal para que el recurso humano pueda sentirse capacitado para enfrentar toda situación que se le presentare en cualquier momento, es así que esta propuesta de un plan de capacitación está dirigida a líderes de cabildos comunales de la Parroquia Colonche, pues ellos tienen la necesidad de ser capacitados y esperan ser atendidos por los gobiernos seccionales, alcanzando un mejor desarrollo para sus comunas y a la vez adquirir nuevos conocimientos, habilidades específicas relativas al trabajo, y modificando sus actitudes frente a la organización.

Este plan de capacitación busca que los líderes de los cabildos puedan desarrollar sus actividades dentro y fuera de los cabildos en beneficio de la comunidad, ya que a través de este plan de capacitación, podrán tener conocimientos en diferentes temas importantes que les permitirán desarrollar actividades de forma adecuada, por ende podrán plantearse objetivos que podrán alcanzarlos gracias al mejor desenvolvimiento que les brinda este plan de capacitación en sus actividades, así como también aportará en el progreso personal de los líderes. Es así que la capacitación constituye un factor importante para que los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche, brinden la mejor contribución en el puesto asignado, actualmente a capacitación es un proceso constante que busca la eficacia, así como también busca una mayor productividad en el desarrollo de sus actividades de forma planificada y organizada.

El recurso humano con que cuenta la parroquia de Colonche, es un número reducido de personas que han terminado su instrucción primaria, pero que tienen gran experiencia como líderes comunales, que han participado en algunos procesos, que están dispuestos a seguir luchando por el cambio de su comuna, de esta manera alcanzar el máximo desarrollo de su sector, pero que desconocen de procesos administrativos, técnicos, procesos gubernamentales y sobre todo de relaciones humanas, por este motivo ellos necesitan capacitarse para mejorar sus conocimientos desarrollar habilidades y destrezas dentro de los cabildos, para así adquirir más recursos económicos, participar con mayores conocimientos dentro del proceso de cambio que requieren para su sector, ejercer sus reclamos con bases y conocimientos.

La capacitación ha cobrado mayor importancia, para el éxito de las organizaciones, para desempeñar una función central, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias, las tecnologías en rápido cambio requieren que los líderes perfeccionen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar los nuevos procesos y sistemas, la razón fundamental de capacitar a líderes comunales es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio.

La capacitación sirve hoy para un propósito mucho más amplio de lo que ha sido en el pasado, la capacitación solía ser un tema rígido y de rutina en la mayoría de las empresas, el objetivo era por lo general impartir las aptitudes técnicas necesarias para realizar el trabajo, en la actualidad, más las empresas están aprovechando el hecho de que pueden mejorar el compromiso tanto de empleados, trabajadores y público en general, así como líderes comunales, algunas cosas ejemplifican el compromiso de una empresa hacia su personal más que proporcionar las oportunidades continuas para mejorar uno mismo; por tanto, las oportunidades de capacitación pueden ayudar a moldear el compromiso del líder comunal.

4.2 NECESIDADES DE LA CAPACITACIÓN.

Cuando hablamos de capacitación nos referimos a la educación que recibe una persona con el fin de estimular su efectividad en la posición que desempeña dentro de los cabildos, normalmente la capacitación tiene objetivos a corto o mediano plazo y busca desarrollar una capacidad específica en el individuo.

Es necesario mencionar los puestos de trabajo con que cuentan los cabildos comunales.

- ❖ Presidente
- ❖ Vice-presidente
- ❖ Secretario
- ❖ Tesorero
- ❖ Síndico

La detección de las necesidades dentro de los cabildos juega un papel importante dentro de los cabildo, por ello se observó el desempeño de cada colaborador en sus actividades diarias, además se pudo observar el comportamiento que tienen los líderes con la comunidad, es decir cómo se relacionan las demás personas, si es necesario capacitarlo en temas de relaciones humanas para el éxito deseado por los cabildos comunales.

Este Plan de Capacitación con técnicas de aprendizajes con enfoque participativo busca fomentar el conocimiento de los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche a fin de que líderes conozcan los beneficios de capacitarse de adquirir nuevos conocimientos que sean utilizados para obtener más beneficios por parte de los gobierno seccionales, es necesario recalcar que las actividades de capacitación que se realice en un cabildo tengan el efecto de hacer que el colaborador se sienta más agradecido y comprometido con la organización, con lo que se logra una mayor permanencia de los líderes.

4.3 OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVO GENERAL

Promover la capacitación dirigida a los líderes comunitarios través de convenios interinstitucionales y el apoyo de gobiernos seccionales para que los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche adquieran nuevos conocimientos que permitan a las actividades desarrolladas sean cumplidas eficientemente.

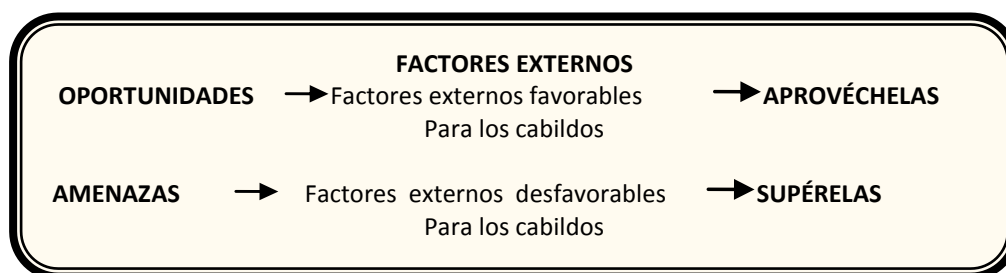
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Capacitar a los dirigentes comunales en proceso administrativo a fin de mejorar sus conocimientos y que puedan aplicarlos buscando un mejor desarrollo de la comunidad.
- ✓ Guiar a los líderes comunales en su proceso de administración de los cabildos para la producción de buenos resultados en beneficio de toda la comunidad.
- ✓ Capacitar a los líderes comunales a fin de que puedan desenvolverse de la mejor manera gracias al plan de capacitación.
- ✓ Guiar a los líderes comunales en el desarrollo de sus actividades a fin de que exista una mejor organización dentro del cabildo en beneficio de toda la comunidad.
- ✓ Guiar a los líderes comunales en el desarrollo de sus actividades a fin de que exista una mejor organización dentro del cabildo en beneficio de toda la comunidad.

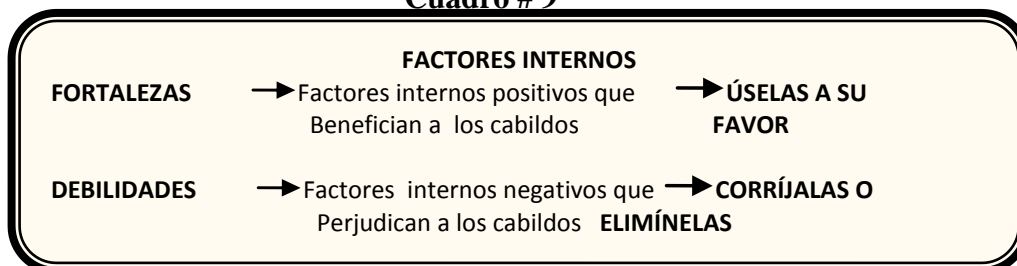
4.4 ANÁLISIS FODA

El análisis Foda es una herramienta donde se presenta la situación actual que enfrentan los cabildos, además les permitirá obtener un diagnóstico para tomar decisiones en el momento preciso y oportuno a fin de mejorar el desarrollo y cumplimiento de las actividades.

Cuadro # 8



Cuadro # 9



Significado de las siglas FODA:

Fortalezas; Son las capacidades especiales que cuentan los cabildos, habilidades que se poseen, actividades positivas que desarrollan los líderes comunales.



Oportunidades.-Son factores explotables a favor de los cabildos que se descubren en su entorno, permitiendo alcanzar ventajas competitivas.

Debilidades.- Son las falencias o factores desfavorables que enfrentan los líderes comunales en los cabildos, como son la falta de recursos de que se carece, etc.

Amenazas.- Son las situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atacar incluso contra los cabildos comunales de la Parroquia.

➤ **F O D A – CABILDOS DE LA PARROQUIA COLONCHE**

Cuadro # 10

 OPORTUNIDADES	 AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mejorar la calidad de vida de los pobladores. ◆ Preparación, superación y desarrollo de los líderes comunitarios. ◆ Apoyo de toda la comunidad a los líderes de los cabildos de la Parroquia Colonche. ◆ Adquirir nuevos conocimientos a través de un Plan de Capacitación. ◆ Buen trato a los comuneros de la Parroquia Colonche. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Poco conocimiento de los Líderes en temas de proceso administrativos. ◆ Poco conocimiento y habilidad técnica de los líderes para llevar a cabo el proceso físico ◆ Inestabilidad económica del país. ◆ No contar con el apoyo necesario por parte de la junta Parroquial de Colonche. ◆ Desconocimiento el manejo de computadoras.

F FORTALEZAS

D DEBILIDADES

<ul style="list-style-type: none"> ◆ Líderes con mucha experiencia en la dirigencia. ◆ Líderes que se sienten parte de los cabildos. ◆ Responsabilidad laboral por parte de los líderes comunales. ◆ Recursos: La mayoría de las comunas cuentan con una casa comunal, donde realizan las respectivas actividades y reuniones a fin de alcanzar una mejor condición de vida. ◆ Servicios: oportunidad de afiliación a las personas que necesiten afiliarse y obtener beneficio del seguro campesino. ◆ Actividades: participación de todas las comunas en juegos deportivos a fin de integrarse. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mala coordinación al momento de realizar alguna actividad. ◆ Escases de personal éticamente profesional. ◆ Tener poca, experiencia en actividades de cabildos. ◆ Falta de Planes de Capacitación para líderes comunales. ◆ Insuficiente atención por parte de instituciones municipales involucradas con la recreación. ◆ Falta de planificación, organización y coordinación para el desarrollo de las actividades.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Cabildos comunales Parroquia Colonche

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor
4.5 ORGANIZACIÓN.

Parroquia Colonche cuenta con 18 comunas las cuales están dirigidas por líderes comunales que buscan un mejor desarrollo de las mismas, para ello cuentan con la Junta Parroquial de Colonche, para facilitar sus peticiones a los municipios, debido a que la Junta Parroquial es el organismo encargado de buscar beneficios a través de peticiones a fin que estos cabildos se desarrollen a través de sus líderes y que así puedan adquirir obras en beneficio de toda la comunidad, por tal razón que se plantea este plan de capacitación a la Junta Parroquial de Colonche, la misma que buscará fuentes de financiamiento para que este Plan de Capacitación pueda ejecutarse siendo muy necesario para aquellos líderes que ejecutan actividades sin tener el conocimiento científico de cómo administrar sus actividades y la forma que ellos pueden buscar medios que les puedan ayudar alcanzar los objetivos propuestos por los cabildos.

Estos cabildos necesitan de una mejor estructura, ya que las actividades no se desarrollan de forma correcta, debido a esto se hace necesario que los cabildos cuenten con una estructura indicada para todas las tareas que los líderes desarrollan dentro de los cabildos, es así que esta nueva estructura deberá contar con todos los departamentos necesario los cuales permitirán que cada líder tenga su espacio y pueda aportar con sus conocimientos y así que logren sus metas propuestas.

4.5.1 CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN

La capacidad de organización aplicada a los cabildos comunales de la Parroquia Colonche nos dice que los cabildos están formados por 5 miembros correspondiente que son líderes de las comunas, los cuales cada uno tienen cargos y actividades diferentes que cumplir y cada uno de estos directivos necesitan las

capacitaciones para desenvolverse de la mejor manera y sobre llevar cada situación que se presente dentro de cada cabildo.

Los cargos principales en los cabildos son los que a continuación se detallan:

- ✓ Presidente
- ✓ Vice-presidente
- ✓ Secretario
- ✓ Tesorero
- ✓ Sindico

Estas personas son las encargadas de velar por los intereses de la comunidad, es así que estos líderes deben tener todos los conocimientos necesarios del manejo de un cabildo para que puedan desarrollarse de manera eficiente y eficaz de acuerdo a sus capacidades.

4.6 LA CAPACITACIÓN

La situación que viven las comunas en cuanto a oportunidades de estudiar y poder desarrollarse como profesional y buscar mejoras para su comunidad a provocado que los cabildos comunales estén administrados por líderes con pocos conocimientos científicos, ya que un alto porcentaje de ellos cuentan con solo la instrucción primaria, pero cuentan con la experiencia de ser líderes de muchos años, además de poseer el espíritu de colaboración, superación personal y el espíritu de sacar adelante a la comunidad, es por esto que se plantea este plan de capacitación con temas fundamentales para una buena administración de los cabildos comunales, siendo los temas:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Gestión administrativa
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Cultura Organizacional

- ✓ Tecnología.

Estos temas les permitirán a estos guías ampliar sus conocimientos y desarrollar actitudes positivas de cómo alcanzar sus metas, no solo de forma personal sino también de forma grupal con conocimientos científicos. Para ello hay que dar tiempo al tiempo que un futuro se pueda impartir más cursos de capacitación temas primordiales para los líderes de las comunas de la Parroquia Colonche.

4.7 RECURSOS A UTILIZAR

Entre los principales recursos que servirán de apoyo en la capacitación tenemos:

Recurso Humano y Recurso Material.

El Recurso humano estará conformado por:

- Un coordinador y
- 4 instructores-facilitadores

En recursos materiales tenemos:

1 Pizarra acrílica
90 Bolígrafos
20 Marcadores acrílicos
20 Marcadores permanentes
2 Cintas adhesivas
1 Grapadora
1 caja de grapas
1 Caja de clic
1 Perforadora
20 Pliegos de papel periódico
20 Listas de asistencias
1 Enfocador y 1 proyector

1 Resma de papel bond A4

4.8 CRONOGRAMA DE LOS TALLERES DE CAPACITACIÓN

Tiempo Módulos	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Liderazgo												
Gestión administrativa												
Trabajo en equipo												
Cultura Organizacional												
Tecnología												

Fuente: BERNAL César Augusto

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

4.9 MÓDULOS DE CAPACITACIÓN

La planificación detallada que se requiere desarrollar está orientada a programar los módulos a dictarse a los líderes comunitarios, los objetivos que se desean alcanzar, los datos relevantes de la preparación y la metodología a utilizarse.

Cabe indicar que los temas a desarrollarse han sido escogidos de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas ejecutadas a los líderes que conforman los cabildos de las 18 comunas de la Parroquia Colonche, del Cantón Santa Elena, los cuales se describen a continuación:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Gestión administrativa
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Tecnología

MODULO # 1
LIDERAZGO

NOMBRE DEL MÓDULO # 1	LIDERAZGO
CONDICIÓN DEL MÓDULO	Piloto
METODOLOGÍA UTILIZADA	Cuadros sinópticos, Diapositivas, papelógrafos y trabajos grupales
BENEFICIARIOS	CABILDOS COMUNALES
SEGMENTO	Líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche
DURACIÓN	20 HORAS
FRECUENCIA	LUNES A VIERNES 3 horas por día
FACILITADORES	Ing. En Administración de Empresas
LUGAR	Auditorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Fuente: RAMÍREZ Franklin E.

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

OBJETIVO

Desarrollar capacidades de líderes comunales a través de nuevos conocimientos acerca del liderazgo dentro de los cabildos para el desarrollo de la comunidad.

MÓDULO LIDERAZGO

- 1) Proceso de selección
- 2) Perfil de ingreso del beneficiario
- 3) Contenido teórico
- 4) Resultados de Aprendizaje
- 5) Perfil de los docentes
- 6) Metodologías participativas
- 7) Criterios de evaluación

1) PROCESO DE SELECCIÓN

Una vez elegido el módulo de liderazgo, en primer lugar se consideró primordial la variable Actitudinal en el momento que cada líder ejerce su respectivo liderazgo es decir cómo llegan a los comuneros, como es su desenvolvimiento, si es extrovertido y participativo ya que esto conlleva que los líderes se vinculen con toda la comunidad y puedan organizarse a través de un buen liderazgo para el bienestar de toda la sociedad.

2) PERFIL DE INGRESO

Para ingresar al módulo liderazgo se debe cumplir con el siguiente perfil:

Ser Líder Comunero de la Parroquia Colonche

Motivación

Responsabilidad

Actitud positiva

Participativo

Mentalidad abierta

3) CONTENIDO TEÓRICO

Es necesario que se aplique este contenido teórico, ya que es una oportunidad de aprendizaje para los líderes de las comunas ya que se refleja la falta de conocimiento de estos líderes directivos, lo cual no ha permitido que se maneje de forma adecuada las actividades que van en beneficio de la comunidad como son las obras primordiales. En base a estas múltiples falencias que existen en los líderes e plantea el módulo de liderazgo, debido que es necesario que los cabildos sean dirigidos por personas con capacidad de liderar y llegar a toda una

comunidad, ya que solo así existirá una mejor comprensión de líderes y comunidad en general.

Para este módulo de liderazgo se plantea el método aprendizaje basado en competencias debido a las falencias que tienen los líderes comunales en conocimientos de liderazgo para un mejor desenvolvimiento de sus actividades.

Este módulo busca fortalecer el liderazgo de estos directivos, abriendo puertas a nuevos conocimientos que les permita cubrir campos en su desenvolvimiento ante toda la comunidad, logrando el único fin de alcanzar el objetivo propuesto gracias al liderazgo positivo que ejercerá cada líder.

Además para el desarrollo de este módulo, se menciona contar con profesionales en Administración de empresas ya que cuentan con los conocimientos necesarios en cuanto a liderazgo porque se vinculan con toda una organización y están dirigiendo a determinados grupos de personas gracias al buen liderazgo que poseen.

Sumario 1: **DEFINICIÓN E IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO**

Sumario 2: **CARACTERÍSTICAS Y PRINCIPIOS DE UN LÍDER**

Sumario 3: **LIDERAZGO COMO FUNCIÓN DE ORGANIZACIÓN**

Sumario 4: **EL LIDERAZGO DE EXCELENCIA**

4) RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El conocimiento que obtendrán los líderes se verán reflejados en el momento que culminan el módulo ya que ellos serán capaces de:

- Los líderes ejercerán con facilidad su propio liderazgo con buen desenvolvimiento frente a toda una comunidad que espera mejores oportunidades de progreso.
- Reconocer los aspectos básicos del liderazgo y el sentido que tiene en los cabildos.
- Mantener su propia personalidad y proyectar seguridad.
- Demostrar excelencia en su liderazgo.

5) PERFIL DE LOS DOCENTES

- ◆ Influenciar a líderes para que se empeñe en el logro de los objetivos.
- ◆ Mostrar seguridad de sí mismos.
- ◆ Capacidad o habilidad en sí mismas
- ◆ Distribuir el poder y la responsabilidad entre los miembros de los cabildos.
- ◆ Establece buenas conexiones con contenido y aspectos prácticos de los módulos.

6) METODOLOGÍA

Para la respectiva capacitación se considerará muy importante el uso de cuadros sinópticos y papelógrafos, así como también la aplicación de preguntas y respuestas. Las respectivas capacitaciones serán de carácter teórico – práctico, audiovisual utilizando para ello equipos técnicos, además se considerará trabajos grupales, talleres, debates a fin de analizar situaciones de casos reales que viven los líderes comunales.

7) CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Certezas de desempeño:

- ◆ Resultados de trabajos de los líderes comunales.

- ♦ Procesos implicados
- ♦ Portafolio
- ♦ Base de datos.

Certezas de conocimientos.

- ♦ Resultados de exámenes orales
- ♦ Resultados de exámenes escritos
- ♦ Aportes a debates
- ♦ Confianza en si mismo
- ♦ Seguridad al llegar a los demás

8) BIBLIOGRAFÍA

- ♦ HESSELBEIN F. 2006 El líder del Futuro
- ♦ MAXWELL John c, 2006 Líder de 360°, Como desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización.
- ♦ JOY Lynne, 2000 Liderazgo para el siglo XXI

MÓDULO # 2
GESTIÓN ADMINISTRATIVA

NOMBRE DEL MÓDULO # 1	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
CONDICIÓN DEL MÓDULO	Piloto
METODOLOGÍA UTILIZADA	Cuadros sinópticos, Diapositivas, papelógrafos y trabajos grupales
BENEFICIARIOS	CABILDOS COMUNALES
SEGMENTO	Líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche
DURACIÓN	20 HORAS
FRECUENCIA	LUNES A VIERNES 3 horas por día
FACILITADORES	Ing. En Administración de Empresas
LUGAR	Auditorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Fuente: RAMÍREZ Franklin E.

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

OBJETIVO

Desarrollar capacidades de los líderes en la administración para el buen funcionamiento de las actividades de los cabildos.

MÓDULO GESTIÓN ADMINISTRATIVA
ASPECTOS ESPECÍFICOS A DESARROLLAR

- 1) Proceso de selección
- 2) Perfil de ingreso del beneficiario
- 3) Contenido teórico
- 4) Resultados de Aprendizaje
- 5) Perfil de los docentes
- 6) Metodologías participativas
- 7) Criterios de evaluación

1) PROCESO DE SELECCIÓN

Para este Plan de Capacitación se realizó el respectivo proceso de selección de los temas de capacitación en base a las necesidades que tienen los directivos de cabildos, así como también se consideró primordial la variable Actitudinal en el momento en que cada líder ejerce su respectivo puesto de trabajo y como es su desenvolvimiento ante la comunidad, porque una buena actitud conlleva que los líderes se vinculen con todos los comuneros y así puedan organizarse buscando la superación de la población.

2) PERFIL DE INGRESO

Para ingresar al módulo Gestión Administrativa es importante cumplir con el siguiente perfil ya que este perfil es fundamental porque da a conocer quiénes son los verdaderos líderes.

Ser Líder Comunero de la Parroquia Colonche

Motivación

Responsabilidad

Actitud Positiva

Participativo

Mentalidad abierta

3) CONTENIDO TEÓRICO DEL MÓDULO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El aprendizaje de este tema es fundamental ya que los líderes tienen falencias en conocimientos de administración, de gestión y de desarrollo de actividades que faciliten su tarea directriz. Es fundamental mencionar que para este módulo se contará con profesionales en Administración de empresas ya que cuentan con los conocimientos necesarios de gestión administrativa.

Sumario 1: **PLANIFICACIÓN**

Sumario 2: **ORGANIZACIÓN**

Sumario 3: **INTEGRACIÓN**

Sumario 4: **DIRECCIÓN**

Sumario 5: **CONTROL**

4) RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El conocimiento que obtendrán los líderes se verán reflejados en el momento que culminan el módulo ya que ellos serán capaces de:

- Administrar de forma eficiente las actividades de los cabildos gracias a los conocimientos adquiridos en este módulo.
- Aplicar aspectos básicos de la Gestión Administrativa.
- Demostrar excelencia en las actividades.
- Gestionar ante los organismos gubernamentales y los gobiernos autónomos descentralizados obras para sus comunas.
- Integrar a los comuneros para desarrollar actividades conjuntas que beneficien a su comunidad.

5) PERFIL DE LOS FACILITADORES

El facilitador debe reunir muchos aspectos importantes para el desarrollo de estos módulos ya que de él depende el éxito que se espera alcanzar para estos líderes comunales y por ende debe cumplir el siguiente perfil.

- ◆ Habilidad para manejar el proceso administrativo de una institución.
- ◆ Influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de los objetivos propuestos en este módulo.
- ◆ Mostrar seguridad de sí mismos.
- ◆ Establece buenas conexiones con contenido y aspectos prácticos de los módulos.

6) METODOLOGÍA

Para la respectiva capacitación se considerará muy importante el uso de cuadros sinópticos y papelógrafos, así como también la aplicación de preguntas y respuestas. Las respectivas capacitaciones serán de carácter teórico – práctico, audiovisual utilizando para ello equipos técnicos, además se considerará trabajos grupales, talleres, debates a fin de analizar situaciones de casos reales que viven los líderes comunales.

7) CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evidencias de desempeño:

- ◆ Resultados de trabajos de los líderes comunales.
- ◆ Procesos implicados
- ◆ Portafolio
- ◆ Base de datos.

Evidencias de conocimientos.

- ◆ Resultados de exámenes orales
- ◆ Resultados de exámenes escritos
- ◆ Aportes a debates
- ◆ Confianza en si mismo
- ◆ Seguridad al llegar a los demás

8) BIBLIOGRAFÍA

- ◆ CHIAVENATO, Adalberto, 2005 Administración proceso Administrativo, Tercera Edición. Editorial. McGraw – Hill Interamericana, S.A Bogotá – Colombia.
- ◆ DESSLER Gary 2006 Administración de Personal, Sexta Edición.
- ◆ COULTER Robbing, 2005, Administración, Octava edición.

MÓDULO # 3

TRABAJO EN EQUIPO

NOMBRE DEL MÓDULO # 1	TRABAJO EN EQUIPO
CONDICIÓN DEL MÓDULO	Piloto
METODOLOGÍA UTILIZADA	Cuadros sinópticos, papelógrafos y trabajos grupales
BENEFICIARIOS	CABILDOS COMUNALES
SEGMENTO	Líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche
DURACIÓN	20 HORAS
FRECUENCIA	LUNES A VIERNES 3 horas por día
FACILITADORES	Ing. En Administración de Empresas
LUGAR	Auditorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Fuente: RAMÍREZ Franklin E.

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

OBJETIVO

Desarrollar capacidad de trabajo en equipo en líderes comunales a través de nuevos conocimientos y de la importancia que tiene trabajar en equipo para el logro de todo lo propuesto.

MÓDULO TRABAJO EN EQUIPO

ASPECTOS ESPECÍFICOS A DESARROLLAR

- 1) Proceso de selección
- 2) Perfil de ingreso del beneficiario
- 3) Contenido teórico

- 4) Resultado de aprendizaje
- 5) Perfil de los docentes
- 6) Metodología
- 7) Criterios de evaluación

1) PROCESO DE SELECCIÓN

Para este Plan de Capacitación se realizó el respectivo proceso de selección de los temas de capacitación en base a las necesidades que tienen los directivos de cabildos, así como también se consideró primordial la variable Actitudinal en el momento en que cada líder ejerce su respectivo puesto de trabajo y como es su desenvolvimiento ante la comunidad, porque una buena actitud conlleva que los líderes se vinculen con todos los comuneros y así puedan organizarse buscando la superación de la población.

2) PERFIL DE INGRESO

Para ingresar al módulo trabajo en equipo es importante cumplir con el siguiente perfil:

Ser Líder Comunero de la Parroquia Colonche

Motivación

Responsabilidad

Actitud positiva

Participativo

Mentalidad abierta

3) CONTENIDO TEÓRICO DEL MÓDULO TRABAJO EN EQUIPO

Este módulo tendrá contenidos importantes para el desenvolvimiento de trabajo en equipo de los líderes comunales.

Sumario 1: **QUÉ ES TRABAJO EN EQUIPO**

Sumario 2: **BASES DEL TRABAJO EN EQUIPO**

Sumario 3: **VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO, PARA LOS
LÍDERES COMUNALES**

Sumario 4: **DIFERENCIAS DE TRABAJAR EN EQUIPO Y EN GRUPO**

4) RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El conocimiento que obtendrán los líderes se verán reflejados en el momento que culminan el módulo ya que ellos serán capaces de:

- ✚ Trabajar en equipo con todos los líderes comunales de un cabildo.
- ✚ Aplicar la comunicación debida ya que esto forma parte un buen trabajo en equipo.
- ✚ Demostrar excelencia en las actividades.
- ✚ Obtener buenos resultados de las actividades realizadas dentro de los cabildos, con los conocimientos del plan de capacitación.

5) PERFIL DE LOS FACILITADORES

El facilitador además de cumplir con el perfil establecido, debe reunir aspectos elementales para el avance de estos módulos ya que de él depende el éxito que se espera alcanzar para estos líderes comunales.

- ♦ Habilidad para manejar técnicas de aprendizajes como son trabajos en grupo, debates, mesa redonda, etc.
- ♦ Influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de los objetivos propuestos en este módulo.
- ♦ Mostrar seguridad de sí mismos.
- ♦ Establecer buenas conexiones entre contenidos y aspectos prácticos.
- ♦ Habilidad para trabajos en equipo

6) METODOLOGÍA

Para la respectiva capacitación se considerará muy importante el uso de cuadros sinópticos y papelógrafos, así como también las aplicaciones de preguntas y respuestas.

Las respectivas capacitaciones serán de carácter teórico – práctico, audiovisual utilizando para ello equipos técnicos, además se considerará trabajos grupales, talleres, debates a fin de analizar situaciones de casos reales que viven los líderes comunales.

7) CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evidencias de desempeño:

- ♦ Resultados de trabajos de los líderes comunales.
- ♦ Procesos implicados
- ♦ Portafolio
- ♦ Base de datos
- ♦ Distribución de trabajos
- ♦ Participación de todos los miembros del equipo de trabajo

Evidencias de conocimientos.

- ◆ Resultados de exámenes orales
- ◆ Resultados de exámenes escritos
- ◆ Aportes a debates
- ◆ Confianza en si mismo
- ◆ Seguridad al llegar a los demás
- ◆ Calificaciones de trabajo en equipo

9) BIBLIOGRAFÍA

- ◆ STEPHEN Robbins, 2006 Administración, octava edición
- ◆ LUTHANS Fred, 2008 Comportamiento organizacional, undécima edición
- ◆ CHIAVENATO, Adalberto, 2005 Administración proceso Administrativo, Tercera Edición. Editorial. McGraw – Hill Interamericana, S.A Bogotá – Colombia.

MÓDULO # 4

CULTURA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL MÓDULO # 1	CULTURA ORGANIZACIONAL
CONDICIÓN DEL MÓDULO	Piloto
METODOLOGÍA UTILIZADA	Cuadros sinópticos, Diapositivas, papelógrafos y trabajos grupales
BENEFICIARIOS	CABILDOS COMUNALES
SEGMENTO	Líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche
DURACIÓN	20 HORAS
FRECUENCIA	LUNES A VIERNES 3 horas por día
FACILITADORES	Ing. En Administración de Empresas
LUGAR	Auditorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Fuente: RAMÍREZ Franklin E.

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

OBJETIVO

Crear una cultura organizacional a través de este módulo para que los líderes comunales valoren el sentido de pertenencia a la institución con valores.

MÓDULO CULTURA ORGANIZACIONAL ASPECTOS ESPECÍFICOS A DESARROLLAR

- 1) Proceso de selección
- 2) Perfil de ingreso del beneficiario
- 3) Contenido teórico
- 4) Resultados de aprendizaje

- 5) Perfil de los facilitadores
- 6) Metodología Participativa
- 7) Criterios de evaluación

1) PROCESO DE SELECCIÓN

Para este Plan de Capacitación se realizó el respectivo proceso de selección de los temas de capacitación en base a las necesidades que tienen los directivos de cabildos, así como también se consideró primordial la variable Actitudinal en el momento en que cada líder ejerce su respectivo puesto de trabajo y como es su desenvolvimiento ante la comunidad, porque una buena actitud conlleva que los líderes se vinculen con todos los comuneros y así puedan organizarse buscando la superación de la población.

2) PERFIL DE INGRESO:

Para ingresar al módulo Cultura Organizacional es importante cumplir con el siguiente perfil:

Ser Líder Comunero de la Parroquia Colonche

Motivación

Actitud positiva

Participativo

Mentalidad abierta

3) CONTENIDO TEÓRICO

Sumario 1: **QUE ES LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Sumario 2: **IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Sumario 3: **CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

Sumario 4: **ELEMENTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

4) RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El conocimiento que obtendrán los líderes se verán reflejados en el momento que culminan el módulo ya que ellos serán capaces de:

- Trabajar en equipo con todos los líderes comunales de un cabildo.
- Aplicar la comunicación debida ya que esto forma parte un buen trabajo en equipo.
- Demostrar excelencia en el desarrollo de las actividades.
- Obtener buenos resultados de las actividades realizadas dentro de los cabildos, gracias a los conocimientos que plantea este plan de capacitación.

5) PERFIL DE LOS FACILITADORES

El facilitador además cumplir con el perfil establecido, debe reunir aspectos elementales para el avance de estos módulos ya que de él depende el éxito que se espera alcanzar para estos líderes comunales.

- ◆ Habilidad para manejar técnicas de aprendizajes como son trabajos en grupo, debates, mesa redonda, etc.
- ◆ Influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de los objetivos propuestos en este módulo.
- ◆ Mostrar seguridad de sí mismos.
- ◆ Establece buenas conexiones con contenido y aspectos prácticos de los módulos.
- ◆ Habilidad para trabajos en equipo
- ◆ Poder de convencimiento
- ◆ Libre expresión
- ◆ Ser profesional

6) METODOLOGÍA

Para la respectiva capacitación se considerará muy importante el uso de cuadros sinópticos y papelógrafos, así como también la aplicación de preguntas y respuestas. Las respectivas capacitaciones serán de carácter teórico – práctico, audiovisual utilizando para ello equipos técnicos, además se considerará trabajos grupales, talleres, debates a fin de analizar situaciones de casos reales que viven los líderes comunales.

7) CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evidencias de desempeño:

- ◆ Resultados de trabajos de los líderes comunales.
- ◆ Procesos implicados
- ◆ Portafolio
- ◆ Base de datos
- ◆ Distribución de trabajos
- ◆ Participación de todos los miembros del equipo de trabajo

Evidencias de conocimientos.

- ◆ Resultados de exámenes orales
- ◆ Resultados de exámenes escritos
- ◆ Aportes a debates
- ◆ Confianza en sí mismo
- ◆ Seguridad al llegar a los demás

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ STEPHEN Robbins, 2006 Administración, octava edición
- ◆ LUTHANS Fred, 2008 Comportamiento organizacional, undécima edición
- ◆ HELLRIEGEL Don, 2004 comportamiento organizacional.

MÓDULO # 5
TECNOLOGÍA

NOMBRE DEL MÓDULO # 1	TECNOLOGÍA
CONDICIÓN DEL MÓDULO	Piloto
METODOLOGÍA UTILIZADA	Cuadros sinópticos, Diapositivas, papelógrafos y trabajos grupales
BENEFICIARIOS	CABILDOS COMUNALES
SEGMENTO	Líderes de las Comunas de la Parroquia Colonche
DURACIÓN	20 HORAS
FRECUENCIA	LUNES A VIERNES 3 horas por día
FACILITADORES	Ing. En Administración de Empresas
LUGAR	Auditorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

Fuente: RAMÍREZ Franklin E.

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

OBJETIVO

Brindar conocimientos a través de un Plan de Capacitación a líderes comunales para que puedan desenvolverse en el manejo de la tecnología.

MÓDULO DE TECNOLOGÍA

ASPECTOS ESPECÍFICOS A DESARROLLAR

- 1) Proceso de selección
- 2) Perfil de ingreso del beneficiario
- 3) Contenido teórico
- 4) Resultados de aprendizaje
- 5) Perfil de los docentes
- 6) Metodologías participativas
- 7) Criterios de evaluación

1) PROCESO DE SELECCIÓN

Para este Plan de Capacitación se realizó el respectivo proceso de selección de los temas de capacitación en base a las necesidades que tienen los directivos de cabildos, así como también se consideró primordial la variable Actitudinal en el momento en que cada líder ejerce su respectivo puesto de trabajo y como es su desenvolvimiento ante la comunidad, porque una buena actitud conlleva que los líderes se vinculen con todos los comuneros y así puedan organizarse buscando la superación de la población, superación anhelada por muchos años y es hora que gobiernos seccionales se preocupen por el desarrollo de estos pueblos.

2) PERFIL DE INGRESO

Para ingresar al módulo de Tecnología es importante cumplir con el siguiente perfil:

Ser Líder Comunero de la Parroquia Colonche

Motivación

Responsabilidad

Actitud positiva

Participativo

Mentalidad abierta

3) CONTENIDO TEÓRICO DEL MÓDULO TECNOLOGÍA

El aprendizaje de este tema es fundamental ya que los líderes tienen falencias en conocimientos de Tecnología y Cambios Tecnológicos indispensables para desarrollar actividades innovadoras. Es fundamental mencionar que para este módulo se contará con profesionales en informática ya que cuentan con los conocimientos necesarios en el manejo de utilitarios básicos y las herramientas computacionales aptas para un buen desempeño del líder comunitario.

Sumario 1: **LA TECNOLOGÍA Y LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS**

Sumario 2: **IMPORTANCIA DE LA TECNOLOGÍA**

Sumario 3: **MANEJO DE WORD**

Sumario 4: **MANEJO DE EXCEL**

4) RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El conocimiento que obtendrán los líderes se verán reflejados en el momento que culminan el módulo ya que ellos serán capaces de:

- Manejar de forma adecuada la computadora
- Elaborar los respectivos oficios para las diferentes peticiones de los comuneros.
- Demostrar excelencia en las actividades.
- Capaces de entrar a páginas web
- Enviar correos e interconectarse en las redes sociales

5) PERFIL DE LOS FACILITADORES

El facilitador debe reunir muchos aspectos importantes para el desarrollo de estos módulos ya que de él depende el éxito que se espera alcanzar para estos líderes comunales y por ende debe cumplir el siguiente perfil:

- ◆ Ser ingeniero en sistemas, para un mejor desarrollo del tema
- ◆ Habilidad en el manejo de la computadora
- ◆ Influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de
- ◆ Influenciar a la gente para que voluntariamente se empeñe en el logro de los objetivos propuestos en este módulo.
- ◆ Mostrar seguridad de sí mismos.

6) METODOLOGÍA

Para la respectiva capacitación se considerará muy importante el uso de cuadros sinópticos y papelógrafos, así como también la aplicación de preguntas y respuestas. Las respectivas capacitaciones serán de carácter teórico – práctico, audiovisual utilizando para ello equipos técnicos.

7) CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Evidencias de desempeño:

- ♦ Preguntas frecuentes
- ♦ Cumplimiento de horarios
- ♦ Resultados de trabajos de los líderes comunales
- ♦ Procesos implicados
- ♦ Portafolio
- ♦ Base de datos.

Evidencias de conocimientos.

- ♦ Seguridad en el manejo de la computadora
- ♦ Resultados de exámenes orales
- ♦ Resultados de exámenes escritos
- ♦ Confianza en sí mismo
- ♦ Seguridad al llegar a los demás
- ♦ Desarrollo en el uso de la computadora
- ♦ Búsqueda de información sin la asesoría del facilitador

8) BIBLIOGRAFÍA

- ♦ OMICRON System, 2003 Administración de recursos humanos con Microsoft Access y Excel, herramientas informáticas para la pequeña empresa.
- ♦ ECHENIQUE José, 2001 Auditoría en informática,
- ♦ HERNÁNDEZ Roberto ,2001 Estructuras de datos y algoritmos

4.10 PRESUPUESTO.

Para llevar a cabo la realización de este plan de capacitación se ha establecido un presupuesto, considerando los servicios profesionales de los instructores, coordinador y materiales a utilizar que a continuación se detallan.

**Cuadro # 11
SERVICIOS PROFESIONALES.**

INSTRUCTORES	Nº Horas	Costo x Hora	Costo Total
		Inc. Iva	
Módulo Liderazgo	40	\$15	600
Módulo Gestión Administrativa	38	\$15	570
Módulo Trabajo en equipo	40	\$15	600
Módulo Cultura Organizacional	38	15	570
Módulo Tecnología	37	\$15	555
Total	193	\$75	2895

Fuente: RAMÍREZ Franklin E.

Elaborado por: Lady Tomalá Borbor

**Cuadro # 12
GASTOS DE MATERIALES**

DESCRIPCIÓN	UNIDADES	COSTO X UNIDAD	COSTO TOTAL
Pizarra acrílica	1	\$ 118	\$118
Bolígrafos	90	0,25	22,50
Marcadores acrílicos	20	1,50	30,00
Marcadores permanentes	20	1,00	20,00
Cintas mas King	2	1,50	3,00
Grapadora	1	3,00	3,00
caja de grapas	1	1,00	1,00
Caja de clic	1	0,50	0,50
Perforadora	1	3,00	3,00
Pliegos de papel periódico	20	0,25	5,00
Listas de asistencias	20	0,25	5,00
Resma de papel bond A4	1	3,50	3,50
Tablero	1	3,90	3,90
	SUBTOTAL		100,40
	IVA 12%		12,05
	TOTAL		112,45

Suma total = 2895 +112.45=3007.45

4.11 FINANCIAMIENTO

Se propone obtener financiamiento a través de los organismos involucrados en el desarrollo de las comunidades como son.

- ✓ Gobierno Municipal de Santa Elena

- ✓ Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Colonche

- ✓ Gobernación

- ✓ Prefectura

- ✓ Plan internacional

- ✓ Ministerio de inclusión Económica Social

Mecanismos de control y seguimiento

El mecanismo de control y seguimiento tiene la finalidad de verificar el cumplimiento de los parámetros de la capacitación y de comprobar que cada uno de los líderes esté aplicando o poniendo en práctica cada uno de los aspectos que se están ejecutando.

Cada módulo al concluir será evaluado con la finalidad de constatar el nivel de aprendizaje adquirido por los líderes comunales, de los temas impartidos de manera que se pueda detectar si aún existen falencias en estos líderes. Dicha capacitación permitirá que los colaboradores dediquen el mejor de sus aportes, en el puesto de trabajo asignado, ya que es un proceso constante, que busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos comunales como: elevar el rendimiento, la moral y el ingenio de líderes.

ANÁLISIS GENERAL DE LA PROPUESTA

La capacitación juega un papel importante en el hombre ya que se identifica por los conocimientos que este tenga y la puesta en marcha de los mismos, a fin de lograr beneficios propios o para la comunidad, es así que el plan de capacitación beneficiará a los líderes comunales para que adquieran nuevos conocimientos y así mejoren su desarrollo dentro de los cabildos o de su comunidad y fuera de ella este conocimiento les será efectivo, porque podrán sobrellevar las diferentes situaciones que se les presentaran, con nuevas técnicas, conocimientos y sobre todo están en capacidad de plantear nuevas soluciones a la problemática que vive en la comunidad y así alcanzar sus objetivos en beneficio de toda la población.

Observar permanentemente que los líderes estén adquiriendo los conocimientos que se plantean en este proyecto, con el fin de que se produzcan cambios dentro de los cabildos.

Que los gobiernos seccionales se preocupen de los líderes comunales, que les brinden la atención, los conocimientos que ellos necesitan para llegar a su máximo desarrollo involucrando a toda una comunidad que espera mejores días y nuevas oportunidades de desarrollo ya sea dentro o fuera de su comunidad, ya que ellos también son parte del desarrollo de un país.

La capacitación es un factor primordial para el éxito del ser humano, es por esto que se plantea este plan de capacitación para líderes comunales que no poseen los conocimientos necesarios para la administración de los cabildos.

Además con el diagnóstico realizado en las comunas se detectó los grandes problemas y posibles soluciones que se deben emplear para el desarrollo sustentable de todas las comunas, por tal motivo es necesario la aplicación de este plan de capacitación el cual conducirá al buen crecimiento social, económico y cultural.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, Rosa, 2009. Proceso administrativo. Argentina: El Cid Editor, págs. 160.
- ABDALA, Ernesto 2006. Experiencia de capacitación laboral de jóvenes en América Latina, Editorial Red última década, fecha de publicación original.
- BLAKE, O, 2005. Detección y análisis de las Necesidades de Capacitación, Ediciones Macchi, Argentina. Origen.
- BURGWALL, Gerrit y CUÉLLAR, Juan Carlos, 2005. Planificación Estratégica y Operativa Aplicada a gobiernos locales, Editorial ABYA YALA, Servicio holandés de de cooperación al desarrollo.
- CHIAVENATO, Adalberto, 2005. Administración proceso Administrativo, tercera edición. Bogotá – Colombia, McGraw – Hill Interamericana, S.A. págs. 280.
- COULTER Maty y Stephen Robbins, 2005. Administración, México, octava edición Prentice Hall, págs. 280.
- DESSLER Gary, 2006 Administración de Personal, Sexta Edición.

- GÓMEZ Marcelo M, 2006 Investigación a la Metodología de la Investigación Científica, Córdova, Brujas Págs. 160.
- HERNANDEZ y Batista, 2006 “Metodología de la Investigación”, Bogotá, Editorial.
- HERNANDEZ Calderín Ernesto Edulberto y MOLINA Alvarez Ana Teresa, 2008. Una alternativa para la evaluación del impacto de la capacitación en las organizaciones, folletos gerenciales. Editorial: Dirección de capacitación de cuadros y estudios de dirección (DCCED), fecha de publicación, original.
- KOFMAN F. 2005 Metamangement; (tomo 1) Editorial Granica; Buenos Aire.
- MENDEZ Álvarez, Carlos Eduardo, 2008. Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Editorial MC GRAW Hill. Bogotá.
- NAMAK FOROOSH MohammadNaghi, 2005. Metodología de la Investigación, México, Limusa, págs. 528.
- ORTEGA VIVANCO, Mayra – ALVAREZ G, Luz Esther.2008. Guía didáctica para Diseñar el proyecto de tesis, ciclo IX, Editorial UTPL, Ecuador.

- PAREDES Garcés Wilson Gonzalo, MSC (2010) “Metodología de la Investigación”, Bogotá Editorial MCGRAW HILL, 3ª edición.
- 2010.
- RAMIREZ Franklin E. 2009. Guía para el diseño de programa de capacitación, Editorial El Cid Editor / apuntes, Temas: empresas - personal – formación profesional – capacitación – diseño de programas, fecha de publicación original.
- STONER J., WANKEL C. 2005 Administration Prentice-Hall. México,
- TAMAYO Tamayo Mario, 2005. Metodología formal de la Investigación Científica, México, Limusa, págs. 159.
- THOMPSON Strickland III, 2004. Administración Estratégica, Textos y Casos, México McGraw-Hill, págs. 280.
- VALDEZ Hernández Luis Alfredo, 2005. Planeación estratégica con enfoque sistemático, México, FCA circuito exterior de ciudad Universitaria, págs. 205.

<http://www.Líderes.com>

<http://www.presidencia.gub.uy/decretos/530211.pdf>

<http://www.reformaprevisional.cl/descargas/estudios/eps/b13-capacitacion-laboral.pdf>

http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/administracion/Planificacion_Estrategica.html

<http://www.revista líderes.com>

<http://www.eumed.net/libros/2006c/219/0.htm>

<http://www.emprendedoresnews.com/tips/gurues/%C2%BFque-es-liderar.html>

<http://consultors.iespana.es/queesliderar.htm>

<http://www.squidoo.com/que-es-liderazgo>

<http://www.genv.net/es-us/node/967>

http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm

AneXOS

ANEXO # 1



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA

Objetivo: Recopilar información adecuada a través del instrumento de investigación, que permita el diagnóstico situacional que viven los líderes de los cabildos comunales de las comunas de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Marque con una “X” la opción más relevante para usted.

1.- ¿Sabe usted que es un líder?

- Si
- No
- Tal vez

2.- ¿Cree usted que el Cabildo Comunal cumple con las expectativas de entidad debidamente organizada?

- Posiblemente (sí)
- Definitivamente (sí)
- Posiblemente (no)
- Definitivamente (no)

3.- ¿Cree usted que existen errores en la administración del Cabildo por falta de conocimiento de los directivos del cabildo.

- Posiblemente (sí)
- Definitivamente (sí)
- Posiblemente (no)
- Definitivamente (no)

4.- ¿Asiste usted a las asambleas del cabildo comunal?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca
- Casi nunca

5.- ¿Considera que para el crecimiento de los cabildos comunales se debe involucrar a toda la comunidad en el proceso de desarrollo?

- Si
- No
- Tal vez

6.- ¿De qué manera califica Usted las actividades que se realizan dentro de los cabildos Comunales para beneficio de la comunidad?

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Malo

7.- ¿Considera que existe comunicación dentro de este cabildo?

- Si
- No
- Tal vez

8.- ¿Cree que las equivocaciones del proceso administrativo de los Cabildos Comunales es por la falta de conocimientos de los líderes acerca de cómo administrar?

- Posiblemente (sí)
- Definitivamente (sí)
- Seguramente(no)
- Definitivamente (no)

9.- ¿Cree usted que los cabildos aportan al desarrollo de las comunidades?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca
- Casi nunca

10.- ¿Usted como líder de este cabildo le gustaría a adquirir conocimientos de cómo administrar las actividades de los cabildos?

- Si
- No
- Tal vez

11.- ¿El Cabildo que usted dirige tiene misión, visión y objetivos?

- Si
- No
- Tal vez

12. ¿Cómo líder de este cabildo Usted ha recibido alguna capacitación por parte de alguna institución pública o privada?

- Siempre
- Casi siempre
- Nunca
- Casi Nunca

13.- ¿Considera Usted que si se capacitara a los líderes comunales de la Parroquia Colonche mejoraría la eficiencia de las actividades de los cabildos?

- Probablemente (sí)
- Definitivamente (sí)
- Seguramente (no)
- Definitivamente (no)

14.- ¿Está usted de acuerdo que se capacite a los líderes de los Cabildos de la Parroquia Colonche a través de un Plan de Capacitación?

- Posiblemente (sí)
- Definitivamente (sí)
- Seguramente (no)
- Definitivamente (no)

15.- ¿Estaría dispuesto a colaborar para que este plan de capacitación se desarrolle de manera eficiente beneficiando a los líderes comunales?

- Si
- No
- Tal vez

16.- ¿Considera necesario que los cabildos comunales deben estar a cargo de líderes elegidos democráticamente?

- Posiblemente (sí)
- Definitivamente (sí)
- Seguramente (no)
- Definitivamente (no)

ANEXO # 2

**GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL DE COLONCHE**

FOTO # 1



FOTO # 2



ANEXO # 3

**LUGAR DONDE SE REALIZARÁN
LAS RESPECTIVAS CAPACITACIONES A LOS DIRECTIVOS DE
CABILDOS**

FOTO # 1



**AUDITORIO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL COLONCHE**

FOTO # 2



ANEXO # 4

CABILDO

COMUNA FEBRES CORDERO

FOTO #1



FOTO # 2



ANEXO # 5

CABILDO COMUNA RIO SECO

FOTO # 1



ANEXO # 6

CABILDO COMUNA BAMBIL DESHECHO

FOTO # 1



FOTO # 2



ANEXO # 7

**LUGAR EN QUE SE DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES
CABILDO BAMBIL DESHECHO**

FOTO # 1



ANEXO # 8

**SALA DE REUNIONES
CABILDO BAMBIL DESHECHO**

FOTO # 1



FOTO # 2



ANEXO # 9

**CABILDOS QUE NO CUENTAN CON LA ESTRUCTURA INDICADA
PARA REALIZAR SUS FUNCIONES**

FOTO # 1





**Gobierno Autónomo Descentralizado
Parroquial "Colonche"**

REG. OFICIAL N° 303 DE 19 DE OCTUBRE DEL 2010
COLONCHE - SANTA - ELENA - ECUADOR
RUC: 0968565390001



CERTIFICADO DE HONORABILIDAD

Por medio del presente **Certifico:**

Que la Srta. **LADY CRISTINA TOMALA BORBOR** con C.I. **092243798-3**, Realizo las encuestas y la socialización sobre su proyecto de tesis que consiste en **UN PLAN DE CAPACITACION PARA LIDERES DE LAS COMUNAS DE LA PARROQUIA COLONCHE** durante este periodo demostró capacidad, y gran desempeño en sus actividades.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad, autorizo a la peticionario hacer el uso legal, para fines consiguientes.

Colonche, Abril del 2012

Atentamente

SR. SALOMON GONZABAY

PRESIDENTE