

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



Universidad de El Salvador
Hacia la libertad por la cultura

**“PROPUESTA DE UN CURSO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES
COMUNALES Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE
LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

MIRIAN CAROLINA HERNÁNDEZ DE MENDOZA

SERGIO MARTÍNEZ FABIÁN

CINDY MARIE TAYLOR PERDOMO

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

NOVIEMBRE 2011

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMÉRICA.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector : **Ing. Mario Roberto Nieto Lovo**

Secretario General : **Dra. Ana Leticia de Amaya**

Facultad de Ciencias Económicas

Decano : **Msc. Roger Armando Arias Alvarado**

Secretario : **M.A.E. José Ciriaco Gutiérrez Contreras**

Coordinador de Seminario de Graduación : **Lic. Rafael Arístides Campos**

Docente Director : **Lic. Rodolfo Santos Velásquez**

Noviembre 2011

San Salvador,

El Salvador,

Centro América

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen María por darme la sabiduría, fortaleza y valor en los momentos difíciles que se han dado en el transcurso de mi carrera.

A mi madre por ser mi modelo a seguir e impulsar la perseverancia y optimismo en mis estudios.

A mi esposo por su comprensión, por ser el pilar y apoyo durante este arduo camino y no dejarme caer en estos momentos difíciles.

A mi hija por darme la fuerza para concluir mi camino.

Mirian Carolina Hernández de Morales

A Dios y a la Virgencita Gracias por este triunfo, brindándome tantos milagros en mi vida. A mi madre por ser una luz para guiarme y que sin ella jamás hubiera logrado este sueño. A mi hermana y mis sobrinos quienes siempre confiaron en mí. A mi novio por su apoyo en este caminar. A mis compañeros de trabajo de investigación por fijar metas y lograrlas con esmero.

Cindy Marie Taylor Perdomo

Primeramente a Dios Todopoderoso, ya que en todo momento de mi vida ha estado y que siempre me acompañara, a mi madre Concepción que es la persona más valiosa que ha existido para mí y que siempre me apoyo en los momentos buenos y malos, a mi hermana Cecilia que ha tenido esa paciencia, motivación, cariño y que siempre ha confiado en mí.

A mis compañeras del trabajo de investigación, porque me dieron la oportunidad de tener esa amistad, paciencia y colaboración para culminar este nuevo logro en mi vida, que todos reciban bendiciones abundantes de Dios en toda su vida.

Sergio Martínez Fabián

ÍNDICE

	Página
Resumen	i
Introducción	iii

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS, DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE, DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL, MARCO LEGAL Y REFERENCIAL SOBRE EL CURSO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNALES

A. ANTECEDENTES DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS	1
1. Límite geográfico	2
2. Principales barrios y cantones	2
3. Población	3
4. Desarrollo urbano	3
5. Organización política	3
5.1 Unidad de Desarrollo Social	4
5.2 Departamento de Organización Popular	4
B. GENERALIDADES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE	5
C. MARCO LEGAL	6
1. Constitución de la República de El Salvador	6
2. Código Municipal	7
3. Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunales de la Ciudad de Mejicanos	9
D. MARCO REFERENCIAL SOBRE EL CURSO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNALES	11
1. Dirección	11
2. Comunicación	11
3. Motivación	12
4. Liderazgo	14

4.1 Diferencia entre la coordinación y el liderazgo	14
4.2 Estilos de liderazgo	15
4.3 Liderazgo en la práctica	17
5. Manejo de conflictos	18
5.1 Como solucionar los conflictos	19
6. Toma de decisiones	19
6.1 Elementos de la toma de decisiones	20
6.2 Proceso de un conflicto y su ventaja a la mejora continúa	21
6.3 Sistema fundamental para la toma decisiones acertadas	21
7. Trabajo en equipo	21
7.1 Principios del trabajo efectivo en equipo	22
7.2 Comportamiento de un equipo de alto rendimiento	24
8. Curso educativo	25
8.1 Lineamientos a considerar para la elaboración de un curso educativo	26
8.2 Educar y organizar	27
9. Calidad de vida	27
9.1 Componentes de la calidad de vida	28
9.2 Dimensiones de estudio de la calidad de vida	29
9.3 Ubicación de El Salvador en la calidad de vida a nivel mundial	30
10. Participación ciudadana	30
10.1 Tipos de participación	31
10.2 Importancia de la participación ciudadana	32

CAPÍTULO II - DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

A.OBJETIVOS	34
B.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
C.TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
1. Cuantitativa	35
2. Descriptiva	35
D.FUENTES DE INFORMACIÓN	36
1. Primarias	36
2. Secundarias	36
E.TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	36
1. Encuesta	36
2. Entrevista	36
F.INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	37
1. Cuestionario	37
2. Guía de entrevista estructurada	37
G.TIPO DE DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	37
H.DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA	37
I.PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	38
1. Tabulación de datos	38
2. Análisis e interpretación de datos	38
3. Presentación de la tabulación y análisis de datos	38
J.SITUACIÓN ACTUAL	39
1. Generalidades de la Comunidad San Miguel Norte	39
2. Vías de comunicación	39
3. Educación	40
4. Riesgo social	40
5. Servicios públicos	41

6. Organización de la Junta Directiva	41
7. Apoyo de Alcaldía Municipal de Mejicanos hacia la participación ciudadana en las comunidades	43
K.DIAGNÓSTICO	45
1. Calidad de Vida	45
2. Comunicación y Organización de la Junta Directiva	47
3. Liderazgo en Comunidad San Miguel Norte	48
L.ANÁLISIS FODA DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE	50
M.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
1. Conclusiones	51
2. Recomendaciones	52

CAPÍTULO III

PROPUESTA DE UN CURSO EDUCATIVO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES, DIRIGIDO A LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

A.INTRODUCCIÓN	53
B.JUSTIFICACIÓN	53
C.IMPORTANCIA	54
D.OBJETIVOS	54
E.POLÍTICAS DEL CURSO EDUCATIVO	55
F.PERFIL DEL FACILITADOR	56
1. Requisitos	56
2. Funciones	57
G.MÉTODOS Y MEDIOS DE ENSEÑANZA	57
H.DESCRIPCIÓN DEL CURSO EDUCATIVO Y SU CONTENIDO	58
1. Módulo I: Participación ciudadana con apoyo de la Alcaldía Municipal	58
2. Módulo II: Formación de líderes comunales	58
3. Módulo III: Trabajo en Equipo	58

4. Módulo IV: Elaboración de diagnósticos	58
5. Módulo V: Formulación de presupuestos	58
I.MÓDULOS DEL CURSO DE FORMACIÓN DE LÍDERES	59
1. Módulo I - Participación Ciudadana con apoyo de la Alcaldía Municipal	59
1.1 Cédula de Contenido temático	60
1.2 Objetivo	62
1.3 Producto esperado	62
1.4 Participación ciudadana	62
1.4.1 Concepto	62
1.4.2 Importancia	62
1.4.3 Beneficios de la participación ciudadana en las comunidades	62
1.4.4 Marco Jurídico de la participación ciudadana y asociaciones comunales	63
1.5 Asociaciones comunales	65
1.5.1 Concepto	65
1.5.2 Constitución y Legalización de las asociaciones comunales	65
1.5.3 Objetivos de las asociaciones comunales	66
1.5.4 Atribuciones de las Asociaciones Comunales	67
1.5.5 Gobierno de las Asociaciones Comunales	68
1.5.6 Principales Atribuciones	68
1.6 Alcaldía Municipal de Mejicanos y su apoyo a las asociaciones comunales	68
1.7 Junta Directiva	69
1.7.1 Concepto	69
1.7.2 Marco jurídico que rige las Juntas Directivas	69
1.7.3 Formación de las Juntas Directivas	70
1.7.4 Actividades de la Junta Directiva	71
1.7.5 Derechos y deberes de la Junta Directiva	73
2. Módulo II - Formación de Líderes Comunales	74
2.1 Cédula de Contenido temático	75
2.2 Objetivo	77

2.3	Producto esperado	77
2.4	Concepto de liderazgo	77
2.5	Concepto de líder comunal	77
2.6	Importancia del liderazgo	77
2.7	Identidad de líder	78
2.7.1	Identidad personal del líder	78
2.7.2	Valores y cualidades del líder	79
2.7.3	Características de un líder	80
2.7.4	Tipos de liderazgo	81
2.7.5	Autoestima y liderazgo	82
3.	Módulo III – Trabajo en Equipo	84
3.1	Cédula de Contenido temático	85
3.2	Objetivo	87
3.3	Producto esperado	87
3.4	Comunicación	87
3.4.1	Concepto	87
3.4.2	Importancia	87
3.4.3	Componentes de una buena comunicación	88
3.5	Trabajo en equipo	88
3.5.1	Concepto	88
3.5.2	Principios del trabajo efectivo en equipo	89
3.5.3	Actitudes que desarticulan el trabajo en equipo	89
3.5.4	Reglas de los equipos	90
3.6	Resolución de Conflictos	90
3.6.1	Causas de generación de conflictos	90
3.6.2	¿Cómo prevenir el conflicto?	91
3.6.3	Como actúa un líder frente al conflicto	92

4. Módulo IV Elaboración de Diagnósticos	93
4.1 Cédula de Contenido temático	94
4.2 Objetivo	96
4.3 Concepto	96
4.4 Producto esperado	96
4.5 Importancia	97
4.6 Beneficios del diagnóstico participativo	97
4.7 Clima de respeto mutuo	97
4.8 Pasos para la elaboración de un diagnóstico	98
4.9 Contenido del diagnóstico	101
4.10 Acciones y proyectos	102
5. Módulo V – Formulación de Presupuestos	103
5.1 Cédula de Contenido temático	104
5.2 Producto esperado	106
5.3 Concepto	106
5.4 Importancia	107
5.5 Beneficios	107
5.6 Características de presupuesto	107
5.7 Pasos para la elaboración de un presupuesto	108
5.8 Presentación del presupuesto	110
J.PLAN DE IMPLEMENTACIÓN	112
1. Objetivos	112
2. Políticas	112
3. Actividades a realizar	113
4. Recursos	113
K.PRESUPUESTO DEL CURSO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES	114
Bibliografía	116
Anexos	

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Mapa del Municipio de Mejicanos
2. Estructura organizativa actual de la Alcaldía Municipal de Mejicanos
3. Mapa de la Comunidad San Miguel Norte
4. Cuestionario dirigido a los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos
5. Guía de entrevista a miembros de la junta directiva de la Comunidad San Miguel Norte de Municipio de Mejicanos
6. Guía de entrevista al presidente de la junta directiva de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos
7. Guía de entrevista al Educador Popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos
8. Tabulación del cuestionario dirigido a los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos
9. Lista de asistencia al curso educativo para formar líderes comunales
10. Hoja de evaluación hacia el facilitador
11. Hoja de evaluación del facilitador hacia los asistentes
12. Diploma de participación
13. Cronograma de actividades para la implementación de un curso educativo para formar líderes comunales en la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos

RESUMEN

La formación de líderes comunales es un tema que se está analizando en las diferentes Municipalidades de nuestro país, ya que la integración de ellas podrá dar mejores resultados a la solución de sus necesidades y mejorar la calidad de vida de sus habitantes, es por esto que La Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos forma parte de aquellas comunidades que se encuentran en la búsqueda de mejorar, pero que sin embargo les es difícil por la falta de organización.

El objetivo del presente trabajo es describir en qué medida incide un curso para la formación de líderes comunales en la calidad de vida de los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos, el cual les permitirá adquirir los conocimientos necesarios para crear un ambiente de convivencia por medio del trabajo en equipo, participación ciudadana, manejo de conflictos.

Para realizar la investigación de campo se aplicó las técnicas de entrevista y encuesta, con sus respectivos instrumentos, la cual fue dirigida a los habitantes de la Comunidad, al presidente de la Junta Directiva, algunos líderes de la Comunidad, así también al educador popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos.

Se llevó a cabo un censo, por medio del instrumento del cuestionario por hogar, obteniendo las respuestas de una sola persona perteneciente a la familia, la cual debía ser mayor de 18 años.

Luego de realizar la investigación y la recolección de datos se procedió a la tabulación, análisis e interpretación de los mismos, lo cual fue la base para la elaboración del diagnóstico, y con el cual se lograron determinar las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Entre las principales conclusiones que se determinaron son: en la Comunidad San Miguel Norte, sí se reconocen actitudes de líderes entre los residentes para trabajar por los habitantes. Además se demostró que La Alcaldía Municipal de Mejicanos no cuenta con un instrumento adecuado que les permita formar líderes Comunales. Y además, se identificó que los habitantes no trabajan con la Junta Directiva, dejando todas sus necesidades en manos de ellos sin buscar formas de apoyo para mejorar la situación.

Tomando en cuenta las conclusiones antes mencionadas se recomienda: identificar las personas con actitudes de líderes que están en la disposición para trabajar por la comunidad, para iniciar el curso educativo que les permita adquirir conocimientos sobre la dirección, motivación, trabajo en equipo, comunicación, manejo de conflictos, y la gestión de proyectos de comunidades. Además que la Alcaldía Municipal de Mejicanos mantenga el Curso Educativo para formar líderes comunales, que les permita crear una mejor comunicación con cada uno de ellos. Y para el buen funcionamiento la comunidad necesita crear una nueva Junta Directiva, comprometida al servicio común de los habitantes.

INTRODUCCIÓN

La integración de las comunidades, organización y unión entre ellas es un tema fundamental para las actuales municipalidades, para que estas mejoren la calidad de vida y creen participación ciudadana entre cada uno de los habitantes. Esto se logra al tener una buena gestión entre cada comunidad que cuente con líderes impulsores, comprometidos, comunicativos y con confianza en sí mismo, lo que básicamente consiste en formarlos día a día, para que ellos dirijan actividades, deleguen responsabilidades, expandan el poder hacia otros y que incentiven a los habitantes a mejorar su comunidad como el país.

En relación a lo anterior se crea el presente trabajo denominado: **“PROPUESTA DE UN CURSO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNALES Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS”** el cual está compuesto por tres capítulos.

El capítulo I se expresa los antecedentes y aspectos más importantes sobre el Municipio de Mejicanos, el área encargada de desarrollo social de la alcaldía Municipal, y generalidades de la comunidad San Miguel Norte.

Los antecedentes contienen los puntos más importantes sobre el límite geográfico, sus barrios y cantones de Mejicanos, población y desarrollo urbano. Sobre la alcaldía Municipal se muestra al área encargada del desarrollo de las comunidades así como sus funciones.

Además se presenta el marco referencial que forma la base para la elaboración del curso educativo. Se presentan los conceptos relacionado al liderazgo en las comunidades como lo son la dirección, comunicación, motivación, liderazgo, manejo de conflictos, toma de decisiones, trabajo en equipo, lineamientos de un curso educativo, y claro lo que se pretende mejorar con las nuevas actitudes del líder que son la calidad de vida y la participación ciudadana.

El capítulo II presenta el diagnóstico de la situación actual sobre el liderazgo en la Comunidad San Miguel Norte. El desarrollo de este capítulo contiene la metodología empleada para la investigación como lo son sus objetivos, el método empleado, tabulación y el análisis de los resultados. En este análisis se muestra la

situación actual de la comunidad, el diagnóstico en base a los instrumentos empleados, y el análisis FODA de la comunidad. Y por último se plantean las conclusiones y recomendaciones respectivas.

El capítulo III, contiene la propuesta de la investigación, como lo es La elaboración de un Curso Educativo para formar líderes comunales dirigido a los habitantes en la comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos para impulsar en ellos participación ciudadana, reconocer las actitudes de líderes, motivar el trabajo en equipo y dar a ellos la guía para la autogestión de sus necesidades ante las instituciones, como lo es una guía para elaborar diagnósticos y la creación de presupuestos. Además dicho capítulo contiene los objetivos del curso educativo, sus políticas, el perfil del facilitador, los métodos de enseñanza con su aplicación, el plan de implementación y el presupuesto para poner en marcha el curso

Finalmente se presenta las referencias bibliográficas relacionadas con la investigación y los anexos, a los que se han hecho referencia en el desarrollo de todo el trabajo.

CAPÍTULO I - GENERALIDADES DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS, DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE, DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL, MARCO LEGAL Y REFERENCIAL SOBRE EL CURSO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNALES.

La calidad de vida en El Salvador es un punto de análisis por los Gobiernos locales que les permite conocer cómo trabajar por ella y mejorarla día a día. Por tal razón es un punto de preocupación para el Municipio de Mejicanos, debido que entre las responsabilidades de la Alcaldía se encuentra facilitar la realización de acciones y proyectos auto sostenible orientado a los beneficios y mejoramiento socioeconómico de la población. A continuación se realiza un recuento histórico sobre la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos, así como las normas que respaldan la convivencia organización de la comunidad y sobre el marco referencial en relación al curso educativo para formar líderes comunales.

A. ANTECEDENTES DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS¹

Quando los españoles conquistaron y colonizaron el territorio de Cuscatlán, hoy El Salvador, venían con ellos indígenas aborígenes Tlaxcaltecas, aztecas y Acoluas, originarios del Valle del Anáhuac, del territorio de México, conocidos con el gentilicio de mexicanos. Ya conquistadas estas tierras, estos Mexicanos fundaron tres núcleos: el primero, a una legua al norte de San Salvador; el segundo, en lo que hoy es un barrio de Sonsonate; y el tercero, en Usulután, lo que hoy es el Cantón Santa María. El grupo que se estableció a una legua de San Salvador, fundó la ciudad de Mejicanos. El topónimo Náhuatl significa “Lugar de las Mechicas”; proviene de las voces: Meshic, Meshica, Mejicanos; otro significado es “lugar de refugio”.

Mejicanos ingresó en el año de 1786 en la jurisdicción de San Salvador. Durante la administración del General de División y Presidente Constitucional de la República, Don Francisco Menéndez y por Decreto Legislativo del 27 de Marzo de 1888, se otorgó el título de Villa al pueblo de Mejicanos. Durante la administración del general Castañeda Castro y por Decreto Legislativo del 11 de septiembre de 1948, se confirió el título de ciudad a la Villa de Mejicanos.

¹www.fisdj.gob.sv

Mejicanos en la actualidad cuenta con cuatro cantones: Cháncala, San Miguel, San Roque, Zacamil y 36 caseríos los cuales se consideran entre el sector urbano, rural y semi rural. Se contabilizan 265 colonias entre condominios, urbanizaciones, comunidades y residenciales. El número de centros escolares públicos y colegios privados establecidos en el municipio es de 75 en total y cuenta con un Instituto, conocido por Instituto Nacional Alberto Masferrer (INAM). También cuenta con cinco puestos policiales incluyendo la delegación PNC en Zacamil; posee su respectiva, Alcaldía, un hospital, dos unidades de salud, tres clínicas del ISSS, siete iglesias católicas, quince evangélicas, una cruz verde, quince grupos de auto ayuda, ocho canchas deportivas, una casa de la cultura, treinta parques, dos Club de Leones, además de poseer los servicios básicos de: agua, energía eléctrica, teléfono, internet, correo, y juzgado de paz.

1. Límite geográfico²

La cabecera del municipio es la ciudad de Mejicanos, se localiza a una distancia de 3.68 Kilómetros de la ciudad de San Salvador; limita al Norte con Ayutuxtepeque, Apopa y Ciudad Delgado, al Este con Cuscatancingo, al Sur y oeste con San Salvador. Está situada a 640 metros sobre el nivel del mar y tiene una extensión de 22.12 Km², de los cuales más del 90% corresponden al área urbana y un 10% al área rural (ANEXO 1)

2. Principales barrios y cantones³

El área urbana de Mejicanos se divide en seis grandes barrios y cuatro Cantones, de los cuales son:

Barrios	Cantones
Barrio El Centro	Zacamil
Barrio San José	Cháncala
Barrio San Nicolás	San Miguel
Barrio El Calvario	San Roque.
Barrio Santa Lucía	
Barrio Las Delicias del Norte	

A nivel general, el municipio cuenta con 265 colonias, distribuidas entre: condominios, urbanizaciones, residenciales y comunidades.

² Ídem

³ Diagnóstico del Municipio de Mejicanos, departamento de San Salvador, El Salvador, C.A, 2005

3. Población

De conformidad con lo indicado por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) la población del Municipio de Mejicanos para el año 2006 fue:⁴

Población (Habitantes)	Superficie (Km ²)	Densidad Demográfica(Hab/ km ²)
209,708	22.12	9,480.47

Para el año 2007, según las últimas estimaciones de la DIGESTYC, evaluaron un crecimiento poblacional en Mejicanos de 211 mil 878 habitantes.

4. Desarrollo urbano⁵

Al igual que el resto de municipios del gran San Salvador, Mejicanos ha tenido un crecimiento urbanístico acelerado principalmente hacia el norte y poniente; ejemplo de ello es: Ciudad Corinto, el Complejo de Edificios Multifamiliares Zacamil, y las residenciales: Metrópolis, San Pedro, La Gloria.

El Boulevard Constitución cruza el municipio otorgándole una posición geográfica privilegiada. Por otra parte, pese al crecimiento y desarrollo que ha experimentado, el municipio aun cuenta con muchos asentamientos humanos que en su momento fueron comunidades marginales fundadas en terrenos baldíos y públicos, por miles de personas que fueron desplazadas del conflicto armado del país en la década de los 80's y otros habitantes por el impacto del terremoto de 1986 que originó la situación de pobreza que históricamente ha sufrido el país. En contraste con las urbanizaciones formalmente establecidas, estas comunidades no han logrado alcanzar un desarrollo urbano suficiente para reducir la brecha de pobreza y mejorar la calidad de vida.

5. Organización política

El Concejo municipal, representa el Gobierno Municipal teniendo carácter deliberante y normativo en el que busca realizar la administración de forma correcta y eficaz cumpliendo y haciendo cumplir las atribuciones que señalan las ordenanzas municipales. Entre las principales funciones que ejecuta están aquellas de carácter ratificadoras, legales, y relativas al desarrollo social. (ANEXO 2)

⁴ www.digestyc.gob.sv/DigestycWeb/Estad_Demograficas/infodemo.htm

⁵ www.isd.org.sv

5.1 Unidad de desarrollo social⁶

Es la encargada de integrar los intereses de la comunidad y los objetivos de la Municipalidad al apoyar y facilitar la realización de acciones y proyectos auto sostenible orientado a los beneficios y mejoramiento socioeconómico de la población.

Las funciones que desarrolla esta unidad son:

- Organizar directivas municipales de barrios y colonias para planificar celebraciones de fiestas patronales.
- Efectuar todas aquellas actividades que beneficien a las actividades locales.
- Orientar a las autoridades municipales hacia la identificación de proyectos autofinanciables que permitan un desarrollo comunitario.
- Orientar y promover la organización comunitaria.
- Promover actividades que contribuyan a conservar las costumbres locales tales como: festejos, pastorelas, y otras actividades artísticas y culturales.
- Promover y realizar actividades recreativas intercomunitarias.

5.2 Departamento de Organización Popular

Su objetivo es organizar y educar a las comunidades hacia un desarrollo social local que les permita un crecimiento integral. La forma en la cual trabaja con cada una de las comunidades es:

- Mantiene y organiza las comunidades.
- Promueve el desarrollo asesorando a las comunidades para solicitar ayuda a organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Promueve la participación ciudadana.
- Integra los intereses de las comunidades con los intereses de la municipalidad.

⁶ Información proporcionada por la Alcaldía de Mejicanos, aprobado por el Concejo Municipal para el Plan Estratégico del año 2010.

Dentro de esta unidad se encuentra la figura del Educador Popular, quien promueve una mejor organización entre las comunidades mediante la creación de directivas, tomando en cuenta como indicadores de sus éxitos el número de comunidades bien organizadas y las buenas relaciones interpersonales con juntas directivas. Las funciones del educador popular son:

- Visitas y reuniones con las diferentes comunidades.
- Canaliza las gestiones entre las comunidades e instituciones públicas, privadas u ONG`S.
- Elaborar el plan de trabajo, anual de las diferentes comunidades con las directivas.
- Ejecuta planes de trabajo social (salud, educación, participación ciudadana, entre otros).

B. GENERALIDADES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE

En 1930 lo que hoy se conoce como Zacamil constituía el Cantón San Miguel. En ese año, había muy pocos habitantes, los materiales de las viviendas eran principalmente adobe, vara de bambú y castilla; las vías de comunicación eran eminentemente rurales, lo que obligaba a que el transporte tanto de personas como de mercadería se realizara a través de carretas y caballos.

En un principio la comunidad estaba conformada por Comunidad las Flores, Comunidad las Nubes y la parte de Comunidad San Miguel Norte; con el avance de la urbanidad el territorio total se vio disminuido en las laderas del volcán de San Salvador. Actualmente la Comunidad San Miguel Norte se encuentra con un alto número de habitantes en relación al terreno que posee, en la cual residen familias en su mayoría con terrenos propios, muchos de ellos heredados por sus padres y algunas personas que alquilan o que cuidan las viviendas el cual representa una población de 120 personas entre las distintas edades (ANEXO 3).

C. MARCO LEGAL

1. Constitución de la República de El Salvador⁷

En ella se expresa lo siguiente:

Art. 202 Para el Gobierno Local, los departamentos se dividen en Municipios, que estarán regidos por Concejos formados de un Alcalde, un Síndico y dos o más Regidores cuyo número será proporcional a la población.

Los miembros de los Concejos Municipales deberán ser mayores de veintiún años y originarios o vecinos del municipio; serán elegidos para un período de tres años, podrán ser reelegidos y sus demás requisitos serán determinados por la ley.

Art. 203 Los Municipios serán autónomos en lo económico, en lo técnico y en lo administrativo, y se regirán por un Código Municipal, que sentará los principios generales para su organización, funcionamiento y ejercicio de sus facultades autónomas.

Los Municipios estarán obligados a colaborar con otras instituciones públicas en los planes de desarrollo nacional o regional.

Art. 204 La autonomía del Municipio comprende:

1º. Crear, modificar y suprimir tasas y contribuciones públicas para la realización de obras determinadas dentro de los límites que una ley general establezca.

Aprobadas las tasas o contribuciones por el Concejo Municipal se mandará publicar el acuerdo respectivo en el Diario Oficial, y transcurridos que sean ocho días después de su publicación, será obligatorio su cumplimiento;

2º. Decretar su Presupuesto de Ingresos y Egresos;

3º. Gestionar libremente en las materias de su competencia;

4º. Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de sus dependencias;

5º. Decretar las ordenanzas y reglamentos locales;

6º. Elaborar sus tarifas de impuestos y las reformas a las mismas, para proponerlas como ley a la Asamblea Legislativa.

⁷ Decreto Constitucional N° 38 de fecha 15 de diciembre de 1983

Art. 205 Ninguna ley ni autoridad podrá eximir ni dispensar el pago de las tasas y contribuciones municipales.

Art. 206 Los planes de desarrollo local deberán ser aprobados por el Concejo Municipal respectivo; y las Instituciones del Estado deberán colaborar con la Municipalidad en el desarrollo de los mismos.

Art. 207 Los fondos municipales no se podrán centralizar en el Fondo General del Estado, ni emplearse sino en servicios y para provecho de los Municipios.

Para garantizar el desarrollo y la autonomía económica de los municipios, se creará un fondo para el desarrollo económico y social de los mismos. Una ley establecerá el monto de ese fondo y los mecanismos para su uso.

Los Concejos Municipales administrarán el patrimonio de sus Municipios y rendirán cuenta circunstanciada y documentada de su administración a la Corte de Cuentas de la República.

La ejecución del Presupuesto será fiscalizada a posteriori por la Corte de Cuentas de la República, de acuerdo a la ley.

2. Código Municipal⁸

En este se establece lo siguiente:

Art. 115. Es obligación de los gobiernos municipales promover la participación ciudadana, para informar públicamente de la gestión municipal, tratar asuntos que los vecinos hubieren solicitado y los que el mismo Concejo considere conveniente.

Art. 116. Son mecanismos de participación ciudadana los siguientes:

- a) Sesiones Públicas del Consejo;
- b) Cabildo Abierto;
- c) Consulta Popular;
- d) Consulta Vecinal Sectorial;
- e) Plan de Inversión Participativo;

⁸ Decreto Legislativo N° 274 de fecha 31 de enero de 1986.

- f) Comités de Desarrollo Local;
- g) Consejos de Seguridad Ciudadana;
- h) Presupuesto de Inversión Participativa;
- i) Otros que el Consejo Municipal estime conveniente.

El Secretario Municipal levantará acta de todo lo actuado, cualquiera que sea el mecanismo de participación que se haya utilizado.

Asociaciones Comunales

Art. 118. Los habitantes de las comunidades en los barrios, colonias, cantones y caseríos, podrán constituir asociaciones comunales para participar organizadamente en el estudio, análisis de la realidad social y de los problemas y necesidades de la comunidad, así como en la elaboración e impulso de soluciones y proyectos de beneficio para la misma. Las asociaciones podrán participar en el campo social, económico, cultural, religioso, cívico, educativo y en cualquiera otra que fuere legal y provechoso a la comunidad.

Art. 123. Los Municipios deberán propiciar la incorporación de los ciudadanos en las asociaciones comunales y su participación organizada a través de las mismas.

De igual manera a través de las asociaciones deberán propiciar el apoyo y participación en los programas estatales y municipales de beneficio general o comunal.

Art. 124. El Concejo deberá reunirse periódicamente con las asociaciones comunales para analizar y resolver los problemas, elaborar y ejecutar obras de toda naturaleza de beneficio comunal.

Art. 125. El Concejo podrá requerir la cooperación comunal mediante la incorporación de personas o de representantes de la comunidad en:

- a) Comisiones asesoras permanentes o especiales del propio Concejo;
- b) Comisiones o Juntas de carácter administrativo a las cuales se les encomienden gestiones específicas de orden material, cultural, cívico, moral y otras;
- c) Cualesquiera otra forma de organización o colaboración comunal.

3. Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunales de la Ciudad de Mejicanos⁹

La presente ordenanza establece lo siguiente:

Órgano de Ejecución

Art. 1. Los programas de desarrollo de las Comunidades a que se refiere la presente Ordenanza estarán a cargo de la sección de Desarrollo Social de la Comunidad, con las funciones y atribuciones que señala la misma en coordinación con otros organismos del Estado y entidades privadas en la que fuere pertinente.

Art. 2. La Alcaldía Municipal dentro de su jurisdicción a través de la sección de Desarrollo Social de la Comunidad, será la encargada de coadyuvar en el desarrollo de las Comunidades y de la mediación y coordinación de los recursos financieros, técnicos y materiales provenientes de entidades particulares y de Estado destinadas a la consecución de los fines que establece esta Ordenanza, asimismo se podrá coordinar esfuerzos a cualquier organismo del Estado o entidad de carácter social, a participar en los asuntos que de una u otra manera conlleven el desarrollo de sus asociaciones comunales.

Objetivos del Desarrollo Comunal

Art. 4. Son objetivos principales de Asociaciones Comunales:

Garantizar la ejecución de las políticas de desarrollo tendientes a superar y eliminar las causas de marginalidad de las comunidades locales.

Coadyuvar al desarrollo integral de la persona humana, de la familia y por ende la Comunidad.

Fomentar el mejor aprovechamiento de los recursos locales a través de la participación para la utilización de ellos en forma eficiente.

Impulsar el proceso de formación mediante el cual se desarrollen las facultades y capacidades innatas de cada persona.

⁹ Aprobado por el Comité Municipal de Mejicanos de San Salvador de fecha 3 de julio de 1990, tomo 308.

Art. 5. Para la realización de objetivos anteriores la Alcaldía Municipal a través de la Sección de Desarrollo Social de la Comunidad, deberá:

Apoyar las actividades críticas y reflexivas de los habitantes de las Comunidades para obtener la transformación de sus realidades a través de programas que contribuyan a elevar el nivel de vida, de salud, educación, trabajo, formación e información, relaciones familiares y comunales, así como otras que eleven sus niveles de vida en todos sus órdenes.

Promover la participación de la Comunidad para que los programas y proyectos ejecutados sean una solución a las necesidades más sentidas de los mismos.

Propiciar la organización de las Asociaciones comunales para alcanzar su desarrollo integral.

Gobierno de las Asociaciones Comunales

Art. 14. El Gobierno de cada asociación comunal estará constituido por:

La Asamblea General, que es el organismo máximo de la Asociación y estará formado por todos los afiliados;

La Junta Directiva que es el Órgano Ejecutivo y estará integrado por el número de miembros que señalen sus Estatutos y esta Ordenanza.

Art. 24. La Junta Directiva será integrada con los siguientes cargos:

Presidente

Secretaría de Actas

Secretaría de Finanzas

Secretaría de Comunicaciones

Secretaría de Asuntos Legales, en la que el Síndico tendrá a su cargo la coordinación de tales actuaciones.

Secretaría de Cultura, Recreación y Deportes.

Secretaría de Proyectos

Art. 32. Los Miembros de la Juntas Directivas serán electos para un periodo no mayor de dos años y podrán ser reelectos en forma alterna solo por un periodo igual, debiendo inscribirse la nueva Junta Directiva en el Registro de Asociaciones Comunales de esta Alcaldía.

D. MARCO REFERENCIAL SOBRE EL CURSO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE LÍDERES COMUNALES

1. Dirección¹⁰

La palabra administración viene del latín ad (hacia dirección, tendencia) minister (obediencia), y significa aquel que realiza una función bajo el mando de otros.

El proceso administrativo cuenta con las etapas de la planeación, organización, dirección y control.

<u>Planeación</u>	<u>Organización</u>	<u>Dirección</u>	<u>Control</u>
<ul style="list-style-type: none"> • Definir la misión. • Formular objetivos. • Definir los planes para alcanzarlos. • Cursor de las actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dividir el trabajo. • Asignar actividades. • Agrupar las actividades en grupos. • Asignar los recursos. • Definir responsabilidad y autoridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Motivación. • Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Definir los estándares. • Monitorear el desempeño. • Evaluar el desempeño. • Empezar acciones correctivas.

La presente investigación se centra en el proceso administrativo de la dirección, la cual consiste en poner en marcha las actividades y ejecutarlas, está relacionada con la acción y la puesta en marcha, debido que las personas necesitan ser entrenadas, guiadas y motivadas para alcanzar los resultados que se esperan de ellas, esto involucra comunicar, motivar y el saber liderar¹¹.

2. Comunicación

Comunicación, proviene del latín "comunicare", que significa comunicar, compartir; que es la transmisión de información y entendimiento a través del uso de símbolos comunes¹².

Para Agustín Reyes Ponce la comunicación "es un proceso mediante el cual los conocimientos tendencias y sentimientos son conocidos y aceptados por otros".

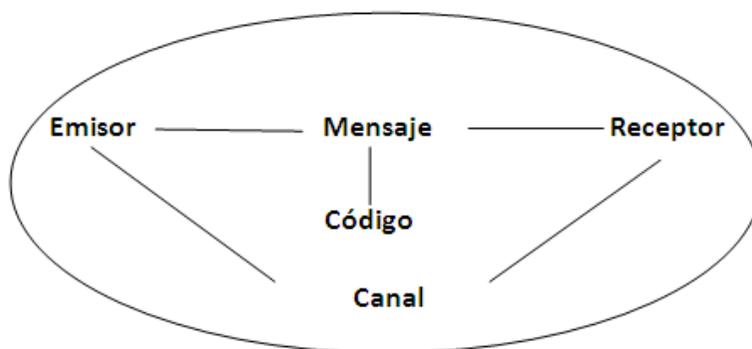
¹⁰ Idalberto Chiavenato, "Introducción a la Teoría General La Administración", Mc Graw Hill, México, séptima edición, 2006, pág. 143.

¹¹ Ídem.

¹² Alexis Serrano, "Administración de Personas", primera edición, talleres gráficos UCA, El Salvador, 2007, pág. 187

Proceso de la comunicación¹³

Se puede definir un proceso como “una serie de eventos que ocurren consecutivos en un orden y en un tiempo definidos”. El proceso de comunicación humana se explica como la transmisión de señales y la creación de significados, los elementos de este proceso son:



- Emisor, persona que emite el mensaje o información.
- Receptor, persona o personas que reciben el mensaje.
- Mensaje, información que transmite lo que se quiere decir.
- Canal, medio o vía utilizado para transmitir el mensaje.
- Código, conjunto de signos y reglas necesarios para la elaboración del mensaje tanto el emisor como el receptor han de conocer estas reglas de codificación y descodificación.

La comunicación es uno de los pilares básicos en los que se apoya cualquier tipo de relación humana, es crucial para el bienestar personal ya que ayudan a superar situaciones delicadas, resolver conflictos, expresar sentimientos, defender intereses, evitar malas interpretaciones, entre otros.

3. Motivación¹⁴

Las motivaciones humanas se basan en necesidades ya sea consciente o inconscientemente experimentadas. Algunas de ellas son necesidades primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimentos, sueño, abrigo. Otras pueden considerarse secundarias como: la autoestima, la asociación con los demás, el afecto, la generosidad, realización y afirmación personal.

¹³ www.inprega.cl/pdf/lenguaje-guia-1.pdf

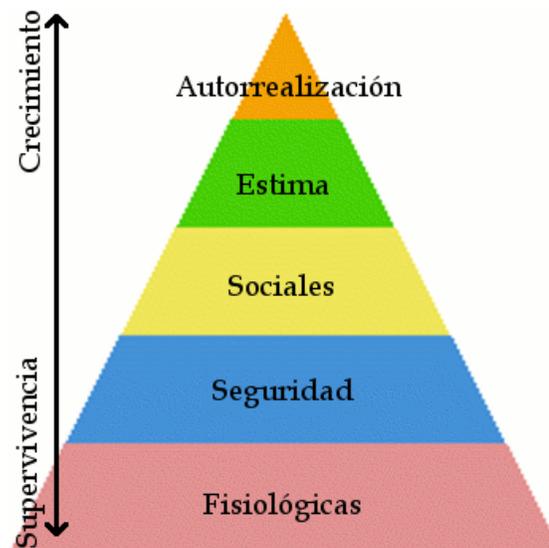
¹⁴ Harold Koontz, "Administración, una Perspectiva Global", Onceava Edición, pág.502

MOTIVACIÓN = Del Latín = Motus = Movido. Motio = Movimiento.

Según Harold Koontz, la motivación es: un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, siendo este uno de los factores internos que requiere mayor atención. Este impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos lo que origina una propensión hacia un comportamiento específico; este impulso puede provocarlo un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser generado internamente de los procesos mentales del individuo¹⁵.

La motivación en las personas para el logro de metas en las organizaciones, ha tenido muchas explicaciones; una de las más reconocidas es la teoría de la motivación basada en la satisfacción de las necesidades conocida como la Pirámide de Maslow la que es aplicable a todo ser humano, por la forma de evaluación y conocimiento del comportamiento del individuo y la lucha de lograr su autorrealización:

Pirámide de necesidades de Abraham Maslow¹⁶



¹⁵ Idalberto Chiavenato, "Administración de Recursos Humanos", cuarta Edición, Mc Graw Hill, Colombia 2001. Pág. 68

¹⁶ Abraham Maslow, Ingles del año 1943, creador de "A Theory of Human Motivación" La idea básica radica en que las necesidades más altas ocupan la atención solo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide

El ciclo motivacional comienza al existir una necesidad lo que genera en el individuo un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo, desequilibrio que lo lleva a buscar maneras de descargar esta insatisfacción y encontrar maneras de solución. Es así que satisfecha la necesidad el organismo recobrara su estado de equilibrio anterior para adaptarse al medio ambiente¹⁷. Por este motivo es importante conocer la motivación como una herramienta de apoyo en las organizaciones comunales, en la cual las personas se verán impulsadas a suplir sus necesidades y verán maneras de organizarse para que estas contribuya en sus vidas y las de sus familiares a la autorrealización.

4. Liderazgo¹⁸

Del Inglés = To Lead = Guiar

Para Harold Koontz liderazgo "Es el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales".

4.1 Diferencia entre la coordinación y el liderazgo¹⁹

El líder ayuda a dirigir y diseñar la visión de una organización; también promueve los valores y actitudes necesarias de la cultura. En las organizaciones comunales lo más usual es que hay una persona que asume el papel del coordinador o presidente, lo cual significa:

- Facilitar la toma de decisiones del grupo.
- Orientar a los miembros en el desarrollo de sus actividades.
- Delegar responsabilidades en los miembros.
- Representar a la organización.
- Asegurar que las normas de la organización comunales se cumplan.
- Coordinar las actividades del grupo.
- Hacer la planificación necesaria con el resto de miembros para que el objetivo se cumpla.

¹⁷ Idalberto Chiavenato, "Administración de Recursos Humanos", cuarta Edición, Mc Graw Hill, Colombia 2001. Pág. 68

¹⁸ Alexis Serrano, "Administración I y II", primera edición, Talleres UCA, El Salvador 2004, Pág. 151-152

¹⁹ Iniciativa Social para la Democracia, "Claves de trabajo para Organizaciones Comunitarias", 2005, pág. 13

La diferencia principal entre un líder y un coordinador formal, es la autoridad que cada uno ejerce. Desde luego, el coordinador o el jefe han recibido ese cargo de parte del resto del grupo que lo ha seleccionado para ejercer esa responsabilidad. En cambio un líder recibe su autoridad de sus propios compañeros; características como su carisma, personalidad, entrega y energía le permiten ganarse el apoyo del grupo. Una característica principal de los y las líderes es que motivan a sus compañeros a realizar ciertas actividades que individualmente no realizarían con el mismo entusiasmo; en cambio, un jefe o una coordinadora podrían dirigir el equipo en base a la autoridad que su cargo conlleva pero puede que no sean capaces de motivarlos para obtener su máximo rendimiento.

Es ideal que el coordinador sea también un líder natural pero si esto no sucede, las características mínimas que debe tener el coordinador son:

- Ser justo, que sepa exigir pero también recompensar, que no haga discriminaciones, sino que trate a todos y todas por igual.
- Ser emprendedor, dando el ejemplo en cada actividad que realice.
- Ser exigente pero humano, que busque la excelencia pero que reconozca el esfuerzo y la entrega.
- Respetuoso al grupo.
- Defender a su equipo, no tolerar ataques externos.
- Se preocupara para que los habitantes se sientan a gusto del lugar donde viven.
- Carácter para organizar: consigue que su comunidad funcione, crezca y se desarrollen sus objetivos.
- Decidido, tomador de decisiones por difíciles que sean.
- Debe poseer confianza entre los habitantes.

4.2 Estilos de liderazgo²⁰

White y Lippitt señalan tres estilos principales:

a) Líder autoritario

- Toda la determinación de políticas es realizada por el líder.

²⁰ Agustín Reyes Ponce, "Administración Moderna", Noriega editores, México, pág. 410-413.

- Las reglas y actividades son dictadas por la autoridad.
- El líder señala usualmente a cada miembro la tarea concreta que debe realizar y los compañeros con quienes debe llevarla a cabo.
- El líder tiende a ser personal en sus juicios y críticas sobre el trabajo de cada miembro, al que procura mantener apartado de la participación activa.

b) Líder democrático

- El líder procura que todas las políticas sean resultado de las discusiones y decisiones de grupos, ambas estimuladas y auxiliadas por el líder.
- El líder procura obtener una perspectiva de la actividad que se va a realizar durante el periodo de discusión. Realizado esto, establece las bases fundamentales que deben darse para alcanzar el objetivo, y cuando es necesario un asesoramiento técnico, sugiere dos o más procedimientos alternativos entre los que el grupo puede escoger.
- Los miembros del grupo son libres para trabajar con aquellos compañeros que escojan. La división de tarea se deja también al grupo, aunque sea parcialmente.
- El líder busca ser completamente objetivo en sus alabanzas y críticas, y se esfuerza por ser solamente otro miembro del grupo como los demás. sin realizar en él la mayor parte del trabajo.

c) Líder "Laissez Faire". (Dejar hacer)

Se considera que ese estilo no puede aplicarse concretamente al líder, sino más bien al jefe, que procura hacer lo menos posible, pero que no tiene ya característica alguna de liderazgo.

- Existe completa libertad para las decisiones individuales o de grupo, con un mínimo de intervención del líder.
- Con poca frecuencia comenta espontáneamente acerca de las actividades de los miembros, a menos que se le pregunte, y no hace intento para dirigir o valorar el curso de los acontecimientos.
- No existe una plena participación del líder.

d) Líder paternalista

El líder asume obligaciones para con los que dirige, a modo de padre que tutela a los miembros de su unidad familiar. Un individuo que ejerce un modelo paternalista de liderazgo puede sinceramente desear el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño hacia ellos. Él puede tratar a los otros miembros como un padre trataría a sus hijos²¹.

e) Líder situacional

Es el tipo de liderazgo más reciente. Su bondad en comparación al resto tradicionalmente estudiados, es que obliga al líder a sujetarse a las situaciones que prevalecen en la organización y al nivel de desarrollo o educación que poseen sus colaboradores. De esta forma es él quien debe adaptarse a dichas circunstancias para poder guiar. Presupone que, para cada persona, se puede aplicar un estilo de liderazgo en el desempeño de una tarea específica. El líder debe ser capaz de diagnosticar las necesidades de sus colaboradores y adaptar su comportamiento a estas necesidades y situaciones particulares²².

El líder situacional también se le integran tres conceptos: el estilo de liderazgo, el nivel de madurez del seguidor y las bases del poder. Describe cómo se comportan las personas y analiza el estilo adecuado para tratar distintas situaciones en función del desarrollo y madurez del colaborador. El liderazgo situacional sugiere el estilo que tiene más probabilidades de éxito según los diversos niveles de madurez²³.

4.3 Liderazgo en la práctica²⁴

El liderazgo también puede definirse como un conjunto de cualidades, valores y habilidades que una persona posee o puede adquirir, que le permiten conducir a un grupo de voluntarios hacia una meta superior deseable para el líder y sus seguidores.

21 www.revistabahai.galeon.com/revist04/liderazgo.htm

22 Alexis Serrano, "Administración de Personas", primera edición, talleres gráficos UCA, El Salvador, 2007, pág. 183

23 www.mailxmail.com/curso-liderazgo-creatividad/liderazgo-situacional

24 Castañeda Luis, "El Líder en Acción", México, Ediciones poder. Año 2003

Son muchas las cualidades, valores y habilidades; difíciles que una sola persona las posea todas, pero mientras más posea mejor líder será. Algunas de ellas son:

- **El líder es honesto:** Es fundamental para el líder. No existen buenos líderes que sean honestos a medias. Lo son en todas las situaciones y en todos los tiempos.
- **El líder es congruente:** Es quizá la cualidad más evidente de un líder. Los verdaderos líderes practican lo que predicán. La congruencia de un líder motiva a su gente y la hace seguirlo fielmente.
- **El líder es considerado:** Esta es una virtud de un buen liderazgo. El buen líder tiene sensibilidad a las necesidades de su gente.
- **El líder exige calidad:** El buen líder es exigente por naturaleza. La calidad es la marca de un buen líder. Este la practica en todo lo que hace
- **El líder es paciente:** Un buen líder sabe ser paciente cuando debe ser paciente cuando las circunstancias lo demandan. Sabe que las cosas no pueden ser aceleradas por más que se quiera.
- **El líder confía en su gente:** El líder eficaz piensa que toda su gente puede desarrollar y explotar su potencial de triunfo, por lo general la gente confirma lo que el líder piensa de ella.
- **El líder tiene ambiciones:** Pero no para su beneficio personal. Sabe que ambicionar algo una gran fuerza motivacional que es capaz de empujar a la persona a explotar su potencial hasta lograr su ambición.
- **El líder comparte:** busca beneficios no sólo para él sino también para toda su gente. Es compartir lo bueno y lo malo con los seguidores.
- **El líder enfrenta los problemas:** El buen líder no rehúye los problemas. Los ataca de frente al costo que sea.

5. Manejo de conflictos

Los conflictos pueden manejarse de diferentes maneras, algunas de la cuales giran en torno a las relaciones interpersonales mientras que otras se basan en cambios estructurales. La omisión de la situación que causa el conflicto es un ejemplo de enfoque interpersonal. Otra forma para el enfrentamiento de conflictos es el allanamiento (distensión), por medio del cual se destacan los puntos de acuerdo y las metas comunes y se resta importancia a los desacuerdos. Una tercera modalidad es la coacción, la imposición de las opiniones propias sobre las de los demás, lo que por supuesto provocara resistencias

francas o encubiertas. Uno de los medios tradicionales para el enfrentamiento de conflictos es la negociación, la búsqueda de acuerdos parciales con las opciones o demandas de otra persona.²⁵

El conflicto es algo implícito en la vida de las personas y no siempre tiene que ser algo negativo. Este debe servir como motor de desarrollo personal y de las organizaciones. Los conflictos se desarrollan en cualquier ámbito: Personal o interpersonal, organizacional, internacional, entre otros.

5.1 Como solucionar los conflictos

- El conflicto no suele radicar en el objeto de disputa, sino en la actitud, en el estado de ánimo o la relación interpersonal de aquellos que intervienen en la disputa.
- Un conflicto no se soluciona negándolo o reprimiéndolo.
- El planteamiento adecuado de un conflicto debe ayudar siempre a hacer posible una solución.
- La solución sólo será posible, si ambas partes quedan satisfechas.

El conflicto puede gestionarse y utilizarse como fuente de aprendizaje, incluso cuando se han generado altas emociones negativas, elevada ansiedad, haciendo que los resultados que del mismo se obtengan sean positivos y deseables.²⁶

6. Toma de decisiones

La toma de decisiones es la llave final de todo el proceso administrativo: ningún plan, ningún control, ningún sistema de organización tiene efecto mientras no se da una decisión. La dificultad de tomar una decisión radica en que, en cada una hay que combinar elementos tangibles con intangibles, entre los conocidos con los desconocidos, y en que cada decisión es irrepitable. La técnica para llegar a una decisión dependerá del tipo de problema, con la persona que la toma y con las circunstancias que prevalezcan.

²⁵Harold Koontz, "Administración una Perspectiva Global", Onceava Edición, Editorial Mc Graw Hill, México D.F., 1998, Pág. 467-468

²⁶ Alexis Serrano, "Administración I y II", primera edición, Talleres UCA, El Salvador 2004, Pág. 314

Como la estructura de la unidad de trabajo se encuentra asimismo en evolución, el proceso de toma de decisiones en comunidades está, a su vez, modificándose. Aunque requieran más tiempo, las decisiones tienden a incorporar la máxima cantidad de información y experiencia (tanto la buena como la mala), más una diversidad de opiniones. Los estudios han demostrado que la gente que participa en las decisiones tiene mayores posibilidades de llevarlas a cabo.²⁷

6.1 Elementos de la toma de decisiones

La tomar decisiones se considera un arte y no una ciencia, la cual está basada en cinco aspectos básicos:

- Información. Esta se recoge tanto para los aspectos que están a favor como encontrar el problema, con el fin de definir sus limitaciones. Sin embargo, si la información no puede obtenerse, la decisión entonces debe basarse en los datos disponibles, los cuales caen en la categoría de información general.
- Conocimientos. Si quien toma la decisión tiene conocimientos, ya sea de las circunstancias que rodean el problema o de una situación similar, entonces estos pueden utilizarse para seleccionar un curso de acción favorable. En caso de carecer de conocimientos, es necesario buscar consejo en quienes están informados. Debido a este hecho se ha presentado un enorme incremento en el negocio de la consultoría.
- Experiencia. Si ha encontrado una solución aceptable, con mayor razón tenderá a repetirla cuando surja un problema parecido. Si carecemos de experiencia entonces tendremos que experimentar; pero sólo en el caso en que las consecuencias de un mal experimento no sean desastrosas. Por lo tanto, los problemas más importantes no pueden solucionarse con experimentos.
- Juicio. El juicio es necesario para combinar la información, los conocimientos, la experiencia y el análisis, con el fin de seleccionar el curso de acción apropiado. No existen substitutos para el buen juicio.

27 P. Keith Kelly, "Las técnicas para la Toma de Decisiones en Equipo", Ediciones Granica, Argentina 1999, pág.5

6.2 Proceso de un conflicto y su ventaja a la mejora continúa

Hablar de conflictos muchas veces es interpretado como un resultado que dejara algo negativo, sin embargo las soluciones, ideas y análisis de cada conflicto podrá dar como resultado una mejora continua, para que esto suceda se deberá de obtener:

- Comprensión clara del problema genérico evaluando la solución a través de una decisión que establezca una regla.
- Definición de las especificaciones o condiciones limitantes de la solución.
- Obtención de una solución "correcta", es decir una solución que satisfaga plenamente las especificaciones, antes de prestarles atención a las concesiones necesarias para hacer la decisión aceptable.
- La inclusión en la decisión de la acción necesaria para llevarla a cabo.
- La retroalimentación que ponga a prueba la validez y efectividad de la decisión frente al curso real de los acontecimientos.

6.3 Sistema fundamental para la toma decisiones acertadas

La forma en la cual se puede transformar los conflictos en la toma de decisiones acertadas es:

- Identificar con toda claridad el problema lo que implica la elección entre dos o más alternativas.
- Asegurar de tener la información necesaria para poder decidir.
- Plantear con claridad las diversas posibilidades de acción y ponderarlas.
- Eliminar las diversas alternativas de acuerdo con su valor práctico decreciente.²⁸

7. Trabajo en equipo

Un equipo de trabajo se define como un "Pequeño número de personas con habilidades complementarias, que se comprometen en un conjunto común de metas de las que se consideran mutuamente responsables"²⁹.

²⁸Agustín Reyes Ponce, "Administración Moderna", Noriega editores, México, págs. 412-413.

²⁹ Alexis Serrano, "Administración de Personas", primera edición, talleres gráficos UCA, El Salvador, 2007, pág.192

Mucho se habla de “trabajo en equipo” pero poco se hace de “trabajo en equipo”. No porque no se quiera, sino porque ello tiene no pocas dificultades, y porque un equipo no se hace con solo decirlo. Necesita madurar en un proceso, que aun cuando se intente, no necesariamente se garantiza.

No siempre es posible construir un equipo de trabajo aun cuando haya un grupo de personas que decida hacerlo. Tienen que darse ciertas condiciones para que ello sea posible:

- El trabajo se realizará conjuntamente.
- La existencia de una estructura organizativa y funcional.
- Un sistema relacional.
- Un marco de referencia común.
- Asumir que la construcción o formación de un equipo de trabajo es un proceso que lleva tiempo.
- Ante todo se debe de encontrar entre los integrantes responsabilidad e implicación para realizar un trabajo que se ha de realizar conjuntamente.

7.1 Principios del trabajo efectivo en equipo

- La responsabilidad del equipo es compartida por todos los miembros del grupo.
- El equipo siempre debe de participar de las decisiones.
- Utilizar los métodos que estimulen una participación plena.
- Ser flexible.
- Eliminar las amenazas a miembros individuales. Se debe buscar que las personas se conozcan.
- Evaluar continuamente el progreso de equipo.
- Los miembros del equipo deben tener conciencia de la importancia de los papeles que desempeñan dentro del grupo.
- Permitir que el equipo sea activo.

El desarrollo de un equipo se considera como un aprendizaje experimental dirigido a un mayor perfeccionamiento interno de los equipos. Se pueden distinguir cuatro grandes etapas en el proceso de desarrollo de un equipo:

ETAPA 1: Formación

El equipo se reúne y aclara sus metas y el propósito del grupo, cada miembro del equipo establece su posición, su importancia y compromiso con respecto al propósito de la reunión. Aplicar los principios fundamentales. Se debe prestar debida atención a los principios al identificar la oportunidad y delinear el esfuerzo.

ETAPA 2: Intercambio de ideas

Los miembros intentan aclarar sus propiedades y sus acciones. Cada uno ofrece sus habilidades para apoyar la misión de grupo. Puede llegarse al conflicto por el intercambio de ideas, lo que frecuentemente es el resultado de esfuerzos individuales y no de grupo. Si concuerdan con el propósito, los puntos de acuerdo y los puntos a negociar, puede finalizar esta etapa. Comprender el desafío. Será necesario tomar en cuenta la simplicidad, la aparición de los conflictos y el trabajo intenso.

ETAPA 3: Norma

Los miembros del equipo establecen las normas en las reuniones, el liderazgo del grupo su plan de acción. Han empezado a trabajar en equipo, compartiendo el liderazgo y la responsabilidad. Expresar y recibir reacciones, así como lograr compromisos para seguir las normas establecidas son las claves para el desarrollo grupal en esta etapa. Habrá que considerar el alcance de las distintas opciones que ofrecen los grupos pequeños. Integrar las disciplinas lo ideal es integrar los equipos con las unidades de un solo líder.

ETAPA 4. Desempeño

Los miembros del equipo están dispuestos a ser flexibles en su trato con las demás personas para lograr los propósitos del equipo. La necesidad de controlar y dominar ya no forma parte de las normas del grupo. Han logrado establecer métodos para manejar los conflictos y trabajan con efectividad hacia sus metas.

7.2 Comportamiento de un equipo de alto rendimiento³⁰

Existen ciertas pautas que ayudan a observar el comportamiento de las personas dentro de un grupo. Es importante tener un diagnóstico de las situaciones que se presentan y de las diferentes funciones que desempeñan los participantes de un equipo de trabajo, a continuación se presentan algunas características que presentan los equipos efectivos:

- Escucha atentamente.
- Se asegura de hablar con claridad.
- Contribuyen a la concientización del proceso en grupo.
- Se mantienen alertas para apoyar a otras personas del grupo.
- Ayudan al grupo usando un enfoque de diagnóstico.
- Operan como personas integras del grupo.
- Contribuyen a establecer metas y a tomar decisiones.

El autor Juan Bravo en su libro, menciona que se pueden generar los siguientes beneficios:

- Potenciar la sensibilidad respecto a la importancia del cambio.
- Generar una actitud proactiva hacia la innovación.
- Incrementar la predisposición al aprendizaje.
- Desarrollar el estilo de liderazgo más abierto y dinámico.

Una de las primeras tareas del equipo es determinar las reglas por las cuales se regirá su comportamiento. Estas reglas son los acuerdos formales para aprender a trabajar y a tratarse mutuamente. Una vez establecidas es responsabilidad del facilitador asegurarse que los miembros del equipo las sigan.

30 Byron Miranda, "Técnicas que Facilitan el Trabajo en Equipo", primera edición, Santa Tecla, El Salvador, 2001

Entre las reglas de los equipos están:³¹

- Decisiones por consenso.
- Participación de todos los miembros del equipo.
- Confidencialidad.
- Escuchar a los demás.
- Asistir preparados a las reuniones.
- Puntualidad.
- Levantar acta de reunión.

La variabilidad humana es un factor que debe de tomarse en cuenta al hablar de la creación de equipos de trabajo; tomando en cuenta que la formación de la relación de las personas se vuelve complejo, lo que es representativo por las diferencias individuales que hacen que cada persona posea características propias de personalidad, aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones.

8. Curso educativo

En el campo pedagógico la palabra curso se utiliza para referirse a un plan sistemático diseñado por el educador como medio al servicio de las metas educativas, tanto los efectos de su elaboración como de su posterior evaluación deberían de guardar armonía y coherencia.

La educación popular es un tema que ha tomado mayor importancia en nuestro país, tomándose en cuentas las comunidades en las que se busca mejorar su bienestar. Entiéndase este como el proceso continuo y sistemático que implica momentos de reflexión y estudio sobre la práctica de grupo o de la organización, es la confrontación de la práctica sistematizada con los elementos de interpretación e información que permitan llevar dicha práctica consiente, a nuevos niveles de comprensión.³²

³¹ Robert S. Winter, "Manual de Trabajo en Equipo", Editorial Díaz de Santos S.A., Madrid, 2000, pág. 15

³² Carlos Núñez, "Educación Popular", San Salvador, El Salvador, 2002, Pág. 2

8.1 Lineamientos a considerar para la elaboración de un curso educativo

- Todo curso debe de contar con unas metas y objetivos que han de ser educativos.
- Metas y objetivos deben estar acomodados a las características de los destinatarios en su contexto de referencia y ser asumidos como propios por los agentes del curso.
- En el momento de su implementación como de su evaluación, el programa ha de estar claramente especificado y detallado en todos sus elementos fundamentales: destinatarios, agentes, actividades, decisiones, estrategias, procesos, funciones, entre otros.
- Ha de incorporar un conjunto de medios y recursos que, además de ser educativos deben ser considerados como suficientes, adecuados y eficaces para el logro de metas y objetivos.³³

Los cursos educativos para la formación de líderes en las comunidades son y deben ser la herramienta principal para tener líderes bien organizados y con el buen deseo de trabajar en equipo para el bien común de toda una población y con buenos principios; de manera más ordenada y como líderes comunales recibirán un mejor apoyo y confianza de la población para la cual trabajan para poder solventar sus problemas y necesidades.

En todas las comunidades existen líderes, pero no todos tienen la formación adecuada para fungir como tal, ya que como líderes deben gestionar en instituciones estatales y no gubernamentales apoyo para cubrir las diferentes problemáticas y necesidades que enfrentan las comunidades como educación y servicios básicos como el agua potable, energía eléctrica y otras.

Es muy importante que las comunidades se organicen, ya que de esta forma podrán solventar los problemas que tengan en su comunidad y puedan resolver fácilmente gestionando la solución más adecuada.

Los contenidos de los cursos educativos por su parte deberán estar acorde a la forma de pensar de los líderes, no solo, respecto a su propia ideología, también respecto a su posición real en la comunidad; para ello; es necesario que contenga una firmeza metodológica que profundice tanto en la capacidad incentivadora del líder como en la comunidad que recibirá la mayoría de beneficios.

33 www.uned-terrassa.es

En esa línea de ideas la importancia de conocer sobre como los líderes se forman y se desarrollan, en cuanto a su conocimiento académico dentro de la comunidad permite y obliga a una mejor y certera evaluación de los contenidos de los cursos educativos que se aplican para mejorar la enseñanza-aprendizaje de líderes de las comunidades.

8.2 Educar y organizar³⁴

Desde la Concepción Metodológica Dialéctica, educar y organizar son dos dimensiones de una misma estrategia, que pretende que las clases populares se apropien colectivamente de su realidad, para que orienten su acción organizada en función de sus propios intereses. Lo **organizativo** responde a las necesidades de un sector determinado, a la acción organizada frente a los problemas y al funcionamiento de su propia estructura. Lo **educativo** busca generar y desarrollar la consciencia crítica, con lo que se dinamizan los procesos organizativos, que responden a su acción, necesidades, problemas y estructura.

Un proceso organizativo implica la relación entre:

- a) La situación actual y coyuntura específica que vive.
- b) El proyecto histórico en construcción.
- c) Las tareas inmediatas y el objetivo final.

9. Calidad de vida

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la calidad de vida es: "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno". El concepto de calidad de vida en forma subjetiva surge cuando quedan satisfechas las necesidades primarias básicas con un mínimo de recursos, que es bien diferente al nivel de vida que se asocia más a las condiciones de vida materiales de una persona.

³⁴Carlos Núñez, "Educación Popular", San Salvador, El Salvador, 2002, Pág. 5

Eduardo Lora³⁵ de nacionalidad colombiano quien es el economista jefe y gerente general interino del departamento de Investigación del BID define la calidad de vida como un conjunto de condiciones necesarias para la felicidad, de la satisfacción subjetiva de la vida, del potencial de adaptación, o del compromiso básico para mejorar la propia vida; comprende las circunstancias en que se desarrolla la vida de las personas, abarca aspectos externos y las interrelaciones de unos con otros.

9.1 Componentes de la calidad de vida

Reconociendo que la calidad de vida es un concepto multidimensional, académicos de diversas disciplinas han propuesto formas alternativas de clasificar sus componentes, que son la base conceptual para los ciento de mediciones alternativas de calidad de vida que existen actualmente.

Un ejemplo característico de las mediciones de calidad de vida desde un punto de vista médico es la encuesta de salud SF-36 propuesto por Ware 1998, en la cual se evalúa la calidad de vida del encuestado en sus componentes físicos y mentales.

El componente físico se mide a partir de 22 preguntas que indagan sobre limitaciones físicas para realizar las tareas cotidianas y el trabajo, presencia de dolor y percepción sobre el estado de salud. En el componente mental se combinan las respuestas a 14 preguntas sobre la vitalidad, las limitaciones físicas o emocionales de la persona para desempeñarse socialmente, las limitaciones emocionales para desempeñarse en el trabajo, si la persona se caracteriza a sí misma como nerviosa y su grado de disfrute con la vida.

Una escala de medición de la calidad de vida muy conocida en el mundo de la psicología es la propuesta por Cumimins en 1997, que considera la calidad de vida como un agregado de componentes objetivos y subjetivos. Cada componente incluye siete aspectos: bienestar material, salud, productividad, intimidad, seguridad, lugar en la comunidad y bienestar emocional.

³⁵Eduardo Lora, "Calidad de Vida Más Allá de los Hechos", 2008 pág. 10

Entre los primeros intentos de medición de la calidad de vida de una población en general fue el “Estudio de bienestar corporativo” para Escandinavia, dirigido por Erik Allardt en 1972. Este estudio consideraba los siguientes criterios: ingreso, vivienda, apoyo político, relaciones sociales, ser irremplazable, hacer cosas interesantes, salud, educación y satisfacción con la vida. Estos indicadores permitían distinguir entre “tener”, “amar” y “ser”, consideradas como las tres dimensiones básicas del bienestar con base en la psicología humanista.

Otro esfuerzo destacado de medición del progreso de las sociedades es el promovido por RicharEstes, de la Universidad de Pensilvania, mediante el Índice Ponderado de Progreso Social (WISP, por sus siglas en ingles), que cubre 163 países. El WISP comprende 40 indicadores objetivos que conforma 10 Subíndices sobre los siguientes componentes de la calidad de vida: educación, salud, situación de la mujer en la sociedad, esfuerzos de defensa, economía, demografía, medio ambiente, caos social, diversidad cultural y esfuerzo en programas de bienestar social.³⁶

9.2 Dimensiones de estudio de la calidad de vida

- Dimensión física: Es la percepción del estado físico o la salud, entendida como ausencia de enfermedad, los síntomas producidos por la enfermedad, y los efectos adversos del tratamiento.
- Dimensión psicológica: Es la percepción del individuo de su estado cognitivo y afectivo como el miedo, la ansiedad, la incomunicación, la pérdida de autoestima, la incertidumbre del futuro. También incluye las creencias personales, espirituales y religiosas como el significado de la vida y la actitud ante el sufrimiento.
- Dimensión social: Es la percepción del individuo de las relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida como la necesidad de apoyo familiar y social, la relación médico-paciente, el desempeño laboral.³⁷

³⁶Idem

³⁷ enciclopedia.us.es

9.3 Ubicación de El Salvador en la calidad de vida a nivel mundial

La calidad de vida de San Salvador está por debajo de 16 ciudades latinoamericanas, pero por encima de otras ciudades del mundo, en especial de África, según un estudio divulgado por la compañía Norteamericana William W. Mercer. El estudio, que abarcó a 215 ciudades del globo, tomó en cuenta 39 criterios, entre los que destacan factores como elementos de riqueza y empleo, además de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación, entre otros.

En la clasificación de Latinoamérica, San Salvador sólo supera a dos ciudades estudiadas Managua, en Nicaragua, y Puerto Príncipe, Haití, al tope de la lista latinoamericana se ubica San Juan, Puerto Rico, y Montevideo, Uruguay, donde la calidad de vida es alta en comparación con la de Centroamérica. En el país, la calidad de vida es superior en los departamentos de San Salvador y La Libertad.³⁸

Un indicador común para medir la calidad de vida es el Índice de Desarrollo Humano (IDH), establecido por las Naciones Unidas para medir el grado de desarrollo de los países a través del Curso de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El Salvador se encuentra en un conglomerado de países con un nivel medio de Desarrollo Humano, tanto objetivo como subjetivo, ya que para el 2005 el índice promedio fue de 73% aproximadamente.³⁹

10. Participación ciudadana

La participación ciudadana se concibe como aquella intervención de los individuos, en tanto son ciudadanos, en el curso de una actividad pública volviéndose esta interacción entre el estado y la sociedad civil el eslabón en la cadena de la elaboración colectiva de las decisiones.⁴⁰

38 www.elsalvador.com, 21 de Marzo de 2011

39 www.laprensagrafica.com/opinion/editorial/116982-la-calidad-de-vida-en-el-salvador.html

40Elias Daniel Herrera Carvajal, trabajo de Graduación "Eficacia de la normativa para garantizar la participación ciudadana en la toma de decisiones del municipio de Mejicanos", Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 2003

La participación Ciudadana es un proceso:⁴¹

Incluyente	Promotor de valores	De largo plazo
Involucra a todos, poniendo en práctica la tolerancia y el espíritu de moderación.	Promueve la solidaridad, honestidad, transparencia y la promoción de los deberes.	No tiene soluciones absolutas e inmediatas, sino que permanentemente plantea nuevos retos y desafíos.

10.1 Tipos de participación⁴²

La participación ciudadana no se limita a un acto como el Cabildo Abierto ni a un organismo como el Comité de Desarrollo Local, sino que puede adoptar variadas vías. Sin una lógica secuencial o jerárquica, sino complementaria, la participación ciudadana puede clasificarse en:

Participación informativa

Es aquella en la que la ciudadanía tiene la posibilidad de conocer sobre el manejo de los asuntos públicos que hacen sus autoridades electas, tanto por iniciativa propia como por iniciativa del Gobierno.

Participación consultiva y propositiva⁴³

Se refiere a la posibilidad que tiene el gobierno de consultar problemas o iniciativas propias a la ciudadanía en temas que la afecten directamente, así como el derecho que tiene la ciudadanía de hacer propuestas para que estas sean consideradas por las autoridades electas. Se ubica a nivel de intercambio de opiniones y posiciones en las que la ciudadanía participa en el proceso de toma de decisiones, sin que su opinión sea de obligatorio cumplimiento para sus representantes.

⁴¹Iniciativa Social para la Democracia. "Participación Ciudadana y Transparencia Municipal", El Salvador, Manuel Méndez, 2004 pág. 24.

⁴²www.isd.org.sv

⁴³Elias Daniel Herrera Carvajal, trabajo de Graduación "Eficacia de la normativa para garantizar la participación ciudadana en la toma de decisiones del municipio de Mejicanos", Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, 2003

Participación resolutive

Consiste en la participación directa y determinante de la ciudadanía en la toma de algunas decisiones, de manera que el veredicto ciudadano tiene carácter vinculante, es decir el gobierno está obligado a aceptarlo.

Participación ejecutiva

Hace referencia a los casos en que la ciudadanía participa como coejecutora de obras o coadministradora de servicios y espacios públicos municipales, con lo que se abre la posibilidad de movilizar recursos financieros, materiales y humanos que se suman a los de la Alcaldía. Por lo que puede llevar a cierta descentralización e incluso concesión de servicios municipales a organizaciones ciudadanas.

Participación contralora

Tiene que ver con la intervención de la ciudadanía en la vigilancia de la gestión pública en aspectos como el funcionamiento de las instituciones, la ejecución de proyectos, la conducta de las y los funcionarios y el manejo de los fondos públicos. La contraloría puede contribuir a la vigencia de los principios de transparencia, eficiencia, eficacia, equidad, seriedad, cumplimiento y calidad de la gestión pública.

10.2 Importancia de la participación ciudadana⁴⁴

En el marco de la cotidianidad a nivel municipal no hay intereses colectivos, sino intereses individuales agregados que mueven a la participación ciudadana.

Hay razones para participar entre ellas se pueden mencionar.

- La voluntad de concertar intereses contradictorios en torno a la prestación de servicios públicos tradicionales en el marco del municipio, como el comercio ambulante y en los mercados.
- Cambios en la prestación de servicios públicos tradicionales, como la gestión de desechos sólidos, el drenaje y alcantarillado o la información sobre vivienda y asentamientos humanos.
- Prestación de servicios públicos no tradicionales en respuesta a las demandas ciudadanas, como el alumbrado eléctrico, la autoconstrucción de vivienda, la promoción del desarrollo.
- Voluntad de defender recursos naturales.

44 www.isd.org.sv

- Voluntad de defender la sobrevivencia de la comunidad, como la amenaza de derrumbes y deslizamiento, situaciones de emergencia.
- Potenciación de la participación cuando el movimiento ciudadano llega a gobierno local.
- Descentralización de servicios públicos, como el agua potable.
- Modernización de la capacidad de gestión.
- Ejecución de pequeñas obras de manera conjunta, como la reparación de caminos bajo la modalidad de alimentos por trabajo.

CAPÍTULO II - DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL SOBRE EL LIDERAZGO EN LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS.

El diagnóstico es un proceso de recolección, ordenamiento, estudio y análisis de datos e información que permite conocer mejor la realidad. La aplicación de este en la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos, se basa en la necesidad de conocer la situación actual sobre los líderes comunales.

El diagnóstico fue realizado para conocer cómo se podrá hacer actuar a sus habitantes de forma integral para mejorar su calidad de vida. En este sentido, todo diagnóstico social se convierte en uno de los primeros pasos para un proceso de planeación o proyecto, en la medida que a través de él se puede tener un conocimiento real y concreto de la situación actual aplicada al liderazgo en la comunidad, el cual servirá como base de análisis para crear un curso educativo para formar líderes.

A. OBJETIVOS

General

Realizar una investigación de campo que permita conocer la situación actual en relación al liderazgo en la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos.

Específicos

- Identificar los aspectos generales sobre la calidad de vida de los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte.
- Conocer el punto de vista de los habitantes ante la organización de la Junta Directiva.
- Detectar el grado de conocimiento sobre la importancia del liderazgo en las comunidades.

B. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada consistió en una guía sistemática de todo el procedimiento para llevar a cabo una investigación científica.

Para el desarrollo del estudio en la Comunidad San Miguel Norte se utilizó el método Científico, el cual consistió en la observación del problema, formulación de hipótesis, diseño del estudio, ejecución de trabajo de campo (recolección de los datos), procesamiento de los datos, exposición de los resultados y la elaboración del informe.

El método Científico se realizó a través del método deductivo, el cual la conclusión se formuló sobre un caso particular partiendo de lo general, es decir de lo conocido a lo desconocido con poco margen de error.

C. TIPO DE INVESTIGACIÓN

1. Cuantitativa

La investigación se realizó a través de utilización de técnicas de recolección de datos cuantitativos con el instrumento del cuestionario.

2. Descriptiva

Se utilizó el nivel descriptivo; ya que está encaminado al “descubrimiento de relaciones entre variables de un problema”. Esto a través de las encuestas y las cuales nos permitieron investigar y recabar información acerca de las variables; describiendo así los hechos como son observados, “como aparecen”, “como son”, “como sucedió algo” y que no requieren de la manipulación de variables ni condiciones de control riguroso. Con este tipo de investigación se logró describir, registrar, analizar e interpretar los datos sobre el fenómeno en observación.

D. FUENTES DE INFORMACIÓN

Las fuentes de información llevadas a cabo para la investigación fueron las fuentes primarias y las fuentes secundarias:

1. Primarias

Para el proceso de recolección de la información mediante fuentes primarias, los datos fueron obtenidos a través de un cuestionario y entrevistas; realizadas al presidente de la Directiva de la comunidad San Miguel Norte, a líderes de la Comunidad y al Educador Popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos. Además se obtuvo información partiendo de la observación directa de las actividades relacionadas con dicha recolección de información.

2. Secundarias

Las fuentes secundarias de consulta las constituyen aquellas que contiene la información ya procesada, lo cual permite desarrollar la investigación dando un enfoque teórico, fundamentado en fuentes bibliográficas. Estos datos se obtuvieron a través de: tesis, libros de texto y páginas web; referentes a un curso educativo para la formación y capacitación del liderazgo en comunidades.

E. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La elaboración de un curso educativo para formar líderes comunales requiere de un estudio de las necesidades de capacitación, por lo que la investigación demandó la recolección de información de manera personal por cada entrevistador, utilizando las siguientes técnicas.

1. Encuesta

La técnica fue utilizada para los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte, con el fin de obtener información que permitiera conocer su calidad de vida actual, su evaluación ante la Junta Directiva y sobre sus conocimientos del liderazgo.

2. Entrevista

La técnica se aplicó al Presidente de la Junta Directiva, algunos de los integrantes de la Junta Directiva y al Educador Popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos.

F. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

De acuerdo a las técnicas que se consideraron para llevar a cabo la recolección de la información, los instrumentos utilizados fueron:

1. Cuestionario

Éste instrumento contuvo 20 preguntas cerradas, el cual consistió en un cuestionario por casa realizadas de forma personal por cada entrevistador para evitar respuestas sin contestar o que se tuviera alguna dificultad con la pregunta. Dicho instrumento podía ser respondido únicamente por personas mayores de 18 años (ANEXO 4).

2. Guía de entrevista estructurada

El instrumento fue realizado por medio de tres guías distintas. La primera de ellas hacia algunos miembros de la Junta Directiva identificando en ella las necesidades de capacitación (ANEXO 5). La segunda guía fue realizada al Presidente de la Junta Directiva para la identificación de las necesidades de la Comunidad y solución de conflictos (ANEXO 6). Y la tercera de ellas fue dirigida al Educador Popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos (ANEXO 7), la cual permitió conocer el apoyo de la Alcaldía hacia las comunidades en general.

G. TIPO DE DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El tipo de diseño no experimental utilizado es el descriptivo, debido que tiene como objetivo mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno o suceso, teniendo definido las variables analizar así como el objetivo de estudio. Es así que la investigación tiene como propósito el especificar propiedades, características y rasgos importantes sobre la formación de los líderes de la comunidad, analizando los aspectos relacionados.

H. DETERMINACIÓN DEL UNIVERSO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA

Debido a que en la investigación es un número finito de habitantes, no se determino muestra, y se aplicó un censo de una población estadística, la cual consistió básicamente en obtener el número total de individuos mediante las más diversas técnicas de recuento. Para efectuar la investigación se tomó como unidad de análisis los habitantes mayores de 18 años de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos, siendo la base a investigar de 21 familias existentes.

I. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Esta es la etapa final de la investigación de campo, la cual permitió que toda la información recopilada a través de los cuestionarios se representara en cuadros tabulares.

1. Tabulación de datos

Los datos se tabularon mediante la recopilación de los cuestionarios, relacionando cada pregunta con el objetivo que fueron creadas, el cuadro detallo así sus resultados por medio de las frecuencias así como la interpretación porcentual.

A través de la tabulación, se logró la clasificación de los datos, de manera que facilitó la interpretación y análisis de estos (ANEXO 8).

2. Análisis e interpretación de datos

Con esta fase se da por finalizada el procesamiento de los datos, con el cual se realizó en base a las frecuencias de las preguntas realizadas, obteniendo así el análisis que fue la base para la elaboración del diagnóstico, conclusiones y recomendaciones preliminares.

3. Presentación de la tabulación y análisis de datos

A través de la tabulación, se logró la clasificación de los datos de manera que facilitó la interpretación y análisis de los éstos. La clasificación se presentó en cuadros en los que se muestra la frecuencia relativa y absoluta de las respuestas obtenidas.

J. SITUACIÓN ACTUAL

A continuación, se presenta el análisis sobre la situación actual de la Comunidad San Miguel Norte, partiendo de la información que se obtuvo a través de las entrevistas efectuadas a los líderes de la comunidad, al educador popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos y al análisis de las encuestas a los habitantes.

1. Generalidades de la Comunidad San Miguel Norte

La comunidad se encuentra en un área bastante urbanizada por lo que es sumamente difícil establecer cultivos en ella. En la pregunta N° 7 realizada algunos de los miembros de la Junta Directiva, mencionan que no se pueden hacer proyectos productivos en la zona (sobre todo de siembra) ya que donde años atrás había cosechas se ha perdido debido a la urbanización.

2. Vías de comunicación

La Comunidad San Miguel Norte posee dos vías de acceso, la primera de ella es un puente colgante, que está construido con cables y tablas de madera. En este, solo se puede transitar caminando y de ninguna manera puede ingresar algún vehículo debido que es frágil y angosto; según lo manifestado por los miembros de la comunidad en la pregunta N° 6 de la guía de entrevista, esta es una de las grandes limitantes con las que cuenta la comunidad, ya que el puente debe ser reparado entre dos y cinco años, lo que conlleva a solicitar el apoyo de la Alcaldía para su reparación y que muchas veces se convierte en algo difícil de gestionar tanto por parte de la comunidad en ir a solicitarlo como en la solución que brinda la Alcaldía. Por otra parte en la pregunta N° 3 se consultó con el educador popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos sobre el apoyo que brindan a las comunidades, y en esta se manifestó que ante las necesidades con la sociedad se llega a priorizar tanto en organización de ellos, necesidad predominantes y los costos en los que se incurren; con esto se tuvo como ejemplo el cuidado que se da al puente de la Comunidad, el cual muchas veces tardan en solucionar el problema ya que se deben hacer las gestiones respectivas.

La segunda vía de acceso es la calle de polvo, de forma un poco inclinada y angosta donde solo puede ingresar un automóvil y con dificultad. Esta calle cuando se está en época de lluvia se vuelve intransitable para vehículos.

3. Educación

En la pregunta N° 12 al presidente de la Junta Directiva, se le consultó sobre los lugares cercanos a la Comunidad San Miguel Norte para el estudio de niños y jóvenes, manifestando que algunos asisten a él “Centro Escolar Profesora Herminia Martínez Alvarenga”, siendo el único cercano para un aproximado de once colonias, ya que en la Comunidad no se tiene ningún centro escolar público cercano. Este centro escolar está ubicado en final pasaje Santa Isabel Colonia Mireya II, San Ramón del mismo municipio de Mejicanos. Por otra parte, el interés que los padres tienen por que sus hijos se superen es algo evidente, aunque las condiciones económicas hacen que en su mayoría los jóvenes no tengan acceso a los estudios universitarios y que por el contrario otros jóvenes que si pudieran tener acceso no tienen aspiraciones a superarse.

4. Riesgo social

El presidente de la Junta Directiva en la pregunta N° 7 y N° 10 nos hace referencia a las necesidades y riesgos que tiene la comunidad, catalogando este en dos grandes impactos como los son la delincuencia y el lugar de ubicación de dicha Comunidad. La delincuencia es algo que les está afectando desde poco tiempo hacia acá aunque para ellos ya es algo normal por el índice de criminalidad que está viviendo el país en general, respecto a la acción de la policía menciona que casi siempre llegan tarde y lastimosamente no se está haciendo nada para la prevención de la delincuencia, además de los pocos patrullajes que se hacen, tomando en cuenta que ellos por si mismos no corren riesgos en la zona porque son conocidos, sin embargo sugieren que el ingreso de terceros no debe ser de forma solitaria. Respecto a esto es que ellos piden el apoyo de la Policía Nacional Civil, ya que desean evitar que su lugar de vivienda en poco tiempo sea un lugar donde no se pueda vivir.

Por otra parte su riesgo social está encaminado a la ubicación, ya que es conocido que esta zona presenta un gran peligro en relación a desastres naturales, tanto en lluvias como en sismo y ante ambos peligros la Comunidad no cuenta con alguna acción, saben que no lo pueden evitar pero no saben cómo actuar ante cualquier catástrofe.

5. Servicios públicos

En la pregunta N° 2 de la encuesta dirigida a los habitantes, manifiestan que la comunidad en un 100% cuentan con energía eléctrica. Uno de los miembros de la Junta Directiva menciona que hace algunos años la electricidad era un servicio privado pero con el progreso paso a ser de la distribuidora eléctrica y ahora ellos son quienes se las suministran.

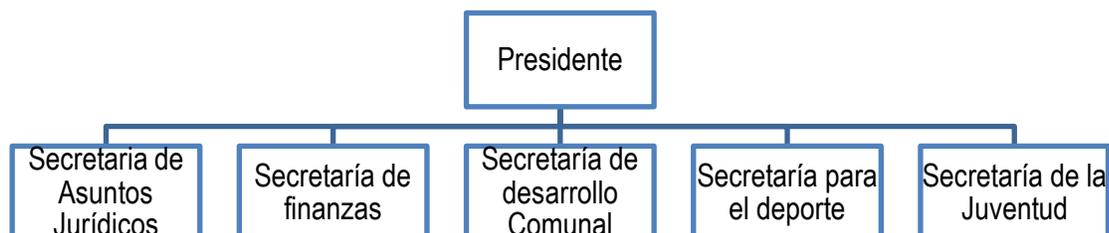
En cuanto al abastecimiento de agua potable el Presidente de la Junta Directiva menciona lo siguiente: “De alguna manera un 70% de la población si la tiene, ya sea a través de servicio propio o con las cantareras, pero también hay casos que definitivamente no cuentan con el servicio”. No obstante algunos miembros de la comunidad no comparten esta idea, y se percibe inconformidad. Entre las preguntas realizadas a los integrantes de la Junta Directiva en la pregunta N° 3, se consultó cuáles han sido las mejoras que se ha tenido en la comunidad para lo cual respondieron que eran muy pocas pero entre ellas estaba el agua potable, debido que ahora tienen una cantarera, aunque solo es para beneficio de los vecinos que están a su alrededor ya que ellos quitan la llave de los chorros para que los demás no puedan hacer uso de ella, dificultando así el abastecimiento de agua potable, por ese motivo algunos de los miembros no lo consideraron como mejora por que el beneficio fue para unos pocos, mencionando además que cuando se realizó este proyecto en la Comunidad, fue creado únicamente para beneficios de los que integraban la Junta Directiva a ese momento y no para todos los habitantes. Sin embargo en la pregunta N° 2 de la encuesta a los residentes, manifestaron que un 38% de los habitantes tienen acceso agua potable en sus hogares, mientras que los restantes que es 62% tienen acceso pero a las cantareras, es decir no se denota algún habitante que no tenga acceso.

6. Organización de la Junta Directiva

En la entrevista realizada al Sr. Juan Andrés Campos en la pregunta N° 5 ante la organización de las comunidades, informó que las Juntas Directivas antes debían estar inscritas en el Ministerio del interior, pero ahora deben inscribirse en cada una de las alcaldía en las que este su Municipalidad y claro siempre deben de presentarlas en La Asociación de Desarrollo Comunal (ADESCO), para que de esta manera obtengan su personalidad jurídica.

A continuación se presenta el organigrama de la Junta Directiva de la Comunidad San Miguel Norte:

Organigrama de Comunidad San Miguel Norte



Fuente: Presidente de la Junta Directiva, Comunidad San Miguel Norte, Municipio de Mejicanos

El siguiente cuadro, presenta los miembros actuales de la Junta con sus respectivos cargos:

NOMBRE	CARGO
Cesar Luna	Presidente
Julio Luna	Secretaría de Asuntos Jurídicos
Santos Fuentes	Secretaría de finanzas
Saúl Ernesto	Secretaría de desarrollo Comunal
Antonio Figueroa	Secretaría para el deporte
Matías Reyes	Secretaría de la Juventud

Fuente: Presidente de la Junta Directiva, Sr. Cesar Luna

En la Junta Directiva aunque se tenga por escrito quienes tienen cada cargo dentro de ella, en la práctica no se desarrollan las funciones correspondientes, eso se comprobó al consultar a los dirigentes al inicio de la entrevista cuál era su cargo dentro de esta y el resultado fue que algunos de ellos mencionaban algún nombre y sin embargo al corroborarlos no les pertenecía ese cargo. Además los miembros de la comunidad perciben que la Junta Directiva actual no ayuda al bienestar de todos sino al interés de unos pocos, esto se percibió al hacer la pregunta N° 19 de la encuesta, mencionando que aun la forma en la que está integrada es realizada entre ellos mismo. Por otra parte al preguntar al presidente de la Junta Directiva en relación a que es lo que les afecta para poder hacer un buen trabajo a la comunidad, manifestó que los habitantes no ponen de su parte para cooperar por el bien de ellos mismos, únicamente exigen que se les ayude pero no colaboran.

7. Apoyo de Alcaldía Municipal de Mejicanos hacia la participación ciudadana en las comunidades

Para conocer sobre el apoyo que brinda la Alcaldía Municipal de Mejicanos se realizó una entrevista al Sr. Andrés Campos quien es promotor del departamento de Organización Popular de la Alcaldía. Para él como representante, en la pregunta N° 1 considera que es importante la participación ciudadana ya que esta permite que los habitantes conozcan los problemas que tienen en su comunidad, debido que si no se le consulta al pueblo es más difícil gobernar y además entre más cerca se esté, más se podrá ayudar. Al consultar sobre las formas en las que la Alcaldía se reúne con los habitantes en la pregunta N° 2, manifestó que la participación la realizan a través de: Cabildos Abiertos, Consultas Populares, Asambleas Zonales, Realización de encuestas de opinión ciudadana, y con el Conversatorio con el Alcalde.

La Alcaldía cuenta con un departamento que busca brindar apoyo a las comunidades, este se llama “Organización Popular” conformada por diez promotores cuyas funciones son las siguientes:

- Ser el nexo o línea de comunicación de las Comunidades con la Alcaldía Municipal de Mejicanos en cuanto a servicios básicos, problemas de alumbrado eléctrico, recolección de desechos; es decir deben informar a la Alcaldía sobre las necesidades que se tienen las comunidades para que ella resuelva dicho problemas.
- Velar por que las comunidades conformen la Junta Directiva y que de ellos mismos obtengan las ideas para solventar sus propios problemas.
- Ser mediadores entre las comunidades, debido que en algunos lugares existen hasta dos directivas y que hacen que estas no se llevan bien, en este caso la obligación de la Alcaldía es llegar y verificar que haya armonía, con un ambiente de convivencia más saludable entre ellas.

La principal problemática que ellos enfrentan con las comunidades es la demanda de las necesidades, debido que sobrepasa la capacidad de la Alcaldía y que en su mayoría no pueden ser atendidas por la falta de recursos y que además de esto se agrega la falta de Juntas Directivas que no están bien organizadas y se reúnen únicamente cuando tienen problemas serios, actuando de forma reactiva y no proactivamente para poder prevenir futuros problemas.

La creación un curso educativo para forma líderes comunales es importante, debido que es fundamental que exista alguien en la comunidad que sepa orientar a las personas, pero la misma situación económica genera que no se dedique totalmente a su trabajo como líder, pues debe dedicarle tiempo a su familia y trabajo, por lo tanto le es difícil ocuparse sobre los problemas de la comunidad cuando ellos mismos tienen problemas familiares; esto es lo que manifestó el representante de la Alcaldía ante la pregunta N° 6. Mencionando además, que a ellos les parece relevante la creación de un curso para formar líderes, porque la Alcaldía da mayor valoración a las solicitudes de las Comunidades bien organizadas, por lo tanto los proyectos o solicitudes de las comunidades que no están organizadas no les dan mucha prioridad, debido a que estas tienen total conocimiento de cuáles son sus limitantes y que es lo que necesitan; además que no se identifican personas responsables para seguir el proyecto. Pero este es un tema que las comunidades desconocen, en que su organización es tomada en cuenta cuando ellos solicitan un proyecto de ejecución. Por ejemplo si la comunidad San Miguel Norte presentará carta hacia la Alcaldía a este momento para la ejecución de algún proyecto, lo más seguro es que no será prioridad, porque para la alcaldía la organización de la comunidad es inactiva, según manifestó el educador popular.

La importancia que se dará al curso educativo por parte de la Alcaldía se consideró en la pregunta N° 9, ya que actualmente la Alcaldía no cuenta con un curso educativo para la formación y educación de las comunidades, por la falta de recursos económicos, materiales, de tiempo y por el poco personal con el que cuenta la alcaldía, ya que son diez promotores para más de 500 comunidades, lo que se vuelve imposible hablar con todos ellos, pero este panorama cambiaría si las comunidades estuvieran mejor organizadas que sería más fácil atender sus solicitudes. En el municipio de Mejicanos no todas las comunidades están totalmente desorganizadas, hay algunas de ellas en las que la unión de los habitantes es mayor y por lo tanto son menores sus necesidades. De existir un curso educativo para formar líderes comunales que les ayude a organizarse e integrarse como vecinos, ayudaría a mejorar la convivencia y por consiguiente el desarrollo de la comunidad en su totalidad.

A pesar que la Alcaldía ya tiene identificados los aspectos que influyen en la falta de organización, ellos no dan ningún tipo de capacitación para formar líderes, únicamente les dan la información general cuando las comunidades se inscriben el departamento de Organización Popular, posterior a esto no dan capacitación sobre las funciones que asumieron. Pero lo que si se llega atender por parte de la alcaldía con las

comunidades, es la organización de mesas Juveniles con la integración de ONG'S y con apoyo del Ministerio de Gobernación, las cuales se reúnen cada quince días para evaluar el seguimiento de los objetivos y con su principal meta, que es que los Jóvenes se realicen como líderes de sus comunidades.

K. DIAGNÓSTICO

Partiendo de la información que se obtuvo a través de las entrevistas, encuestas y la observación en la Comunidad San Miguel Norte, se presenta el siguiente diagnóstico, el cual está dividido en tres apartados como lo son: el análisis de la Calidad de Vida, la comunicación y organización de la Junta Directiva; y el Liderazgo en la Comunidad San Miguel Norte; concluyendo con un análisis FODA de la Comunidad.

1. Calidad de Vida

Los Indicadores de calidad de vida incluyen no solo elementos de riqueza y empleo sino también de ambiente físico y arquitectónico, salud física y mental, educación, recreación.

La evaluación de la calidad de vida para la comunidad San Miguel Norte es muy baja. Por ejemplo, de las personas encuestadas el 67% poseen un nivel educativo básico y un 33% a nivel de bachillerato y en el cual el 14% se encuentra cursando estudios superiores según los datos sobre el perfil de los encuestados. En relación a su domicilio consultado en la pregunta N° 1, el 76% de las familias son propietarios del lugar en el que residen. En cada una de las casas visitadas y por medio de la observación se determina que del total de los hogares, un 85% viven en casas de ladrillo, siendo un 15% en casas hechas de adobe. Al relacionar esto con el número de habitantes determinado por la pregunta N° 3, en algunas familias hay exceso de habitantes en relación al espacio, en la que se encontró una familia en que residen 14 personas y donde solo dos de ellos trabajan con ingresos aproximados de \$501.00 a \$800.00 en total para el hogar, e incluso existen familias con ingresos menores a \$200,00. Es de tomar en cuenta además que la canasta básica hoy por hoy en El Salvador es bastante alta, y que de las familias encuestadas el 62% poseen ingresos entre \$201.00 a \$500.00 y un 19% con ingresos menores a los \$200.00.

El análisis de los servicios a los que tienen acceso los habitantes, fue analizado a través de la pregunta N° 2 en relación al acceso de telefonía residencial, el 19% de los hogares si tienen acceso. Con el servicio de internet 14% de las familias tienen acceso y la televisión por cable un 9% tiene acceso a este servicio.

Cabe mencionar que algunos de los hogares no cuentan con todos los servicios y no es porque no existan dentro de la Comunidad, sino porque sus ingresos no se los permiten.

En cuanto a los servicios básicos el 100% cuentan con energía eléctrica, todos tienen acceso a agua potable pero el 38% cuenta con agua residencial y el 62% a través de cantareras, las cuales se han colocado en la comunidad. Otro de los servicios del cual carecen los habitantes de la comunidad son las tuberías de aguas negras y aguas lluvias, generando problemas de salud en los habitantes, debido que deben utilizar fosas sépticas.

Son muy pocas las personas que tienen ingresos para vivir en un nivel óptimo y cubrir sus necesidades básicas, tomando en cuenta el número de personas que habitan en cada hogar relacionando las preguntas N° 3 y N° 7 se evalúa que afecta al bajo nivel académico que poseen los habitantes, ya que de las personas encuestadas el 33% tenían un grado académico a nivel de bachillerato y el 67% con nivel básico de estudios, con esto los padres de familia no logran poder brindar a sus hijos estudios, además de otros que no lo consideran importante. Entre algunas de las ocupaciones que tienen los habitantes encuestados, se pueden mencionar: electricista, carpintero, albañil, ama de casa, y solo un 19% se dedican a continuar sus estudios.

Otro aspecto importante de la calidad de vida es el tema de la seguridad, fuera de las preguntas de la encuesta, las personas denotaron su preocupación ante este riesgo, mencionan que en algunas ocasiones hay presencia policial pero es muy poco, el índice de peligrosidad es muy alto, ya que en la zona sufren asaltos y muchas veces a las personas desconocidas en la zona.

En cuanto a las vías de acceso ambas están dañadas, ellos han insistido con la alcaldía para que les ayude a pavimentarlas pero no han tenido respuesta, así como no han tenido respuesta a la pavimentación dentro de sus pasajes y que les genera un problema en época de lluvias debido que por la tierra y la lluvia se hace bastante difícil de transitar.

Se observó además que los niños y jóvenes no cuentan con área recreativa en la zona lo cual es de suma importancia para que ellos crezcan en un ambiente sano y utilicen de mejor manera su tiempo libre, y para llevar a cabo estas actividades deben ir a otras colonias o hacerlo únicamente en sus centros de estudio.

Según lo manifestado por el Sr. Andrés Campos y confirmado en la pregunta N° 9 hacia los habitantes, la Alcaldía de Mejicanos están llevando a cabo el “Programa de Apoyo Temporal al Ingreso” (PATI) impulsado por el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local (FISDL) el cual forma parte de los programas sociales y del Plan Anti crisis del Gobierno de El Salvador, que apoya con US\$100 durante seis meses a madres solteras entre 16 y 24 años de edad.

No obstante esto no será suficiente para mejorar la calidad de vida ya que implica muchos factores más y no solo el nivel de ingresos, por ejemplo en la zona no se observó ningún centro escolar, centro de salud ni zonas recreativas.

2. Comunicación y Organización de la Junta Directiva

La comunicación es un proceso de interacción social el cual es inherente a la naturaleza humana. Pero muchas veces no se le da la importancia que se merece, ya que dentro de la comunidad existen problemas de comunicación y rencillas entre algunas familias lo que genera dificultad para integrarse y lograr el objetivo que es buscar el desarrollo de la Comunidad como tal. La comunidad cuenta con una Directiva que está inscrita en la Alcaldía pero por el momento está inactiva. Por una parte los miembros de la Directiva mencionan que no están trabajando por que los habitantes de la Comunidad no colaboran y ellos no pueden cargar con toda la responsabilidad, y los miembros colaboran solo cuando son gestiones para reparar el puente, caso contrario no colaboran; Por otra parte, los miembros mencionan en la pregunta N° 19, que ellos no colaboran por qué no logran comunicarse entre ellos, tampoco pueden integrarse por la falta de tiempo, además que los proyectos que se han ejecutado han sido para el beneficio de unos pocos, como es el caso de las cantareras, ya que se colocaron cerca de familias que se ha apropiado del servicio y que les dificultan el acceso al resto de los miembros, lo que genera desmotivación y falta de confianza para la Junta Directiva.

Como integración de todos en un equipo se denota que no es posible la unión, como se mencionó en el párrafo anterior el trabajo entre habitantes y directiva no se logra; entre la Alcaldía como apoyo a las comunidades tampoco, debido que el 52% de los encuestados en la pregunta N° 9, dicen no sentir el apoyo de ellos. Y como eje fundamental al equipo de trabajo que se debería de identificar, el presidente de la Directiva, menciona que si él no está presente en las actividades y toma toda la responsabilidad no se ejecutan los proyectos ni se ven las necesidades de la Comunidad para crear soluciones.

La comunidad busca mejoras pero la hace de forma separada sin aplicar la sinergia, como apoyo en que si todos estuvieran integrados, el resultado sería mayor y el tiempo y recursos aplicados serían menores. Existiendo esta discrepancia entre los líderes y los miembros no lograrán unidad y para mejorar su calidad de vida manteniéndolos limitados y dificultando aún más el trabajo de la Alcaldía ya que estos necesitan que las Comunidades estén bien organizadas para trabajar en forma conjunta.

3. Liderazgo en Comunidad San Miguel Norte

El líder es sumamente importante para encaminar a todo su equipo al logro de los objetivos, en el caso de la Comunidad San Miguel Norte no es la excepción ya que todos buscan un mismo fin que es mejorar su calidad de vida. Un buen líder debe tener compromiso, comunicación, confianza en sí mismo e integridad personal, ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, haciendo que los miembros utilicen su energía para el logro de un objetivo común.

Los líderes se van formando día con día, en el caso de los líderes comunales no lo tienen y se han formado de manera empírica. Los habitantes sí consideran que es de utilidad un curso para la formación de líderes con una valoración del 100% en la pregunta N° 16, en que será bueno su creación, ya que cuando se evaluó a la Junta Directiva actual en la pregunta N° 10 la consideran en un 52% su trabajo de forma deficiente y que debe de mejorarse.

Al entrevistar al Presidente de la Directiva menciona que la falta de integración se debe al poco interés en los miembros, no considera que sea importante un Curso de formación de líderes porque allí no hay líderes, el único al frente de todo es él. Esto denota que es necesaria la capacitación ya que todas las

personas pueden ser líderes si se les da la formación adecuada, de hecho los miembros de la comunidad si estarían dispuestos a asistir a un curso de esta índole según manifestaron en la pregunta N° 17, con el objetivo que se desarrolló de adquirir conocimiento, ayudar a la comunidad y para resolver problemas que ellos enfrentan. Relacionando esto con la pregunta N° 18, el 90% de los miembros consideran que la Junta Directiva debería asistir a este tipo de curso educativo.

En cuanto al proceso administrativo, se les consulto a los habitantes en la pregunta N° 12 si lo conocían, lo cual mencionaron con un 76% que desconocen este tema, y sobre la identifican el tipo de liderazgo autoritario y democrático que son los más comunes son conocidos por ellos, sin embargo el liderazgo situacional, paternalista y Lazzis Faire es totalmente desconocido para las personas encuestadas en la pregunta N° 13.

Al consultar cual es el perfil idóneo del líder, en la pregunta N° 14, para los miembros de la comunidad el líder debe ser honesto, decidido, ser igualitario, enfrentar los problemas, lo cual estos aspectos traerán como beneficio la confianza entre los miembros de la comunidad y la Junta Directiva, que les permitirá que se vean motivados a colaborar.

Y para el análisis de que apoyo se espera por parte de los habitantes con la Junta Directiva, en la pregunta N° 20, el 76% de los encuestados en la comunidad manifestaron estar en la disponibilidad de colaborar con ella.

L. ANÁLISIS FODA DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE

FORTALEZA	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> – Se cuenta con una Directiva ya estructurada. – Muchos habitantes de la Comunidad están interesados en formar parte de la Directiva y otros en apoyar en las gestiones que se realicen. – Cercanía a zona urbana. – Los habitantes de la Comunidad tiene interés en participar en un curso de formación de líderes. – El presidente de la Directiva conoce al 100% la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> – Poco comercio dentro de la zona. – No están bien definidas las funciones de los miembros de la directiva. – No posee tuberías de aguas lluvias, tubería de aguas negras ni agua potable en cada domicilio, alumbrado, pavimentación, difícil acceso vehicular y falta de espacios recreativos – Muchas de las familias no poseen ingresos fijos. – Falta de unidad. – Únicamente existe un centro educativo para aproximadamente once colonias. – Falta de confianza de parte del líder a forjar lideres entre sus habitantes.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> – Asociaciones y entes educativos pueden crear centros de enseñanza técnica por el bajo recurso económico existente. – Fomentar la creación de microempresas que generen fuentes de empleo para los habitantes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Zona de alto riesgo para efectos climáticos. – Zona con alto índice delincencial. – Falta de información sobre la comunidad por parte de la Alcaldía de Mejicanos.

M. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Considerando el diagnóstico general realizado a la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos, respaldado por la investigación de campo llevada a cabo en dicha comunidad, se presentan las siguientes conclusiones y recomendaciones.

1. Conclusiones

- a) En la Comunidad San Miguel Norte, sí se reconocen actitudes de líderes para trabajar por los habitantes, personas que están identificados con la comunidad para hacer el bien común y mejorar la calidad de vida de esta, y que además se ofrecen como colaboradores para apoyar en las gestiones pertinentes a la comunidad. Aunque por el momento estas mismas personas y además los otros habitantes, no muestran interés para el apoyo de la comunidad.
- b) La Alcaldía Municipal de Mejicanos no cuenta con un instrumento adecuado que les permita formar líderes Comunales, para organizarse con los habitantes, escuchar sus necesidades y encontrar soluciones a los problemas que enfrentan.
- c) El presidente de la Junta Directiva conoce en su totalidad su comunidad y se identifica con ella buscando formas de solución ante las necesidades del momento que se tienen, sin embargo muchas de estas necesidades no depende únicamente del líder de la comunidad, sino de la integración que tiene con la Junta Directiva, la cual a este momento no se cuenta activa, debido que los integrantes desconocen sus cargos y por lo tanto sus funciones por la comunidad
- d) Los habitantes de la comunidad San Miguel Norte no trabajan de una forma organizada con la Junta Directiva, dejando todas sus necesidades en manos de ellos sin buscar alguna forma de apoyo para mejorar la situación y obtener los mejores resultados. Por otra parte, la Junta Directiva esta desmotivada por el desinterés que encuentran entre los vecinos.

2. Recomendaciones

- a) Identificar las personas con actitudes de líderes que están en la disposición para trabajar para la comunidad, ya sea de forma directa con la Junta Directiva o de forma indirecta a ella; para iniciar el curso educativo que les permita adquirir conocimientos sobre la dirección, motivación, trabajo en equipo, comunicación, manejo de conflictos, y la gestión de proyectos de comunidades. Con el objetivo de fortalecer sus competencias y que de forma independiente puedan gestionar ante Instituciones proyectos hacia la comunidad.
- b) Proporcionar a la Alcaldía Municipal de Mejicanos un Curso Educativo para formar líderes comunales, que les permita crear una mejor comunicación con cada uno de ellos, de esta manera escuchar las necesidades de la comunidad y poder trabajar por ellos de una manera más organizada.
- c) Crear una nueva Junta Directiva, comprometida al servicio común de los habitantes, la cual este identificada con los cargos que cada uno posee y sus funciones. Dichas funciones serán incluidas en el curso educativo con el objetivo de fortalecer las bases de la comunidad en relación al liderazgo y el trabajo comunitario.
- d) Informar a la comunidad y a los futuros líderes la importancia del trabajo en equipo y de la solución de conflictos. De esta manera se involucraran y comunicaran entre los habitantes con el eje principal de cada una de ellas a un líder y con la Junta Directiva, con esto se beneficiara la integración para la solución de conflictos y la búsqueda de crear un mejor ambiente, mejorando la calidad de vida de todos, y así que el trabajo no se ejecute por una sola persona.

CAPÍTULO III - PROPUESTA DE UN CURSO EDUCATIVO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES, DIRIGIDO A LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS.

A. INTRODUCCIÓN

Los cursos educativos para la formación de líderes comunales son una opción de mejoramiento de organización y participación ciudadana, ya que contribuye al desarrollo de las comunidades que están en proceso de mejorar su calidad de vida.

La propuesta tiene como objetivo formar líderes al servicio de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos, el cual se desarrolla en cinco módulos educativos que proporcionan una guía educativa, ayudando a los participantes a mejorar su convivencia, identificar sus necesidades para buscar solución a ellas y contribuir a mejorar su calidad de vida. Cabe mencionar que el curso puede ser aplicado en cualquier comunidad de El Salvador.

El éxito de este curso se verá reflejado al concretizarse en dos fases, en primer lugar por la aplicación de él, que dependerá del apoyo que brinde la Alcaldía Municipal de Mejicanos en conjunto con Proyección Social de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador; y en segundo lugar por el seguimiento que se tenga por parte de los habitantes de la comunidad, tanto en la asistencia al curso como la puesta en marcha de lo aprendido.

El curso tiene como meta identificar nuevos líderes y mejorar los líderes actuales formándolos y mostrándoles la importancia del trabajo en equipo como comunidad, el cual los llevará a mejorar la calidad de vida de cada uno de los habitantes.

B. JUSTIFICACIÓN

Con la investigación realizada se detectó que los habitantes de la comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos carecen de liderazgo, esto se vio reflejado al realizar el estudio de campo, conversar con los miembros de la Directiva y fue afirmado por el educador popular de la Alcaldía Municipal de Mejicanos. Por una parte el presidente de la Junta Directiva de la comunidad opina que no todas las

personas son líderes y que no hay nadie más que pueda ocupar su lugar, pero este pensamiento es debido al poco conocimiento sobre los tipos de liderazgo que existen y como se puede crear en cada persona una cultura al servicio que es una característica de un buen líder.

Por tal razón el presente curso de formación de líderes es una guía orientada a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y generar cambios de conducta en los miembros de la Junta Directiva y de los habitantes, lo cual implica mejorar las relaciones entre ellos, mejorar en la comunicación, aprender a manejar conflictos y no ver estos de forma negativa, sino como algo positivo del cual también se puede aprender. Todo en función de la comunidad misma, el cual a su vez podrá contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, esto enfocado a mostrar a la comunidad como desarrollar entre ellos un diagnóstico así de cómo la realización de un presupuesto, los cuales son imprescindibles en las Instituciones que brindan apoyo a las comunidades y la ausencia de estos puede determinar entre aceptación o rechazo de un proyecto.

C. IMPORTANCIA

El curso educativo para la formación de líderes comunales se ha realizado tomando como referencia las necesidades de capacitación que actualmente poseen los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte, identificadas en la investigación de campo. De acuerdo a lo antes mencionado su importancia radica en que la formación de los líderes comunales, proporcionará las herramientas y procedimientos administrativos para la correcta organización a través de módulos educativos, que contribuyan al desarrollo de la calidad de vida de los habitantes de la comunidad San Miguel Norte y desarrollando con ello habilidades, destrezas, además de adquirir conocimientos para tener un espíritu de trabajo en equipo que beneficie a toda la comunidad por medio de proyectos sociales que podrán gestionar de forma personal con los gobiernos municipales o Instituciones sin fines de lucro.

D. OBJETIVOS

General

Formar líderes comunales a través de la adquisición, desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y capacidades que les permita mejorar la calidad de vida.

Específicos

- Proporcionar a los habitantes de la comunidad San Miguel Norte los fundamentos teóricos de la participación ciudadana, para que ellos obtengan las bases de conocimiento sobre su organización en la Comunidad.
- Desarrollar las capacidades de liderazgo que contribuyan a mejorar la convivencia ciudadana y el trabajo en equipo.
- Describir los aspectos relevantes sobre la creación de diagnósticos y presupuestos, para que las personas que participen en el curso, adquieran los conocimientos necesarios para desarrollarse como futuros líderes comunales en la autogestión, en la solución de problemas con proyectos de mejora a la comunidad.

E. POLÍTICAS DEL CURSO EDUCATIVO

Para la consecución de los objetivos del curso educativo, a continuación se propone un marco de referencia en el que se establecen los lineamientos básicos para la realización de las actividades del mismo.

- El educador popular en conjunto con el facilitador serán los encargados de implementar y controlar los diferentes eventos de capacitación programados.
- El educador popular deberá supervisar la realización de las capacitaciones impartidas
- El material de apoyo didáctico, deberá entregarse a cada uno de los participantes al inicio de cada módulo.
- El curso educativo será aplicado los días sábados con jornadas de aplicación de dos horas, para poder tener en este lapso la mayor concentración de los asistentes. (ANEXO 9)
- Se sugiere el horario de aplicación de 3:00pm a 5:00pm y con esto obtener la mayor asistencia de los habitantes, este podrá ser modificado según se evalúe por los encargados del Curso Educativo
- Cada sesión tendrá la bienvenida, retroalimentación del tema anterior, contenido del tema, ejecución una dinámica y se finalizará con preguntas y respuestas.
- La comunidad no cuenta con una casa Comunal, únicamente pueden solicitar el permiso en “La Casa de la Mujer” por lo tanto el encargado de impartir el curso en conjunto con el presidente de la Comunidad tendrán la responsabilidad de pedir el permiso de forma escrita por lo menos 15 días antes de la implementación de cada tema.

- Al finalizar cada módulo educativo, éste deberá ser evaluado a fin de medir en los participantes el grado de asimilación, entendimiento y el dominio de los temas. También se evaluará al facilitador (ANEXO 10 Y 11)
- El facilitador deberá cumplir con los requisitos expuestos más adelante en este capítulo.
- La Alcaldía Municipal de Mejicanos será la encargada de dar seguimiento a los grupos capacitados para conocer el nivel de desempeño de los mismos y motivar para que se siga en su ejecución.
- Se entregara un diploma de participación del Curso para formar líderes comunales, aquellas personas que tengan el 100% de la asistencia (ANEXO 12)

F. PERFIL DEL FACILITADOR

1. Requisitos

Edad:	Mínimo 24 años
Género:	Masculino o Femenino
Educación formal necesaria:	Estudiante de 4to año de la carrera Licenciatura en Administración de Empresas o carreras afines.
Conocimientos necesarios:	<ul style="list-style-type: none"> – Dominio de Microsoft Office (Word, Excel, Power Point). – Manejo de equipo audiovisual. – Amplio conocimiento en áreas de formación de líderes.
Habilidades:	Excelentes relaciones interpersonales, capacidad para hablar en público, excelente expresión oral y escrita, manejo de grupos y solución de conflictos, saber comunicar y redactar informes. Conocimientos de ejecución de diagnósticos y presupuestos.
Actitudes:	Objetivo, dinámico, respetuoso, puntual, responsable, ordenado, buena presentación, paciente, creativo, deseo de superación, sociable, amable, saber escuchar, ético, mentalidad abierta, disciplinado, honesto y tolerante.
Cualidades:	Vocación de servicio Consecuente con lo que hace y predica.

2. Funciones

Los facilitadores tendrán bajo su responsabilidad la realización de las siguientes funciones:

- Impartir los contenidos de los módulos de capacitación a los miembros de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos.
- Asistir a las reuniones que convoque el presidente de la directiva para verificar el desarrollo del curso educativo.
- Cooperar con la Alcaldía Municipal de Mejicanos en la coordinación del curso educativo
- Analizar y estimular las actividades de los participantes con el propósito de lograr los objetivos formulados.
- Actualizar la información que se utilice en el desarrollo de los módulos de capacitación según sea necesario.

G. MÉTODOS Y MEDIOS DE ENSEÑANZA

Los métodos y medios de enseñanza a utilizarse deben cumplir con los objetivos formulados en el curso de formación de líderes. Los métodos más apropiados a utilizar en el desarrollo de este curso son:

- Clases expositivas: Se basa en la comunicación de información o conocimientos del facilitador al participante.
- Participación grupal: Consiste en la combinación de participación del facilitador y los miembros del curso.
- Guía de aprendizaje: El capacitado tendrá una guía de la temática a desarrollar con el objetivo que los miembros del curso conozcan paso a paso el proceso de aprendizaje
- Facilitar actividades que permitan construir, modificar y enriquecer esquemas de conocimiento, haciendo que los participantes sean los protagonistas de su aprendizaje
- Adaptar los métodos y los recursos didácticos de acuerdo a las características del grupo que se forma.

H. DESCRIPCIÓN DEL CURSO EDUCATIVO Y SU CONTENIDO

1. Módulo I: Participación ciudadana con apoyo de la Alcaldía Municipal

El contenido del presente módulo se desarrolla sobre la conceptualización, características, beneficios, marco jurídico de la participación ciudadana. Además se menciona la unidad encargada de promover dicha participación ciudadana dentro de la Alcaldía de Mejicanos. Contiene un apartado sobre las asociaciones comunales y sobre el trabajo de la Junta Directiva.

2. Módulo II: Formación de líderes comunales

El presente módulo muestra los fundamentos teóricos relacionados con los líderes. Entre ellos se puede mencionar: Importancia de líderes, valores y cualidades de un líder, características, tipos de líder y como puede influir el autoestima de las personas en el desarrollo del liderazgo. Este busca fortalecer las actitudes de los habitantes de la comunidad para que él contribuya al desarrollo de la misma.

3. Módulo III: Trabajo en Equipo

El presente módulo contiene los fundamentos teóricos cómo mejorar la solución de conflictos a través del diálogo, que dará como resultado que la comunidad trabaje en equipo, mejorando así las relaciones entre los habitantes de la comunidad.

4. Módulo IV: Elaboración de diagnósticos

Este módulo comprende una guía para la realización de los diagnósticos en las comunidades, el cual contiene: concepto de diagnóstico, importancia de la aplicación de este, beneficios que ofrece tener un diagnóstico, los pasos de su elaboración y el contenido del diagnóstico. El objetivo de este módulo, es crear un criterio a los habitantes en el cual ellos mismos identifiquen sus problemas y resuelvan de una manera efectiva.

5. Módulo V: Formulación de presupuestos

El objetivo del módulo es expresar a los futuros líderes comunales la importancia de crear un presupuesto en la comunidad para la gestión de cualquier proyecto o acción. El módulo comprende el concepto de presupuesto, importancia, beneficios, características de un presupuesto, los pasos para su elaboración y la forma de presentación de un proyecto

I. MÓDULOS DEL CURSO DE FORMACIÓN DE LÍDERES

1. Módulo I -Participación Ciudadana con apoyo de la Alcaldía Municipal

Objetivo: Desarrollar un nuevo esquema de participación ciudadana donde cada uno de los habitantes de las comunidades tengan una opción viable para mejorar su calidad de vida.

Contenido:

TEMA	PÁG.
1.1 Objetivo	62
1.3 Producto esperado	62
1.4 Participación ciudadana	62
1.4.1 Concepto	62
1.4.2 Importancia	62
1.4.3 Beneficios de la participación ciudadana en las comunidades	62
1.4.4 Marco Jurídico de la participación ciudadana y asociaciones comunales	63
1.5 Asociaciones comunales	65
1.5.1 Concepto	65
1.5.2 Constitución y Legalización de las asociaciones comunales	65
1.5.3 Objetivos de las asociaciones comunales	66
1.5.4 Atribuciones de las Asociaciones Comunales	67
1.5.5 Gobierno de las Asociaciones Comunales	68
1.5.6 Principales Atribuciones	68
1.6 Alcaldía Municipal de Mejicanos y su apoyo a las asociaciones comunales	68
1.7 Junta Directiva	69
1.7.1 Concepto	69
1.7.2 Marco jurídico que rige las Juntas Directivas	69
1.7.3 Formación de las Juntas Directivas	70
1.7.4 Actividades de la Junta Directiva	71
1.7.5 Derechos y deberes de la Junta Directiva	73

Duración: Ejecución de cuatro horas. Entre dos jornadas de días sábados en horarios de 3:00pm a 5:00pm

1.1 Cédula de Contenido temático

PRIMER SÁBADO, MÓDULO I					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Importancia de la exposición de formar líderes comunales, obtención de reglas por el equipo, que esperan del curso.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:30 p.m.	1 hora con 15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivo – Producto esperado – Participación ciudadana – Concepto – Importancia – Beneficios de la participación ciudadana en las comunidades – Marco Jurídico de la participación ciudadana y asociaciones comunales – Asociaciones comunales – Concepto – Constitución y Legalización de las asociaciones comunales – Objetivos de las asociaciones comunales – Atribuciones de las Asociaciones Comunales – Gobierno de las Asociaciones Comunales 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto.	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros

SEGUNDO SÁBADO, CONTINUACIÓN CON EL MÓDULO I					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:30 p.m.	1 hora con 15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> –Alcaldía Municipal de Mejicanos y su apoyo a las asociaciones comunales –Unidad de desarrollo social –Departamento Organización Popular –Junta Directiva –Concepto –Marco jurídico que rige las Juntas Directivas. Formación de las Juntas Directivas –Actividades de la Junta Directiva –Derechos y deberes de la Junta Directiva 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
FIN DEL MÓDULO					

1.2 Objetivo

Crear una cultura participativa con cada uno de los habitantes, que les permita desarrollar un nuevo esquema con el cual tengan una opción para mejorar su calidad de vida, por medio de la libertad de expresión y el surgimiento de ideas por cada uno de los participantes.

1.3 Producto esperado

Líderes comunales que tienen las herramientas para esquematizar sus demandas ciudadanas ante Instituciones Gubernamentales y aquellas instituciones sin fines de lucro.

1.4 Participación ciudadana

1.4.1 Concepto

Es el reconocimiento de los diferentes pensamientos, opiniones, convicciones y visiones de los habitantes. También es el conjunto de acciones que buscan impulsar el desarrollo local a través de la integración de la comunidad en el quehacer político ayuda a que los habitantes puedan tomar decisiones que sean de beneficio sin necesidad de formar parte de la administración pública.

1.4.2 Importancia

La importancia de la participación ciudadana radica en la forma de comunicación entre los Gobiernos locales y la comunidad, ya que por medio de esta se mantiene una estrecha relación con los habitantes y sus necesidades, este permite buscar las soluciones viables permitiendo la satisfacción de los participantes.

1.4.3 Beneficios de la participación ciudadana en las comunidades

- Medio por el cual los habitantes de las diferentes comunidades establecen sus necesidades y las plasman ante los Gobiernos municipales.
- Consolida más y mejores proyectos municipales, encaminados al beneficio de los habitantes.
- Se establecen las bases para organizar comunidades.
- Generar nuevas formas de ayuda al desarrollo de las comunidades.
- Promueve el trabajo en equipo para lograr mejorar la calidad de vida de los habitantes de las comunidades.

1.4.4 Marco Jurídico de la participación ciudadana y asociaciones comunales

El Marco Jurídico se considera la base de los conocimientos para poder comprender los derechos y deberes de cada uno de los habitantes.

Ley	Artículo	Contenido
Constitución de la República de El Salvador	Art. 113 Título V	La participación ciudadana está constituida como un medio de crear la democracia en El Salvador, y de mejorar la calidad de vida.
Código Municipal	Art. 2 Título II	Cada Municipalidad es la unidad política Administrativa organizada bajo un ordenamiento jurídico que garantiza la participación popular en la formación y conducción de la sociedad local, y está encargada de la gerencia del bien común local, en coordinación con las políticas y actuaciones nacionales.
Código Municipal	Art.4 ordinal 8 Título III	A los Municipios les compete promulgar una cultura de participación ciudadana, responsable en la solución de los problemas locales en el fortalecimiento de la conciencia cívica y democrática de la población.
Código Municipal	Art. 115, Título IX	Es obligación de los Gobiernos municipales promover la participación ciudadana, informando públicamente la gestión municipal, tratando los asuntos que los vecinos hubieren solicitado y los que el mismo Concejo considere conveniente.
Código Municipal	Art. 116	Los mecanismos de participación ciudadana son: a) Sesiones Públicas del Concejo; b) Cabildo Abierto; c) Consulta Popular; d) Consulta Vecinal Sectorial; e) Plan de Inversión Participativo; f) Comités de Desarrollo Local; g) Consejos de Seguridad Ciudadana; h) Presupuesto de Inversión Participativa; e i) Otros que el Concejo Municipal estime conveniente

Ley	Artículo	Contenido
Ordenanza de Asociaciones Comunes	Introducción	Las Asociaciones Comunes, deben crearse con el objetivo que participen organizadamente en el estudio y análisis de la realidad social, asegurándose del bienestar económico, social y la participación activa; a través de la ayuda mutua y esfuerzo propio de sus habitantes, es decir que el trabajo de mejorar la calidad de vida de la Comunidad no quedará en manos únicamente de la Municipalidad sino que es un trabajo en equipo con las comunidades.
Ordenanza de Asociaciones Comunes	Art. 11	Las Asociaciones Comunes por su naturaleza se caracterizan por: 1. Ser constituidas por habitantes de su Comunidad 2. Facilitan las relaciones interpersonales e intergrupales. 3. Coordinan proyectos locales 4. Hacen conciencia entre los individuos que participan del proceso social acerca de la igualdad existente entre ellos 5. Fomentan la participación plena en el sentido de que todas las personas tengan los mismo derechos 6. Promueven la incorporación de los ciudadanos en las Asociaciones Comunes, apoyando la participación en los programas estatales y municipales de beneficio general o comunal.

1.5 Asociaciones comunales

1.5.1 Concepto

Las Asociaciones comunales, son asociaciones legales de un grupo de personas que habitan en una misma comunidad y que tiene como principal finalidad el mejoramiento y desarrollo de la misma y de sus habitantes.

El artículo N° 10 de Ordenanza de Asociaciones Comunales del Municipio de Mejicanos define a las asociaciones comunales como “Aquellos grupos de personas ubicadas en determinada área geográfica y que además integran una entidad permanente y que aúnan iniciativas, voluntades, esfuerzos y acciones para participar organizadamente en el estudio y análisis de la realidad social así como de los problemas y necesidades de la comunidad, impulsando relaciones y proyectos de beneficio para la misma, participando en el campo social, económico, cultural, religioso, cívico, educativo y cualquier otro que fuere provechoso a la comunidad”

Los habitantes de las comunidades en los barrios, colonias, cantones y caseríos, pueden constituir asociaciones comunales para participar organizadamente en los problemas y necesidades de la comunidad, así como en la sugerencia de posibles soluciones y en proyectos que beneficie a la comunidad misma. (Artículo N° 118, de Código Municipal, capítulo II). Las asociaciones son útiles, ya que son el medio por el cual los habitantes de las comunidades establecen sus necesidades de desarrollo social a las entidades encargadas de dar apoyo a los habitantes de dichas comunidades por medio de los gobiernos municipales.

1.5.2 Constitución y Legalización de las asociaciones comunales

Las asociaciones comunales tendrán personalidad jurídica otorgada por el Concejo mismo (Artículo N° 119, de Código Municipal, capítulo II). Se constituirán con no menos de veinticinco miembros de la comunidad, mediante acto constitutivo celebrado ante el Alcalde o funcionarios y empleados delegados para el cual se asentará un acta, deberán elaborar estatutos que indican nombre de la asociación, su carácter democrático, domicilio, territorio, objeto, administración, órganos directivos y sus atribuciones, quórum reglamentario, derechos y obligaciones de la asociación, normas de control, fiscalización interna, modificación de estatutos y todas las demás disposiciones necesarias para su funcionamiento (Artículo N° 120, de Código Municipal, capítulo II)

Presentarán solicitud de inscripción y otorgamiento de personalidad jurídica al Concejo respectivo, adjuntando el acta de constitución, los estatutos y la nómina de los miembros, en el cual el concejo tarda en resolver en un tiempo máximo de 15 días. Básicamente el concejo verifica que los estatutos estén completos, de estar los datos de forma incorrecta el concejo devuelve la solicitud para que realicen las respectivas correcciones. Si por alguna razón el concejo no resuelve en el período establecido a la asociación se le reconocerá la personalidad jurídica por ministerio de ley, quedando inscrita, y aprobados sus estatutos, por lo tanto el concejo está obligado a asentar la inscripción de la asociación y a ordenar inmediatamente la publicación del acuerdo de aprobación y sus estatutos en el Diario Oficial. Ya inscrita la asociación estas deberán presentar a la municipalidad, en el mes de enero de cada año, una certificación de la nómina de asociados inscritos en el libro respectivo y quince días después de su elección, la nómina de la nueva directiva electa. (Artículo N° 121 de Código Municipal, capítulo II).

Un aspecto importante que es necesario conocer es sobre la disolución de las asociaciones, se detalla en el Código Municipal en su artículo N° 121-B menciona que se pueden disolverse cuando el número de miembros que las integren sea menor al requerido para su constitución, por dedicarse a fines distintos a los establecidos en sus estatutos y por haber dejado de funcionar como asociación; y el concejo está obligado a informar el causal de la disolución.

Los Municipios deberán propiciar la incorporación de los ciudadanos en las asociaciones comunales y su participación organizada a través de las mismas (Artículo N° 123 de Código Municipal, capítulo II).

1.5.3 Objetivos de las asociaciones comunales

Un objetivo es una meta a seguir, las asociaciones comunales también poseen objetivos bien definidos, la Ordenanza de Asociaciones Comunales del Municipio de Mejicanos en su artículo N° 4 menciona los siguientes:

- Garantizar la ejecución de las políticas de desarrollo que permitan superar y eliminar las causas de marginalidad de las comunidades locales.
- Ayudar al desarrollo integral de la persona humana, de la familia y por ende la Comunidad.
- Fomentar el mejor aprovechamiento de los recursos locales a través de la participación para la utilización de ellos en forma eficiente.

- Impulsar el proceso de formación en el cual se desarrollen las facultades y capacidades innatas de cada persona.

Para lo anterior la Alcaldía Municipal debe cumplir con el Artículo N° 5 de la Ordenanza de Asociaciones Comunes de Mejiicanos, donde hace referencia que para la realización de los objetivos anteriores debe realizarlos a través de la Sección de Desarrollo Social de la Comunidad, en la cual esta debe:

- Apoyar las actividades críticas y reflexivas de los habitantes de las Comunidades para poder mejorar su nivel de vida.
- Promover la participación de la Comunidad para que los programas y proyectos sean una solución a sus necesidades.
- Propiciar la organización de las Asociaciones comunales

1.5.4 Atribuciones de las Asociaciones Comunes

Las atribuciones son las facultades que da a una persona el cargo que ejerce, es decir los actos que puede realizar una persona según el cargo que desempeña; para el caso de Asociaciones Comunes la Ordenanza de Asociaciones Comunes del Municipio de Mejiicanos en su artículo N° 13 menciona las siguientes atribuciones:

- Promover y ejecutar el desarrollo comunal integral coordinado con los organismos públicos y privados.
- Propiciar la participación, solidaridad y cooperación
- Coordinar todas las acciones que dentro de su comunidad se ejecutan
- Impulsar y participar en los programas de formación de dirigentes, de grupos comunales y de apoyo
- Coordinar en la consecución de recursos para el establecimiento y mejora de los servicios de la comunidad, a fin de encontrar solución a las demandas y necesidades reales de la Comunidad
- Fomentar las organizaciones de apoyo haciéndoles ver responsabilidad que tienen de participar en los programas de desarrollo local
- Incrementar a través de la participación las actividades comunales
- Participar en la elaboración de planes de desarrollo local

1.5.5 Gobierno de las Asociaciones Comunales

El artículo N° 14 de la Ordenanza de Asociaciones Comunales del Municipio de Mejicanos menciona que el gobierno de cada asociación comunal está constituido por Asamblea general (Es el organismo máximo de la asociación) y Junta Directiva (integrado por el número de miembros que señalan los estatutos). Con lo que respecta a las Asamblea General el Art. 15 hace referencia sobre las atribuciones de las asociaciones las cuales son:

1.5.6 Principales Atribuciones

- Elegir, destituir por causa justificada, juramentar y dar posesión a los miembros de Junta Directiva.
- Constituir la Asociación Comunal y aprobar sus Estatutos
- Aprobar el plan anual de trabajo y sus respectivos presupuestos
- Aprobar o denegar el estado financiero de la Asociación

1.6 Alcaldía Municipal de Mejicanos y su apoyo a las asociaciones comunales

La Ordenanza de Asociaciones Comunales del Municipio de Mejicanos en su artículo N° 7 hace referencia a las funciones y atribuciones de la Alcaldía con relación a las Asociaciones Comunales, estas son:

- Planificar y ejecutar los planes de desarrollo en conjunto con la comunidad para que estos estén acorde a sus necesidades.
- Asesorar a las comunidades en su gestión para obtener su personalidad jurídica.
- Propiciar la canalización de fuentes de financiamiento para los programas y proyectos de las asociaciones comunales.
- Llevar el registro de las Asociaciones Comunales.
- Incrementar los proyectos que generen mayores ocupaciones y empleos

1.7 Junta Directiva

1.7.1 Concepto

Es el Órgano Ejecutivo de las asociaciones comunales, la cual representa a la Comunidad a través de la toma de decisiones para el funcionamiento de ella misma. Está regida por sus propios estatutos y la Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunales de la Ciudad de Mejjicanos.

1.7.2 Marco jurídico que rige las Juntas Directivas

Lo referente a sus obligaciones, funciones, miembros y disolución de las Juntas Directivas las encontramos en la Ordenanza reguladora de comunidades, como lo son:

La Junta Directiva según el Art. 19 de la Ordenanza de Asociaciones Comunales, posee como atribuciones:

- A. Elaborar el proyecto de Estatutos de la Asociación, sus modificaciones y proponerlos a la Asamblea General;
- B. Promover la obtención de la personalidad jurídica de la Asociación conforme al Código Municipal y esta Ordenanza;
- C. Elaborar el plan de trabajo anual en coordinación con los comités de apoyo para solicitar su respectivo financiamiento;
- D. Organizar comisiones de trabajo con el propósito de ejecutar las diferentes acciones que se contemplen en el plan de desarrollo local;
- E. Convocar a reuniones de Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria;
- F. Coordinar con la Municipalidad y las entidades privadas y estatales los proyectos y programas de desarrollo local a fin de evitar acciones dispersas;
- G. Participar en las investigaciones, planeamiento, ejecución y evaluación de los programas de mejoramiento comunal;
- H. Mantener informada constantemente a la Asamblea General sobre los avances de las actividades que se desarrollan y del estado financiero de los mismos;
- I. Velar porque el patrimonio de la Asociación sea aplicado en la consecución de sus propios fines.

El Art. 21 menciona que La Junta Directiva podrá crear comités de apoyo, delegando en ellos funciones específicas de acuerdo a las necesidades que se plantean, y de las cuales en sus reuniones de trabajo deberá:

1. Planificar los proyectos de desarrollo de la Comunidad;
2. Consultar la aprobación o no aprobación de los proyectos elaborados;
3. Ampliar la organización de la Comunidad;
4. Ejecutar obras que conduzcan al desarrollo integral de la Comunidad;
5. Realizar sesiones de trabajo en coordinación con la Sección de desarrollo Social de la Comunidad de esta Alcaldía, que regulará y aportará la naturaleza de los planes de trabajo;
6. Implementar los planes de trabajo aprobados en sus sesiones.

1.7.3 Formación de las Juntas Directivas

El Gobierno de las Juntas Directivas Comunes estarán a cargo de: los participantes y miembros de la Junta Directiva de las asociaciones comunales estarán precedidos por los siguientes cargos que son establecidos en el Art. 24 de la Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunes y en la cual dice:

Los cargos con los cuales se integrará la Junta Directiva se mencionan en la ordenanza reguladora de las asociaciones comunales de la ciudad de Mejicanos en su artículo N° 24, el cual detalla los siguientes cargos:

1. Presidente
2. Secretaría de Actas
3. Secretaría de Finanzas
4. Secretaría de Comunicaciones
5. Secretaría de Asuntos Legales, en la que el Síndico tendrá a su cargo la coordinación de tales actuaciones.
6. Secretaría de Cultura, Recreación y Deportes.
7. Secretaría de Proyectos
8. Secretaría de Bienestar Social

1.7.4 Actividades de la Junta Directiva

Entre las actividades a realizar por parte de la Junta Directiva se encuentran:

Presidente:

- Presidir las sesiones de la Junta Directiva.
- Convocar a los integrantes de la Junta Directiva a reuniones.
- Mantener una buena comunicación con la Alcaldía Municipal de Mejicanos
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos de la junta directiva.
- Estar pendiente de las necesidades de la comunidad, así como actuar de forma proactiva para la solución de problemas
- Estar pendiente que sean cumplidas cada una de las funciones de los integrantes de la Junta Directiva.
- Los demás que le encomiende la junta directiva.

Secretaría de actas

- Llevar el libro de acta de las sesiones de las reuniones de la Junta Directiva o ya sea también con otras asociaciones, así como con los habitantes.
- Dar lectura a los documentos que fueren necesarios en las reuniones de Junta Directiva o en las que se fueran necesarias.
- La demás que por razones de su cargo le competen.

Secretaría de finanzas o tesorería

- Recibir y guardar los fondos de la comunidad.
- Firma junto con el Presidente, algún gasto necesario para el logro de objetivos en bien de toda la comunidad.
- Llevar los registros de ingresos y egresos necesarios.
- Presentar mensualmente a la Junta Directiva un informe de los ingresos y egresos.
- Buscar formas y estrategias para obtener fondos y mejoras a la comunidad.
- Crear los presupuestos para la gestión de proyectos y poder ser presentados a las diferentes instituciones o la Junta Directiva

- Las demás que por razones de su cargo le correspondan.

Secretaría de comunicaciones

- Enviar a los habitantes las convocatorias para reuniones con la Junta Directiva.
- Establecer y mantener vínculos con entidades públicas o privada a nombre de la comunidad, que posibiliten el desarrollo.
- Recibir y despachar la correspondencia de la Comunidad
- Las demás que por razones de su cargo le correspondan.

Secretario de asuntos legales.

- Representar judicial y extrajudicialmente conjuntamente con el Presidente o Secretario General de la comunidad
- Velar especialmente por el cumplimiento de estos estatutos así como de las resoluciones de la Junta Directiva.
- Las demás que por razones de su cargo le correspondan.

Secretaria de juventud, recreación y deportes

- Fomentar proyectos educativos, recreativos y culturales.
- Impulsar eventos deportivos para el sano esparcimiento de la comunidad, con enfoque en la Juventud y la niñez.
- Las demás que por razones de su cargo le correspondan.

Secretaria de Proyectos

- Colaborar con las diferentes Secretarías en la elaboración de proyectos.
- Elaborar los diagnósticos respectivos para la identificación de las necesidades
- Supervisar los diferentes proyectos, procurando que los recursos sean utilizados eficientemente.
- Liquidar los proyectos ante la Junta Directiva.
- Dar seguimiento a los proyectos ya ejecutados
- Las demás que por razones de su cargo le correspondan.

Secretaria de bienestar social

- Procurar la mejora de los servicios en la comunidad y la búsqueda de alternativas de solución a los problemas de la misma.
- Fomentar la participación ciudadana.
- Mejorar la comunicación con la Comunidad en relación la solución de conflictos.
- Las demás que por razones de su cargo le correspondan.

1.7.5 Derechos y deberes de la Junta Directiva

La Junta Directiva debe representar a Comunidad, velando por un fin igualitario para cada uno de los habitantes. El formar parte de ella lo convierte en un ser merecedor tanto de deberes como de derechos, y entre estos se encuentran:

Derechos

- Participar con voz y voto en las asambleas generales
- Retirarse voluntariamente de la asociación

Deberes

- Identificar las necesidades de la Comunidad, para la búsqueda de la gestión en la solución de los problemas.
- Administrar los recursos financieros de la comunidad.
- Velar porque todos los habitantes participen en el apoyo con la comunidad.
- Convocar a los habitantes y elaborar la agenda de las sesiones.
- Conocer las solicitudes y reclamos de los habitantes de acuerdo a las disposiciones de los estatutos y reglamento de la comunidad.

Cada comunidad y en especial la Junta Directiva deben tomar muy en cuenta que debe cambiarse la estructura del equipo cada dos años. Al haberse efectuado este cambio, deben crear el plan de trabajo y de inmediato notificar a la Municipalidad, de lo contrario dicha Directiva será tomada como que ha dejado de funcionar según establece el Art. 70 de las Asociaciones Comunales

2. Módulo II - Formación de Líderes Comunales

Objetivo: Proporcionar una guía, que contribuya al desarrollo de un líder en beneficio de mejorar la calidad de vida de la comunidad.

Contenido:

TEMA	PÁG.
2.2 Objetivo	77
2.3 Producto esperado	77
2.4 Concepto de liderazgo	77
2.5 Concepto de líder comunal	77
2.6 Importancia del liderazgo	77
2.7 Identidad de líder	78
2.7.1 Identidad personal del líder	78
2.7.2 Valores y cualidades del líder	79
2.7.3 Características de un líder	80
2.7.4 Tipos de liderazgo	81
2.7.5 Autoestima y liderazgo	82

Duración: Ejecución de cuatro horas. Entre dos jornadas de días sábados en horarios de 3:00pm a 5:00pm

2.1 Cédula de Contenido temático

TERCER SÁBADO, MÓDULO II					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Objetivo – Producto esperado – Concepto de liderazgo – Concepto de líder comunal – Importancia del liderazgo 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 pm a 4:30 pm	30 Minutos	Como se evalúa el liderazgo en cada uno de ellos	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros

CUARTO SÁBADO, CONTINUACIÓN CON EL MÓDULO II					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	<ul style="list-style-type: none"> - Identidad de líder - Identidad personal del líder - Valores y cualidades del líder - Características de un líder - Tipos de liderazgo - Autoestima y liderazgo 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 p.m. a 4:30 pm	30 Minutos	Cuál es su visión de ellos mismo a futuro de 5 años	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, bolígrafos.
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
FIN DEL MÓDULO					

2.2 Objetivo

Proporcionar una guía, que contribuya al desarrollo de un líder en beneficio de mejorar la calidad de vida de la comunidad.

2.3 Producto esperado

Líderes que identifiquen sus problemas y que tengan la capacidad de resolverlos

2.4 Concepto de liderazgo

Cuando se habla de liderazgo se hace referencia al proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntariamente en el cumplimiento de metas grupales y que además tienen la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa, lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos: ya que consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común.

2.5 Concepto de líder comunal

El líder comunal es cualquier persona comprometida e identificada con la problemática de su comunidad, sabe escuchar y ayuda a lograr consensos en torno a las aspiraciones de su pueblo, para promover el desarrollo de su comunidad, incorporando creativamente lo que otras culturas le proporcionan, y sustentando su liderazgo en el trabajo en equipo.

2.6 Importancia del liderazgo

La tarea del líder no es fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración de su comunidad para el logro de un objetivo común. La comunicación cumple un rol protagónico pues permite transmitir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos, y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta.

Algunos aspectos por los cuales es importante el liderazgo son:

- Se pueden tener definidas las metas, objetivos dentro de la comunidad y no podrán alcanzarse por la falta de un líder apropiado.
- Facilita a la Alcaldía Municipal el trabajo con la comunidad para la ejecución de los proyectos.
- Permite dirigir a la comunidad en la resolución de conflictos.
- Un liderazgo adecuado encamina a la comunidad a mejorar la calidad de vida.

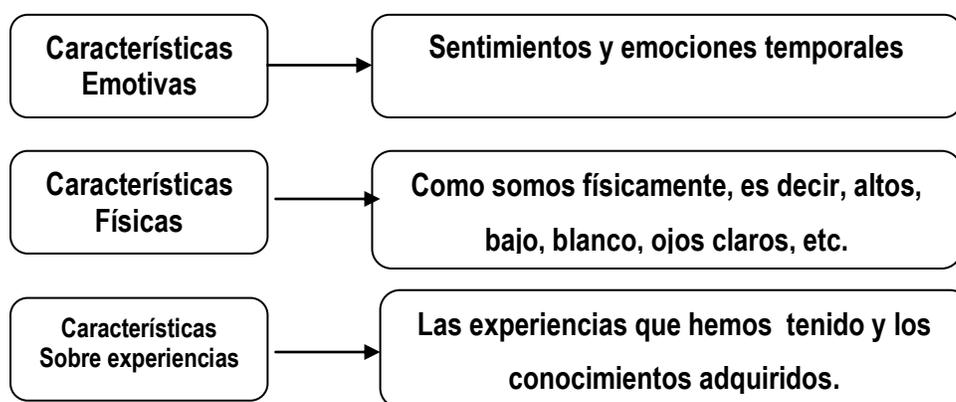
2.7 Identidad de líder

2.7.1 Identidad personal del líder

La identidad personal se construye individualmente y a la vez en la relación con otras personas de la comunidad y fuera de ella. Las interrelaciones personales influyen en la construcción de la forma de ser de una persona, sin embargo, en las relaciones con los demás pueden darse opiniones que ayudan a mejorar y otras que pueden lastimar la estima personal, por ello es importante afirmar la identidad propia.

Para afirmar la identidad personal es importante conocerse y reconocerse como uno mismo. El autoconocimiento permite saber quiénes somos y al reconocernos identificamos nuestras características.

Estas características pueden ser físicas, emotivas o sobre experiencias.



La identidad representa el conocimiento que uno tiene de sí mismo. Este conocimiento guía a las personas cuando asumen una decisión, una responsabilidad, permitiéndoles actuar con seguridad en diversas situaciones. También permite comprender a los otros, controlar el comportamiento y las actitudes negativas. Afirmer la identidad personal es importante porque contribuye a mejorar las relaciones

interpersonales, es decir a las relaciones entre los miembros de su familia, organización y comunidad. En la medida en que se es capaz de reflexionar una persona, sus gustos, preferencias y características, el líder será más hábil para representar a otros, comprender sus necesidades y llevar su voz a otros espacios de decisión de manera honesta y clara.

2.7.2 Valores y cualidades del líder

Algunos valores y cualidades mínimas que debe tener un buen líder son las siguientes:

- **Respeto:** Es el principio de toda relación en la comunidad, este permite mantener relaciones armoniosas fundadas en el diálogo y el acuerdo. Respetar la opinión de los demás, su forma de ser, constituye un elemento sustancial en las relaciones dentro de la comunidad. No obstante no se debe ser sumiso frente a lo que dicen otras personas, es más bien respetar las ideas pero, ser críticos frente a las mismas, dando a conocer la opinión personal
- **Ayuda mutua:** Permite desarrollar a las comunidades. Sin ayuda mutua la comunidad pierde sentido pues su vida se centra en el compartir. Es brindar sin esperar recompensa sabiendo que compartiendo y ayudando se contribuye al desarrollo de todos.
- **Honestidad:** La honestidad se relaciona con la transparencia en las acciones, dando informes, hablando y mostrando cuentas claras. Sólo la honestidad permite verdaderos logros personales y comunitarios. Esto es fundamental en un líder. No existen buenos líderes que sean honestos a medias, lo son en todas las situaciones y en todos los tiempos.
- **Congruente:** Es quizá la cualidad más evidente de un líder. Los verdaderos líderes practican lo que predicán. La congruencia de un líder motiva a su gente y la hace seguirlo fielmente.
- **Confía en su gente:** El líder eficaz piensa que toda su gente puede desarrollar y explotar su potencial de triunfo, por lo general la gente confirma lo que el líder piensa de ella.
- **Enfrenta los problemas:** El buen líder no rehúye los problemas, los ataca de frente al costo que sea.

2.7.3 Características de un líder

Frecuentemente las características de los líderes se orientan hacia cosas que saben, que hacen y que son.

A continuación se muestran algunas características.

Sabe...	Hace...	Es...
<ul style="list-style-type: none"> • Defender los derechos humanos, culturales y ciudadanos. • Identificar la problemática de su comunidad reconoce necesidades, intereses y potencialidades. • Expresar de forma concreta y clara sus ideas. • Estrategias para afirmar y mejorar su calidad de líder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informes, cartas, avisos y convocatorias. • Reuniones y asambleas. • Participar a su comunidad. • Informes sobre sus actividades. • Iniciativas comunitarias para lograr el desarrollo local. • Propuestas para promover la formación de nuevos líderes. • Reuniones para resolver conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificado con su comunidad. • Reflexivo, auto crítico, con propuestas y respuestas frente a diferentes situaciones concretas. • Dialogante, comprensivo y amigo de todos. • Respetuoso de las formas de pensar, sentir y expresar de las personas. • Asertivo en su comunicación con otros. • Tolerante ante la diferencia y la valora como posibilidad de enriquecimiento.

Estas condiciones son las deseables, pero no todas los líderes las tienen, se van adquiriendo y aprendiendo progresivamente con mucha perseverancia y práctica constante. Estas se potencializan aún más cuando se aprende en equipo y los líderes de una localidad complementan sus capacidades para trabajar en bien de su comunidad

2.7.4 Tipos de liderazgo

- **Líder autoritario:** Este tipo de líder es aquel que manda, impone su decisión, sus ideas. No deja participar a nadie. Solo él tiene la razón y la verdad, los demás son considerados en la medida en que responden a sus intereses o acatan a sus órdenes. Piensa que solo él es competente para tomar decisiones importantes, espera de los miembros de su grupo obediencia a sus decisiones.
- **Líder democrático:** Este permite la participación, la busca y la promueve porque cree en el saber del pueblo y forma a su pueblo para participar protagónicamente. Delega funciones planificando actividades, teniendo metas y objetivos claros. Es un líder educador que promueve la formación de ciudadanos.
- **Líder situacional:** Este tipo de líder es reciente, obliga al líder a sujetarse a las situaciones que prevalecen, por lo tanto, es él quien debe adaptarse a dichas circunstancias para poder guiar. Piensa que para cada persona se puede aplicar un estilo de liderazgo en el desempeño de una tarea específica.
- **Liderazgo y ciudadanía:** Es fundamental que un líder sea claro en los intereses, las necesidades y las aspiraciones que persigue. Esa claridad le otorga credibilidad y le permite acceder a la confianza de la población que representa.

El líder es reconocido porque, entre sus intenciones y aspiraciones se encuentra la búsqueda del bien común como expresión de su compromiso. Sólo un buen ciudadano es capaz de hacer cosas valiosas y grandes por su pueblo. El ser líder significa hacer que la gente confíe y sienta que aquel que lo representa defiende sus derechos y atiende sus necesidades e intereses.

Una tarea fundamental del líder es hacer que los otros también crezcan como ciudadanos, lo que requiere incidir en su formación. Esto implica reconocer su pueblo capacidades, saberes y sentimientos, y a partir de ellos, promover el reconocimiento de sus deberes y derechos y la participación activa en la construcción del desarrollo de la comunidad.

Esta formación permite a los pobladores de la comunidad ganar poder, participar con propuestas, ser protagonistas y no sólo observadores, decidir y hacer escuchar su palabra, no solamente escuchar. Los

pueblos no sólo necesitan líderes sino ciudadanos comprometidos y consientes del rol que les corresponde en el desarrollo de su comunidad, construyendo sociedades equitativas y justas para ir apuntando al desarrollo humano y mejoramiento de la calidad de vida.

2.7.5 Autoestima y liderazgo

La autoestima es la manera como uno piensa y siente sobre sí mismo. Es quererse, amarse así mismo y a los demás, respetándose y enseñando a los demás a hacerlo. La autoestima es la base de la personalidad sana, cuando las personas, comunidades y sociedades tienen una buena autoestima son capaces de dialogar ente si y la confianza genera un capital social que contribuye al desarrollo de los pueblos. También se relaciona con el sentido de pertenencia a un grupo, con la posibilidad de plantearse metas a corto y largo plazo, con el sentirse competente y capaz en las actividades que realiza. Esta se construye a partir de las personas que nos rodean, de las experiencias, vivencias y sentimientos que se producen durante todas las etapas de nuestra vida

La autoestima es algo que se puede aprender y depende del ánimo de cada persona, igualmente es posible modificarla de acuerdo en cómo nos vemos, sentimos, queremos y cómo nos ven, aceptan y quieren otros.

Comportamiento de las personas con autoestima baja

- Siente y piensa que no tiene importancia, ni habilidades.
- Está insatisfecho consigo mismo, piensa que los demás hablan mal de lo que hace o lo que dice.
- Se lamenta de todo y por todo.
- A cualquier cosa que le dicen, reacciona ataca con palabras o hechos.
- Culpa de sus fracasos a los demás, no asume su responsabilidad cuando se equivoca.
- Cultiva resentimiento hacia los demás.
- Es permanentemente indeciso.
- Tiene miedo exagerado a equivocarse y por eso no toma decisiones.

Niveles del Autoestimas

- **Autoestima baja:** La persona se siente mal consigo misma, no se acepta ni se quiere, sólo ve sus defectos o debilidades más no sus cualidades.
- **Autoestima alta:** La persona que se acepta tal cual es, reconoce sus cualidades y debilidades los acepta e intenta mejorar para construirse como persona.
- **Sobre estima:** cuando una persona que se cree superior a todos, es soberbia y se quiere demasiado, no reconoce sus dificultades o errores.

Como líder es fundamental que oriente sus esfuerzos a desarrollar una autoestima alta lo que significa:

- **La aceptación de uno mismo:** Es reconocer, aceptar y valorar las habilidades, limitaciones; errores y logros de cada uno. Significa tener conciencia de ser y lo que vale.
- **La autonomía:** Implica no depender de nada, ni de nadie en el momento en que se tome decisiones o se realice alguna acción.
- **Comunicarse con los sentimientos:** Es una forma de buscar comunicarse e interrelacionar con los demás, con afecto, respeto y generosidad, procurando dar y recibir.
- **Ponernos en el lugar del otro:** Consiste en reconocer y respetar los derechos de los demás, considerando que todos son iguales en derechos y oportunidades, sabiendo inclusive que todos puede pensar de distinta manera.
- **Actuar con responsabilidad:** Es un compromiso para realizar algo, aun pese las dificultades que existen; significa confiar en nuestra propia capacidad sin atribuir a los demás las dificultades y errores.
- **La voluntad para superar las dificultades personales:** Es la capacidad de enfrentar los problemas que se nos presenten, buscando fuerzas para superarlos.
- **El desarrollo la creatividad:** Busca siempre soluciones a nuevos y viejos problemas con confianza y seguridad en lo que se puede lograr.

3. Módulo III – Trabajo en Equipo

Objetivo: Fortalecer los conocimientos y acciones organizativas a partir de la comprensión entre los habitantes para la resolución de conflictos que proporcionara entre los habitantes una cultura al trabajo en equipo

Contenido:

TEMA	PÁG.
3.2 Objetivo	87
3.3 Producto esperado	87
3.4 Comunicación	87
3.4.1 Concepto	87
3.4.2 Importancia	87
3.4.3 Componentes de una buena comunicación	88
3.5 Trabajo en equipo	88
3.5.1 Concepto	88
3.5.2 Principios del trabajo efectivo en equipo	89
3.5.3 Actitudes que desarticulan el trabajo en equipo	89
3.5.4 Reglas de los equipos	90
3.6 Resolución de Conflictos	90
3.6.1 Causas de generación de conflictos	90
3.6.2 ¿Cómo prevenir el conflicto?	91
3.6.3 Como actúa un líder frente al conflicto	92

Duración: Ejecución de cuatro horas. Entre dos jornadas de días sábados en horarios de 3:00pm a 5:00pm

3.1 Cédula de Contenido temático

QUINTO SÁBADO, MÓDULO III					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	Objetivo Producto esperado Comunicación Concepto Importancia Componentes de una buena comunicación Trabajo en equipo Concepto Principios del trabajo efectivo en equipo	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 p.m. a 4:30 pm	30 Minutos	Como se considera la comunicación y trabajo en equipo para cada uno	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros

SEXTO SÁBADO, CONTINUACIÓN CON EL MÓDULO III					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:30 p.m.	1 hora con 15 minutos	Actitudes que desarticulan el trabajo en equipo Reglas de los equipos Resolución de Conflictos Causas de generación de conflictos ¿Cómo prevenir el conflicto? Como actúa un líder frente al conflicto	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Sugerencias de resolución de conflictos	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
FIN DEL MÓDULO					

3.2 Objetivo

Fortalecer los conocimientos y acciones organizativas a partir de la comprensión de la importancia de la participación ciudadana como un elemento clave de la democracia.

3.3 Producto esperado

Los conocimientos adquiridos serán puestos en práctica para lograr una mejor convivencia ciudadana.

3.4 Comunicación

3.4.1 Concepto

La comunicación es uno de los pilares básicos en los que se apoyan las relaciones humanas, ayudan a expresar sentimientos, defender intereses, y resolver conflictos.

La comunicación interpersonal implica no solamente las palabras que se utilizan al hablar, sino también gestos, expresión facial, mirada, tono de voz, énfasis, movimientos de las manos, etc. Es decir que no es importante solamente lo que se dice, sino también cómo se dice.

La comunicación funge para el cumplimiento de tres objetivos como lo son: el Auxiliar en la resolución de problemas, Influencia sobre la opinión y promueve las acciones de las personas.

3.4.2 Importancia

La comunicación es la única manera en la que se pueden expresar y comunicar las ideologías, pensamientos y sentimientos a otras personas de una manera efectiva y clara. La comunicación entre las personas resulta, muchas veces, casi imposible. El error está en cómo se dicen las ideas. Es importante que cada persona se abra a los demás para conocerlos y que lo conozcan. Si se hace, se podría conocer la riqueza que hay dentro de cada uno. La falta de comunicación conlleva muchos problemas.

Gracias a la comunicación se puede llegar a conocer a las personas, lo que piensan, sienten y hacen. Al convivir diariamente, por medio del diálogo personal, se intercambian ideas, frases y sentimientos. Sin la comunicación, sería imposible conocerse y ayudarse mutuamente.

3.4.3 Componentes de una buena comunicación

Existen componentes claves de una buena comunicación entre ellos se pueden mencionar:

- **La mirada:** Es importante hablar mirando directamente a la persona que habla, manteniendo contacto ocular, sin desviar mucho la mirada a otros lugares. Utilizar bien la mirada indica que estamos interesados en lo que nos dicen.
- **Expresión facial:** Nos informa si se está comprendiendo lo que se está diciendo. Las expresiones deben estar de acuerdo con el mensaje que queremos transmitir.
- **Tono de voz:** Se debe hablar con claridad, la velocidad no debe ser ni muy rápida ni muy lenta. utilizar un tono de voz firme, confiada, uniforme y bien modulada. Es importante llamar a las personas por su nombre.
- **Saber escuchar:** Es muy importante también saber escuchar y prestar atención a lo que están diciendo, para ello es necesario no interrumpir, permitir que expresen abiertamente todo lo que quieren transmitir y preguntar sobre aquellos aspectos que puedan quedar confusos.

3.5 Trabajo en equipo

3.5.1 Concepto

Un equipo de trabajo se define como un pequeño número de personas con habilidades complementarias, que se comprometen en un conjunto común de metas de las que se consideran mutuamente responsables.

La característica principal de los equipos es el espíritu de complementariedad en la realización de tareas en la que todos se consideran mutuamente responsables. Pero para poder lograrlo se necesita de una adecuada coordinación debido que solo la integración de un equipo ya se le considera una gran herramienta para proponer soluciones y que es superior a la creación de ideas o de trabajos en comparación al de una sola persona.

3.5.2 Principios del trabajo efectivo en equipo

Cuando se habla de principios se hace referencia a una regla que se cumple o debe seguirse con cierto propósito; por lo tanto existen algunos principios básicos que ayudan a que un equipo trabaje de forma eficiente y productiva entre ellos se pueden mencionar:

- La responsabilidad del equipo es compartida por todos los miembros del grupo.
- El equipo siempre debe de participar de las decisiones.
- Utilizar los métodos que estimulen una participación plena.
- Ser flexible.
- Eliminar la amenaza a miembros individuales. Haga que las personas se conozcan.
- Evaluar continuamente el progreso de equipo.
- Los miembros del equipo deben tener conciencia de la importancia que desempeñan dentro del equipo
- Permitir que el equipo sea activo.

3.5.3 Actitudes que desarticulan el trabajo en equipo

La actitud de los miembros de los equipos es sumamente importante para que este funcione de una forma eficiente, para ello es necesario evitar las actitudes siguientes:

- **Bloqueo** Desaprobar y oponerse sin razones de peso.
Ser negativo.
Mantenerse o regresar a un asunto después que se ha rechazado.
- **Atacar** Tratar de quitarle méritos a quien le corresponden.
Atacar de forma agresiva al equipo.
Desaprobar actos o sentimientos expresados por el grupo.
- **Jugar** Demostrar falta de involucramiento en los esfuerzos del equipo
mediante la indiferencia
- **Desertar** Apartarse de alguna forma
Hacer actividades que no están relacionadas con las funciones y metas del equipo
- **Dominar** Interrumpir la contribución de ideas de otros.

3.5.4 Reglas de los equipos

Una de las primeras tareas del equipo es determinar las reglas por las cuales se regirá su comportamiento. Estas reglas son los acuerdos formales para aprender a trabajar y a tratarse mutuamente. Una vez establecidas es responsabilidad del facilitador asegurarse que los miembros del equipo las sigan.

Entre las reglas de los equipos están:

- Decisiones por consenso.
- Participación de todos los miembros del equipo.
- Confidencialidad.
- Escuchar a los demás.
- Asistir preparados a las reuniones.
- Puntualidad.
- Levantar acta de reunión.

3.6 Resolución de Conflictos

3.6.1 Causas de generación de conflictos

Las diferencias de intereses, necesidades, gustos, formas de ver el mundo (cultura) y creencias, hacen que el conflicto exista y sea parte de la vida diaria.

El conflicto se desarrolla como un círculo: se inicia en las creencias y actitudes diferentes que tienen las personas, las familias y las comunidades. Cuando esas diferencias generan contradicciones entre las personas o entre grupos de personas, aparece el conflicto, produciéndose reacciones que enfrentan y generan incomunicación.

Más específicamente muchos conflictos se generan por situaciones como las siguientes:

- El pensar que hay personas con malas intenciones que quieren dañar a otras.
- Hay personas que exigen el respeto de sus derechos pero que no respetan los derechos de los demás.
- El pensar que uno tiene siempre la razón y esperar que los demás acepten lo que uno decide.
- Por falta de comunicación: relacionado con los malos entendido.
- Necesidades insatisfechas: Los conflictos pueden ocurrir cuando una persona o grupo encuentra que la forma de satisfacer su necesidad entra en contradicción con la forma de satisfacer esta misma

necesidad por otro grupo. Dentro de estas necesidades se pueden mencionar: Necesidad de subsistencia (alimentación, abrigo), Necesidad de protección y seguridad, Necesidad de participación, Necesidad de recreación, Necesidad de libertad, etc.

- Por intolerancia: Toda persona y comunidad tienen un límite de tolerancia frente a cada situación.
- Por resistencia al cambio: Las personas inseguras muestran resistencia al cambio

3.6.2 ¿Cómo prevenir el conflicto?

Las formas más efectivas de prevenir un conflicto es que la comunidad cuente con normas de convivencia justas que todos conozcan y apliquen, donde se respeten los derechos de las personas y donde las autoridades locales cumplan con sus obligaciones. Entre algunas de las formas de prevenir los conflictos se encuentran:

Evitar que los conflictos sean manejados de manera incorrecta	Dar valor de norma a los acuerdos	Recurrir a mecanismos legales	Hacer seguimiento a los acuerdos
<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechar las distintas opiniones para llegar a acuerdos que cubran las necesidades de las personas en conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante que los acuerdos entre las personas y la comunidad no se realicen de forma provisional 	<ul style="list-style-type: none"> • Los jueces de paz pueden mediar de forma efectiva en la resolución del conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> • El cumplimiento de los acuerdos y compromisos asegura el mantenimiento de la paz o relaciones más armónicas.

3.6.3 Como actúa un líder frente al conflicto

Los líderes y la población tienen diferentes maneras de actuar frente a los conflictos que se han identificado.

Maneras de actuar ante los conflictos.	Situaciones
<p>Luchador (ganar- perder)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Quiere imponer sus derechos. – Cuida su imagen y prioriza sus metas. – Cree que siempre existen ganadores y perdedores. – Pelea y está dispuesto a sacrificar a otras personas si se niegan a cumplir con sus deseos. 	<p>Esto sucede cuando los derechos de las personas y el bienestar de la comunidad están en riesgo y es importante tomar una decisión rápida.</p>
<p>Evasivo (perder- dejar)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Actúa ignorando los conflictos. – Espera que el conflicto se resuelva por sí solo. – Recurre a mecanismos que retrasan el tratamiento del conflicto. – Se retira o cede con el fin de evitar la tensión y la confrontación. – Tiene poco compromiso con la solución. 	<p>Sucede cuando no satisface intereses propios, se valora poco los beneficios y espera que otros manejen mejor el conflicto.</p>
<p>Acomodador (ceder-perder)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cree que los desacuerdos sirven para distanciar a la gente. – Piensa que la discusión de diferencias es destructiva. – Deja que la otra parte tome la decisión sin hacerse problemas. – Se someten y son complacientes ante la otra parte. 	<p>Pasa cuando considera que los asuntos en conflicto son más importantes para los otros, quiere ganar prestigio personal, minimiza las posibles pérdidas y valora más la tranquilidad y la estabilidad.</p>
<p>Perseverante (comprometido y negociador)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Considera que nunca será posible satisfacer a todos. – Busca una posición que permita ganar a ambas partes. – Propone mecanismos que funcionen y sean aceptables para ambas partes: votar, negociar o buscar la ayuda. 	<p>Ocurre cuando se toman acuerdos para hacer frente a conflictos temporales y cuando los oponentes exigen sin ceder.</p>
<p>Colaborador (ganar – ganar)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ve los conflictos como oportunidades: si son bien manejados, pueden ayudar a reforzar las relaciones entre las partes. – Busca solucionar los problemas de manera integral y creativa, encontrando situaciones en las que todos ganen. – Trata de clarificar las diferencias, aporta con ideas e información acorde a los objetivos y necesidades. 	<p>Esta manera de actuar prioriza el aprendizaje, puede desarrollarse siempre y cuando exista disposición entre las partes para escuchar y comprender la posición del otro.</p>

4. Módulo IV Elaboración de Diagnósticos

Objetivo: Crear líderes comunales capaces de reconocer los problemas de su comunidad, para encuentro de soluciones y el logro de gestión con las diferentes instituciones, de lo cual se espera que mejoren su calidad de vida.

Contenido:

TEMA	PÁG.
4.2 Objetivo	96
4.3 Concepto	96
4.4 Producto esperado	96
4.5 Importancia	97
4.6 Beneficios del diagnóstico participativo	97
4.7 Clima de respeto mutuo	97
4.8 Pasos para la elaboración de un diagnóstico	98
4.9 Contenido del diagnóstico	101
4.10 Acciones y proyectos	102

Duración: Ejecución de cuatro horas. Entre dos jornadas de días sábados en horarios de 3:00pm a 5:00pm

4.1 Cédula de Contenido temático

SÉPTIMO SÁBADO, MÓDULO IV					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Cédula de Contenido temático – Concepto – Producto esperado – Importancia – Beneficios del diagnóstico participativo – Clima de respeto mutuo 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 p.m. a 4:30 pm	30 Minutos	Convivencia entre los líderes sobre los diagnósticos en su comunidad	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros

OCTAVO SÁBADO , CONTINUACIÓN CON EL MÓDULO IV					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Pasos para la elaboración de un diagnóstico – Contenido del diagnóstico – Acciones y proyectos 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 p.m. a 4:30 pm	30 Minutos	Elaboración de diagnóstico en su comunidad	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
FIN DEL MÓDULO					

4.2 Objetivo

Crear líderes comunales capaces de reconocer los problemas de su comunidad, para encuentro de soluciones y el logro de gestión con las diferentes instituciones, de lo cual se espera que mejoren su calidad de vida.

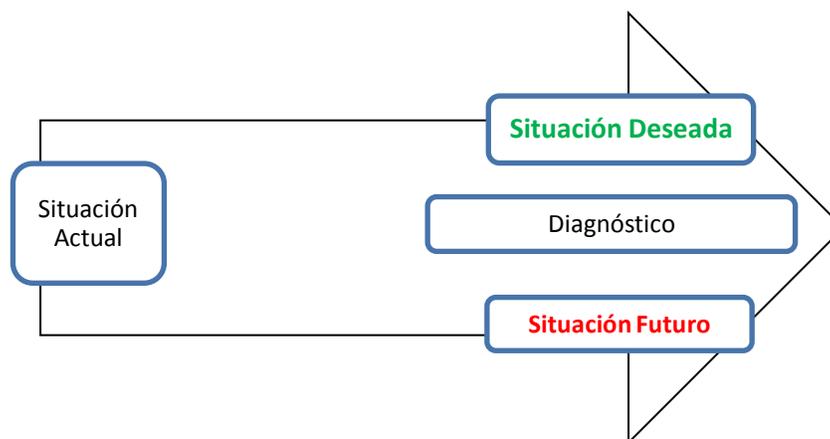
4.3 Producto esperado

Crear líderes comunales que reconozcan las necesidades de la Comunidad, por medio del trabajo en equipo y la participación ciudadana.

4.4 Concepto

Diagnóstico: consiste en investigar la realidad o situación, en la que se desea intervenir, para determinar la naturaleza del problema, magnitud, causas y consecuencias.

Para la creación de un diagnóstico intervienen la situación actual, situación futura y la situación esperada:



- Situación Inicial: Es la situación que se conoce a partir de la elaboración del diagnóstico, es aquí donde se determina cuál es el problema, la situación que se desea alcanzar y el grupo meta al que se beneficiará.
- Situación Futura: Es la que se tendrá dentro de algún tiempo si no se interviene en la realidad.
- Situación Deseada: Es la que se desea alcanzar, es la situación en la que se quiere ver a la comunidad.
- Diagnóstico: Entre la situación futura y la situación deseada, existe un espacio de diferencia, que es el que se debe resolver por medio del diagnóstico.

4.5 Importancia

La importancia de realizar un diagnóstico se basa en el hecho de que es necesario conocer para actuar y transformar. En este sentido, todo diagnóstico se convierte en uno de los primeros pasos para la ejecución de un proceso de planeación o proyecto, y en la medida que este contenga un conocimiento real y concreto de una situación, dará como resultado grandes posibilidades de éxito y la toma de decisiones correcta.

4.6 Beneficios del diagnóstico participativo

Entre los beneficios que se obtienen al desarrollarse un diagnóstico son:

- Permite un espacio de diálogo en el cual todos participan por medio del debate de ideas y se asume por consenso la mejor alternativa para el desarrollo de la comunidad.
- Proporciona información relevante conociendo la realidad, analizarla, planear y programar de acuerdo a ella.
- Es el punto de partida para diseñar operaciones y acciones que permiten enfrentar los problemas y necesidades detectadas en el mismo.
- Un diagnóstico actualizado permite tomar decisiones en los proyectos con el fin de mantener o corregir el conjunto de actividades en la dirección de la situación objetivo.

Es de recordar que los que viven una situación y la conocen, son quienes mejor pueden decidir cómo mejorarla, ya que el Diagnóstico podría ubicarse claramente sobre lo que se quiere lograr y lo que se debe hacer para lograrlo.

4.7 Clima de respeto mutuo

Analizar los problemas internos de una comunidad no es un proceso fácil. A través del diagnóstico, se detectan errores, lo que puede crear tensiones entre los habitantes, y lo que se comienza como un esfuerzo para fortalecerla, puede terminar en un conflicto y acusaciones mutuas. Si los habitantes comienzan a cuestionar a los de la junta directiva por su desempeño, éstos pueden tomar una actitud defensiva, creando el riesgo de una ruptura. Es por eso que un líder debe ser un agente abierto, flexible a las opiniones y sugerencias de la población porque nadie mejor que él conoce su realidad, siendo necesario que al comenzar a realizar el Diagnóstico todos deben tener una actitud de crítica constructiva, autocrítica y de confianza para que no se pierda de vista el objetivo central, el cual es fortalecer la comunidad mediante el aporte de todos los habitantes.

4.8 Pasos para la elaboración de un diagnóstico

Para realiza un Diagnóstico se deben seguir los siguientes pasos:

Paso 1: Conformar un equipo de trabajo

Se debe conformar un equipo con los miembros de la comunidad, quienes se encargaran de dar seguimiento a todo el proceso en la elaboración del diagnóstico. Además se encargaran de planificar y ejecutar cada una de las actividades que llevarán a cabo para el diagnóstico y definir la metodología con la cual se trabajará.

Paso 2: Definir qué se diagnosticará

Escoger el problema sobre el que se realizara el diagnóstico, definiendo como se titulará dicho informe de forma clara. La elaboración del plan de trabajo de la comunidad considera aspectos como:

- ¿Cuáles son los objetivos del diagnóstico?
- ¿Para qué hacer el diagnóstico?
- ¿Sobre qué aspectos se realizará el diagnóstico?
- ¿Con qué recursos se cuenta para hacer el diagnóstico?
- ¿Cómo se organizaran para hacer el diagnóstico?
- Cronograma para la ejecución

A continuación se presenta un ejemplo de un cronograma de actividades a presentar

TAREA	Día en que se realizará				
	15-Enero	30-Enero	15-Febrero	29-Febrero	15-Marzo
Preparación del equipo de trabajo	x				
Determinación de la técnica		x			
Primera reunión con la Comunidad			x		

Paso 3: El equipo define la metodología y los instrumentos

En primer lugar el equipo de trabajo, convocará a reuniones de diagnóstico, las cuales serán las necesarias teniendo en cuenta los días calendario para la comunidad (días laborales, festividades, entre otros) de manera que se pueda contar con la participación de la mayor cantidad de los habitantes. En la primera reunión se debe aprobar el plan de trabajo del equipo responsable y conformar las comisiones de trabajo.

El equipo iniciará una investigación bibliográfica, es decir, una recopilación de datos que se encuentren en libros municipales, escuelas, ministerios, otros diagnósticos, entre otros recursos, dependiendo el tema a tratar. De aquí se obtendrá información de la población, actividad económica, medio ambiente, situación socio-política, además de los temas relacionados al problema a evaluar.

El equipo podrá capacitar a un grupo de líderes voluntarios que contribuirán a recopilar la información necesaria según el tipo de instrumentos que determine el equipo de trabajo. Dicha información podrá ser obtenida por medio de:

TIPO	PROCEDIMIENTO
Entrevista en grupo	Elaborar previamente una guía de preguntas sobre el tema a tratar el cual constará desde 5 hasta 10 preguntas y deberán de ser discutidas entre 3 a 10 integrantes. Realizar cada pregunta en grupo, tomar las ideas principales sobre las respuestas dadas de cada uno, analizar y sintetizar para transcribir una sola respuesta que contenga la información a la que el grupo llevo.
Entrevistas Individuales	La guía previamente realizada, debe ser presentada a la persona de la cual debe ser clave en el tema a tratar. Dicha guía deberá constar entre 5 a 10 preguntas abiertas.
Cuestionarios comunitarios	Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas dirigidas a sector de personas ya seleccionado el cual ayudará a conocer estados de opinión, características sobre un tema específico a un grupo de personas
Observación	Consiste en observar directamente personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, entre otros con el objetivo de obtener información precisa necesaria para un tema definido. Dicha observación será presentada en una guía previamente estructurada.

La determinación de la herramienta de trabajo dependerá de:

- Propósito del diagnóstico
- Tipo de información necesaria
- Tiempo
- Costo
- Habilidades necesarias
- Población meta
- Recursos disponibles

Paso 4: Recopilación de la información

Se debe organizar la información relevante por medio del análisis de los métodos definidos en la investigación con todo el equipo y los líderes de apoyo. Es importante mencionar que para hacer un buen diagnóstico se deben identificar, analizar y dar un tratamiento a la información que se recopile sobre estos aspectos.

Paso 5: Sistematizar la información

Luego de recopilar toda la información necesaria, se procederá a ordenarla en un documento que contenga los datos generales y los datos específicos que se han investigado, además de la creación de diseños de croquis de la comunidad, los cuales ilustrarán de mejor forma lo que se desea expresar.

Paso 6: Validación del Diagnóstico

Cuando ya se tiene el documento se presentará a toda la comunidad para que sea validado o reciba las últimas observaciones, y se compruebe si responde a la realidad y que aporte a encontrar soluciones a los problemas antes identificados.

Paso 7: El análisis interno y externo

Al realizar el diagnóstico es importante tomar en cuenta presentar un resultado final. El cual podrá ser presentado como un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas; conocido como la técnica del FODA; el cual consisten en el resumen del diagnóstico por medio de la clasificación de cada una de las variables analizadas en relación al ambiente interno y ambiente externo, los cuales contienen:

Análisis Interno: Es aquello con lo que cuenta la comunidad en su interior.

- Fortalezas: son las capacidades humanas y los recursos (naturales y culturales) con los que cuenta la comunidad para avanzar.
- Debilidades: son situaciones o hechos que suceden dentro de la comunidad y dificultan su desarrollo.

Análisis Externo: Son los factores externos a la comunidad.

- Oportunidades: son situaciones externas favorables que la comunidad puede aprovechar para avanzar hacia su desarrollo, es decir con aquellas que se cuentan y que en otro lugar no se tienen.
- Amenazas: son las situaciones del entorno que pueden afectar negativamente en el desarrollo de la localidad y de las cuales no se puede hacer nada para evitarlas

Paso 8: Conclusiones y recomendaciones

Al tener las correcciones se procederá a determinar los cuatro principales puntos a lo que se concluye con la investigación, que podrán ser entre aspectos positivos o aspecto negativos. Y por otra parte exactamente a estas conclusiones la comunidad deberá buscar una solución, es decir una mejora a plantear a las que se les conocerá con el nombre de recomendaciones

4.9 Contenido del diagnóstico

Cuando ya se cuenta con la información necesaria, se procede a elaborar el documento, el cual contendrá de forma ordenada los datos recopilados. Este puede ser presentado de la siguiente manera:

1. Introducción
2. Objetivo y metodología del diagnóstico
3. Descripción general de la comunidad
4. Descripción del problema diagnosticado
5. Causas y efectos del problema
6. Grupos afectados por el problema
7. Acciones realizadas ante el problema y resultados de las mismas
8. Conclusiones y recomendaciones

La presentación del diagnóstico terminado, deberá de contener las siguientes características:

- La información debe ser clara y concisa
- Mostrar números, graficas, información relevante
- Enfocarse en lo más importante del diagnóstico
- No hacer presentaciones largas y de poco interés
- Elaborar el plan de trabajo de acuerdo a lo encontrado en el diagnóstico

4.10 Acciones y proyectos

Al principio de este módulo, se mencionó que la importancia del diagnóstico es comenzar por visualizar una realidad para proponer una mejora, el cual el diagnóstico fungirá con el papel de convertirse en una herramienta para la toma de acciones y ejecución de proyectos; como propuestas de solución a los problemas identificados de la comunidad. Dicho reporte podrá ser presentado entre la comunidad si es que su objetivo era dar solución entre ellos mismos o ante las Instituciones que la comunidad considere convenientes para solicitar un proyecto.

5. Módulo V – Formulación de Presupuestos

Objetivo: proporcionar conocimientos básicos en la creación de presupuestos.

Contenido:

TEMA	PÁG.
5.2 Producto esperado	106
5.3 Concepto	106
5.4 Importancia	107
5.5 Beneficios	107
5.6 Características de presupuesto	107
5.7 Pasos para la elaboración de un presupuesto	108
5.8 Presentación del presupuesto	110

Duración: Ejecución de cuatro horas. Entre dos jornadas de días sábados en horarios de 3:00pm a 5:00pm

5.1 Cédula de Contenido temático

NOVENO SÁBADO, MÓDULO V					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	<ul style="list-style-type: none"> – Concepto – Producto esperado – Importancia – Beneficios – Características de presupuesto 	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 p.m. a 4:30 pm	30 Minutos	Beneficios que observa cada líder de crear un presupuesto	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros

DECIMO SÁBADO, CONTINUACIÓN CON EL MÓDULO V					
Hora	Tiempo	Contenido	Metodología	Responsable	Recursos
3:00 pm a 3:05 pm	5 minutos	Introducción	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:05 pm a 3:15 pm	10 minutos	Retroalimentación del tema anterior y relacionarlo con el actual.	Expositiva	Líder Comunal	Pizarra, Plumón,
3:15 pm a 4:00 p.m.	45 minutos	– Pasos para la elaboración de un presupuesto – Presentación del presupuesto	Expositiva - Participativa	Facilitador	Papelería, Pizarra, Plumón, Laptop, Video Proyector.
4:00 p.m. a 4:30 pm	30 Minutos	Elaboración de presupuesto	Expositiva - Participativa	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
4:30 p.m. a 4:45 p.m.	15 minutos	Dinámica del tema	Expositiva - Participativa	Facilitador	Según estime el facilitador
4:45 p.m. a 5:00 p.m.	15 minutos	Preguntas y evaluación del tema expuesto este día	Expositiva	Facilitador	Páginas de papel, lapiceros
FIN DEL MÓDULO					

Al identificar el problema en la comunidad y tener conocimiento de que proyecto podrá ayudar a solucionar dicho problema, antes de abocarse a instituciones los líderes se deberá estructurar un presupuesto, de esta manera se podrá tener un conocimiento previo de los ingresos necesarios para ejecutar dicho proyecto y tener un control en el tiempo de la ejecución con los gastos en los que se desea ejecutar.

Algo muy importante y motivo por el cual se incluye este tema para formar líderes, es que no se puede solicitar dinero de donantes a menos que tenga elaborado un presupuesto. Los donantes utilizan el presupuesto como base para decidir si lo que se solicita es razonable y está bien planificado. Claro que al presentarlo ante ellos, pueda que soliciten que se hagan algunas modificaciones, como en la precisión del problema o en la revisión del presupuesto; sin embargo lo importante es que ellos tomaran en cuenta que la Comunidad conoce sus necesidades, saben a dónde desean llegar y que lo único que se necesita es el apoyo de una Institución para poder llevarlo a cabo.

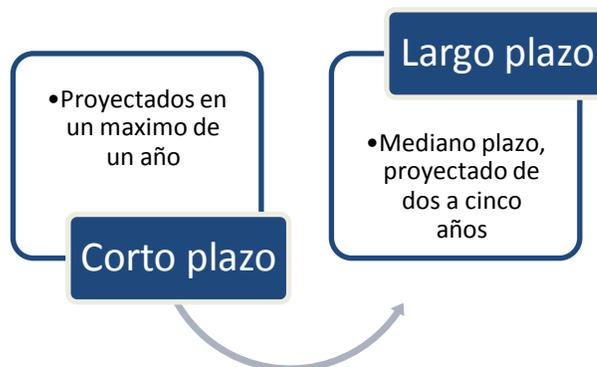
5.2 Producto esperado

Crear líderes comunales con conocimientos técnicos sobre la creación de presupuesto, tomando en cuenta el previo conocimiento del problema actual para poder gestionar soluciones de mejora con las diferentes instituciones.

5.3 Concepto

Los presupuestos son un plan escrito de estimación o cálculo de recursos financieros para un futuro planificado en un tiempo determinado, con el objetivo de la creación de un proyecto previamente analizado que dará solución a un problema analizado

Los presupuestos pueden ser realizados de dos maneras, las cuales son:



5.4 Importancia

Su importancia radica en que traduce los planes (aquello que se ha proyectado hacer) en dinero que se necesita para pagar los gastos de las actividades planificadas. La elaboración de un presupuesto resulta clave para la administración de los fondos de un proyecto, ya que es una guía de los recursos con los que se necesita emprender cierto proyecto.

5.5 Beneficios

Entre los beneficios que ofrece el crear un presupuesto se encuentran:

- Indica cuánto dinero se necesita para llevar a cabo las actividades.
- Obliga a pensar rigurosamente sobre las consecuencias de la planificación de actividades.
- Permite controlar los ingresos y gastos e identificar cualquier tipo de problema.
- Constituye una buena base para la transparencia financiera. Cuando todos pueden ver cuánto debería haberse gastado y recibido, pueden plantear preguntas claves sobre sus discrepancias.

5.6 Características de presupuesto

Se debe considerar que al ejecutar un presupuesto, cada uno constará de las siguientes características:

- Orienta, a la meta u objetivo que se persigue, por lo tanto su creación debe ser de forma clara y ordenada
- Cambiante, el presupuesto deberá ser actualizado para cada año y para cada proyecto debido al cambio en los precios o ingresos que se tenga.
- Flexible puede cambiarse según la necesidad, ya que están integrados con proyecciones que son respaldados con las investigaciones realizadas y en la cual la economía del país podrá cambiar tanto positivamente como negativamente.
- No son de forma optimista, de preferencia debe de incluir costos justos y los ingresos no tan altos. Ya que en los primero se podrán ver acorde a la economía del país de no surgir otros inconvenientes,

mientras que en el segundo no depende de la comunidad sino de la fuente de financiamiento o de cómo se obtendrán dichos fondos. Se debe tomar muy en cuenta que no hay que dejar hacer por no tener ni hay que dejar que exista sobrantes en el presupuesto, debido que si se está proyectando mucho más de los que se necesitaba parecerá que no se lleva un buen control.

5.7 Pasos para la elaboración de un presupuesto

La elaboración de un presupuesto es una tarea de responsabilidad y que requiere de dedicación. Para una comunidad la elaboración su presupuesto es un paso muy importante y directamente ligada a cómo se dedicara para el cumplimiento y logro de los objetivos, es por eso que para la ejecución de un buen presupuesto serán necesario que se lleven a cabo cada uno de los pasos que a continuación se presentan:

Paso 1 Creación del equipo encargado del presupuesto.

Un presupuesto de una comunidad debe estar a cargo de un equipo de personas que realizarán una mejor tarea tanto en conocimientos de la obra, actividades de la obra, investigación de precios y el control y seguimiento para la actualización de este, además de promover ideas para generar y recaudar fondos y la responsabilidad de contraer deudas. Tomando en cuenta que de ninguna manera se podrá elaborar un presupuesto solamente con la improvisación de los que se desea realizar. El perfil de las personas encargadas, deberá estar enfocadas en que el trabajo realizado implica claridad de propósitos, planificación detallada y pensamiento considerable con cada uno de los datos que se consideran.

Paso 2 Lista actividades del proyecto

El equipo formulador del presupuesto deberá estar en comunicación directa con cada una de las personas que se dedican al estudio del proyecto, ya que deberá conocer las actividades a realizar y contar con cada uno de los recursos que les serán necesarios para llevarlo a cabo. Y separar cada actividad determinando si está pertenece al rubro de materiales, salarios, o gastos para la administración.

Paso 3 Investigación de costos

Luego de separar cada actividad y su rubro, es importante que antes de hacer el presupuesto se conozcan los precios de los rubros que se incluirán en el proyecto, de esta manera al realizarlo contendrá la información precisa sobre los gastos en los que se incurrirá.

Al investigar cual es el costo de cada uno de los datos mencionados, se deberá detallar el costo unitario, y las unidades requeridas para dicha actividad. Luego multiplicar el total de las unidades con el costo unitario al cual llamaremos costo total. Realizar este paso para todos los requeridos. Luego de obtener el costo de cada uno, se sumaran todas estas, las cuales se colocaran en el apartado "Total del proyecto" y en base a este se tomará la ejecución del proyecto.

A continuación se presenta un ejemplo de cómo elaborar un presupuesto:

Rubro	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
1. Salarios y Prestaciones			\$ 540.00
Mano de Obra en muros	3 personas	\$ 180.00	\$ 540.00
2. Materiales			\$ 1,165.00
Cemento	50 bolsas	\$ 7.50	\$ 375.00
Ladrillos	3,000 unidades	\$ 0.80	\$ 2,400.00
Clavos	2 cajas	\$ 3.00	\$ 6.00
3. Administración y funcionamiento			\$2650.00
Agua	10 M ³	\$2.50	\$25.00
Energía eléctrica	2,500 watt	\$ 1.05	\$2625.00
Total del Proyecto			\$4,355.00

La elaboración de un presupuesto en las comunidades incluirá la determinación de los costos totales y la inversión inicial, siendo necesario señalar las fechas en que se harán dichas actividades.

5.8 Presentación del presupuesto

El contenido del presupuesto debe incluir:

1. Presentación del proyecto

La presentación del proyecto será el inicio y resumen de lo presentando, el cual se llenará el siguiente formulario:

Nombre del Proyecto	
Fecha de la solicitud	
Solicitante	
Descripción del Proyecto	
Importancia de su ejecución	
Dirección	
Costo del Presupuesto	

2. Presentación del diagnóstico

Lo aprendido en el módulo IV, sobre la creación de un diagnóstico deberá ser presentado aquí. En el cual ayudará para que se tome en cuenta las conclusiones a las que se llegó y que debido a eso es necesario llevar el plan de acción y ejecución con la ayuda de fondos monetarios.

3. Lista de actividades a realizar con un breve resumen

Al conocer que se hará, es necesario presentar las actividades en las que se invertirá y colocar a cada una de estas su objetivo, estas actividades ya se han tomado en cuenta en el paso N° 2 de la elaboración del presupuesto. Para este se sugiere tomar en cuenta un breve ejemplo, sobre el formato a presentar:

N°	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	TIEMPO
1	Evaluación del lugar	Conocimiento por parte de la Institución sobre la comunidad	2 días
2	Estudio técnico del lugar	Realizar el estudio técnico de suelos para la ejecución del proyecto	1 semana

4. Presentación del informe del presupuesto

El presupuesto será presentado exactamente a los cuadros que se han realizado en el paso N° 3 en el cual se detallaran los costos en los que se incurrirá para llevar a cabo cada actividad, mostrando así el costo total. Este costo total es el mismo que se habrá de colocar en la hoja de presentación del proyecto.

5. Personas responsables

La última fase de presentación del presupuesto será el detalle de quienes han sido los encardados en elaborarlo y en darle el seguimiento al tener el contacto con las instituciones. El cual se podrá presentar con el siguiente formato:

La realización del Estudio fue realizado por:		
Nombre	DUI	Firma
Tiempo en que se llevó a cabo el estudio del proyecto		
Encargados en el seguimiento		
Nombre	Teléfono	Dirección

A la entrega del informe no se debe de olvidar presentarlo de una manera clara y ordenada ya que será la carta de presentación de la comunidad ante la Institución, y a la entrega del presente también llevar una copia con la hoja inicial de la presentación del proyecto, donde quede para la comunidad con fecha y sello

de la Institución un acuse de recibido y una fecha en la cual se podrá consultar si les será o no aprobado el proyecto, además consultando con quien se podrá comunicar para la respuesta del mismo.

No se debe olvidar que aunque el presupuesto será elaborado por un grupo de personas siempre será presentado a la Junta Directiva para la aprobación de este si es que no existen modificaciones antes de su terminación. Es importante mencionar que el hecho que unas personas sean las encargadas de elaborar el presupuesto no quiere decir que la Comunidad no conocerá los resultados, el presupuesto es un documento que de cada uno de los miembros de la comunidad tiene la responsabilidad de entender cómo se ha preparado, y que acciones se esperan realizar para recaudar dichos fondos.

J. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Con la finalidad de hacer efectivo el curso de formación de líderes se presenta el plan de implementación que será fundamental para impulsar y desarrollar nuevos líderes comunales que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida. Dicho plan de implementación contienen objetivos, políticas, actividades a realizar y los recursos necesarios (ANEXO 13)

1. Objetivos

- Determinar los recursos necesarios para la puesta en marcha del curso de formación de líderes.
- Definir los mecanismos de control que permitan fortalecer aquellas dificultades que se presente durante la implementación del modelo.
- Establecer el período de duración del curso educativo de líderes.

2. Políticas

- Revisar el contenido del curso educativo de la formación de líderes, para que este se adapte a las necesidades de la comunidad donde se impartirá.
- Al finalizar el curso se deberá realizar una evaluación a los líderes en formación para garantizar la comprensión del curso de formación de líderes.
- Actualización anual del plan propuesto para realizar ajustes de acuerdo a las condiciones y necesidades cambiantes.
- Implementación del curso de formación de líderes en otras comunidades.

3. Actividades a realizar

1. Presentación del documento: El documento del curso de formación de líderes deberá presentarse a la Unidad de Proyección Social de la Universidad de El Salvador a fin de ser revisado y posteriormente sea aceptado.
2. Elección del facilitador: La Unidad de Proyección Social de la Universidad de El Salvador deberá elegir al facilitador que imparta el curso, este podrá ser estudiante de la Universidad.
3. Reproducción: Después de aprobado el documento se hará la reproducción del material a entregar a los futuros líderes
4. Puesta en Marcha: Después de realizar las actividades anteriores se procederá a implementar el curso de capacitación de líderes.
5. Evaluación de los resultados: Luego de la ejecución del curso de formación de líderes se procederá a evaluar los resultados parciales que se obtienen, para identificar fortalezas y debilidades, y hacer las correcciones respectivas que contribuyan a mejorar el contenido.

4. Recursos

Para implementar el curso de formación de líderes en la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos; se debe contar con los recursos: humanos, materiales, y financieros.

- Recursos Humanos: Es indispensable que el recurso humano involucrado tiene que ser calificado ya que de él dependerá en gran medida la asimilación del contenido y la eficiente implementación del curso para que este ayude a formar los líderes al servicio de su comunidad.
- Recursos Materiales: Para la implementación del curso de formación de líderes es necesario contar con los recursos básicos necesarios para la implementación como son: equipos computacionales, cañón, local para impartir la capacitación y otros recursos materiales que puedan utilizarse en la logística operativa de la implementación de dicho plan.
- Recursos Financieros: Es de suma importancia estimar y distribuir adecuadamente los recursos para la implementación, este contendrá los pagos en la forma que se tenga la fuente de ingresos para costear dicho curso.

K. PRESUPUESTO DEL CURSO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CURSO EDUCATIVO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES EN LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS ⁴⁵				
NECESIDADES	CANTIDAD	UND. DE MEDIDA	PRECIO UNITARIO	TOTAL
RECURSOS HUMANOS				
Facilitador ⁴⁶	24	Horas	\$ 25.00	\$ 600.00
RECURSOS MATERIALES				\$ -
Alquiler del local ⁴⁷	24	Horas	\$ 5.00	\$ 120.00
Computadora ⁴⁸	1	Unidad	\$ 400.00	\$ 400.00
Video proyector	1	Unidad	\$ 799.99	\$ 799.99
Rota folió	1	Unidad	\$ 100.00	\$ 100.00
Pliegos de papel bond	15	Unidad	\$ 0.15	\$ 2.25
Plumones	10	Unidad	\$ 0.90	\$ 9.00
Resma de papel	1	Unidad	\$ 5.00	\$ 5.00
Lapiceros	30	Unidad	\$ 0.15	\$ 4.50
Reproducción de material	330	Unidad	\$ 0.10	\$ 33.00
Ejemplares del Curso ⁴⁹	3	Unidad	\$ 5.00	\$ 15.00
Elaboración de Diplomas	30	Unidad	\$ 2.00	\$ 60.00
OTROS GASTOS IMPREVISTOS				
Sobre el 3% del costo total ⁵⁰				\$ 64.46
TOTAL GENERAL				\$ 2,213.20

45 Se ha proyectado la asistencia de 30 personas para formarlas como líderes comunales.

46 El costo de los honorarios del facilitador pueden variar dependiendo de los siguientes aspectos: a) si estos incluyen o no el costo de materiales b) por el número de horas asignadas al facilitador c) si se incrementara el número de grupos. El costo del facilitador podrá ser evaluado, si este no es quien preste sus servicios en la Unidad de Proyección Social como horas sociales en la Universidad de El Salvador

47 La Comunidad San Miguel Norte, tiene cercana un lugar donde se podrá impartir el curso, llamado "Casa de la Mujer" la cual se tendrá que evaluar si podrá ser prestada sin algún costo y por el transcurso del tiempo que se le necesita

48 Quedará a opción del personal encargado de poner en marcha el curso, la compra de la computadora y del proyector o si estos serán prestados para el funcionamiento. Además será se deberá evaluar si el computador será de escritorio o portátil, debido que en el presupuesto se ha tomado en cuenta para una mini laptop.

49 Este apartado comprende la impresión de 3 ejemplares y su empastado, tanto para la Unidad de Proyección social de la Universidad de El Salvador, La Alcaldía Municipal de Mejicanos y uno para el facilitador

50 Se ha calculado un 3% del total del presupuesto para gastos imprevistos que se puedan tener en el proyecto. Tales como: gastos de contratación del facilitador, papelería, material didáctico, refrigerios, transporte, entre otros.

Para la ejecución del Curso Educativo, tomando en cuenta en presupuesto de \$2,213.20 se recomienda la gestión de dichos recursos financieros con el Fondo para el Desarrollo Económico y Social de los Municipios (FODES) quienes buscan asegurar justicia en la distribución de los recursos, tomando en cuenta las necesidades sociales, económicas y culturales de cada municipio, todo esto garantizado por la creación de un fondo de desarrollo económico y social para cada municipalidad.

Dependiendo de la fuente de los ingresos ya sea por medio de fondos propios, donaciones o con fondos financiados por alguna institución deberán ser integrados en el presupuesto, desde el monto de los ingresos así como la cuota a cancelar si este llegase ser un crédito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- Castañeda Luis, El Líder en acción. México, Ediciones poder, año 1994.
- Chiavenato , Idalberto, Administración de Recursos Humanos, cuarta Edición, Colombia, Editorial Mc Graw Hill, año 2001.
- Idalberto, Chiavenato, Introducción a la teoría General de la Administración, 7ª edición, México, Editorial Mc Graw Hill, año 2006.
- Koontz , Harold, Administración una Perspectiva Global, Onceava Edición, México D.F , Editorial Mc Graw Hill, año 1998.
- Lora, Eduardo. Calidad de Vida Más Allá de los Hechos, primera edición, año 2008.
- Miranda, Byron. Técnicas que facilitan el trabajo en equipo, primera edición, Santa Tecla, El Salvador, año 2001.
- Núñez , Carlos. Educación Popular, San Salvador, El Salvador, año 2002.
- P. Keith Kelly. Las técnicas para la Toma de Decisiones en Equipo, Ediciones Granica, Argentina año 1999.
- Reyes Ponce, Agustín. Administración Moderna, México, Noriega Editores, año 2004.
- S. Winter, Robert. Manual de Trabajo en Equipo, Madrid, Editorial Díaz de Santos año S.A., a 2000.
- Serrano, Alexis. Administración de Personas, primera edición, El Salvador, talleres gráficos UCA, año 2007.
- Serrano, Alexis. Administración I y II, primera edición, El Salvador , Talleres UCA, año 2004.

Leyes:

- Código Municipal (Decreto Legislativo N°: 274, fecha 31 de enero de 1986 publicación diario oficial: 5 de diciembre de 1986)
- Constitución de la República de El Salvador (Decreto Constitucional N°: 38, fecha: 15 de diciembre de 1983)
- Ordenanza Reguladora de las Asociaciones Comunales de la Ciudad de Mejicanos (Aprobada por el Comité Municipal de Mejicanos de San Salvador, de fecha 3 de julio de 1990, tomo 308)

Trabajos de Investigación:

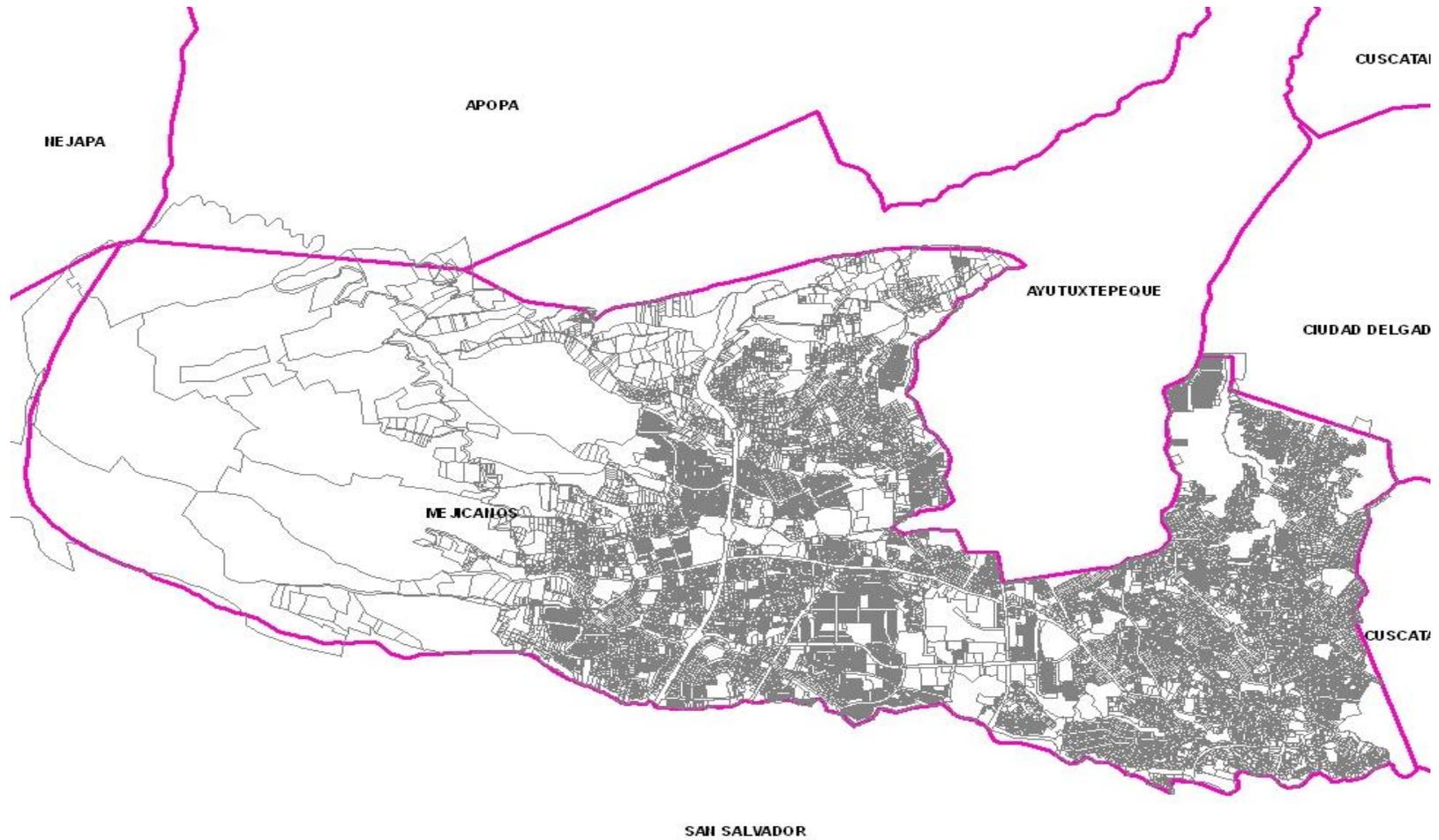
- Elías Daniel Herrera Carvajal, trabajo de Graduación “Eficacia de la normativa para garantizar la participación ciudadana en la toma de decisiones del municipio de Mejicanos”, Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de El Salvador, San Salvador, año 2003
- Iniciativa Social para la Democracia, Claves de trabajo para Organizaciones Comunitarias, año 2005
- Iniciativa Social para la Democracia. Participación Ciudadana y transparencia Municipal, El Salvador, Manuel Méndez, año 2004
- Iniciativa para la Democracia (ISD), Diagnóstico del Municipio de Mejicanos, El Salvador, año 2001
- Iniciativa para la Democracia (ISD), Diagnóstico del Municipio de Mejicanos, El Salvador, año 2005

Internet

- www.fisd.l.gob.sv
- www.digestyc.gob.sv/DigestycWeb/Estad_Demograficas/infodemo.htm
- www.isd.org.sv
- www.mejicanos.gob.sv/pincel.html
- www.inprega.cl/pdf/lenguaje-guia-1.pdf
- www.revistabahai.galeon.com/revist04/liderazgo.htm
- www.mailxmail.com/curso-liderazgo-creatividad/liderazgo-situacional
- www.uned-terrasa.es
- www.elsalvador.com ,21 de Marzo de 2011
- www.laprensagrafica.com/opinion/editorial/116982-la-calidad-de-vida-en-el-salvador.html
- www.isd.org.sv

ANEXOS

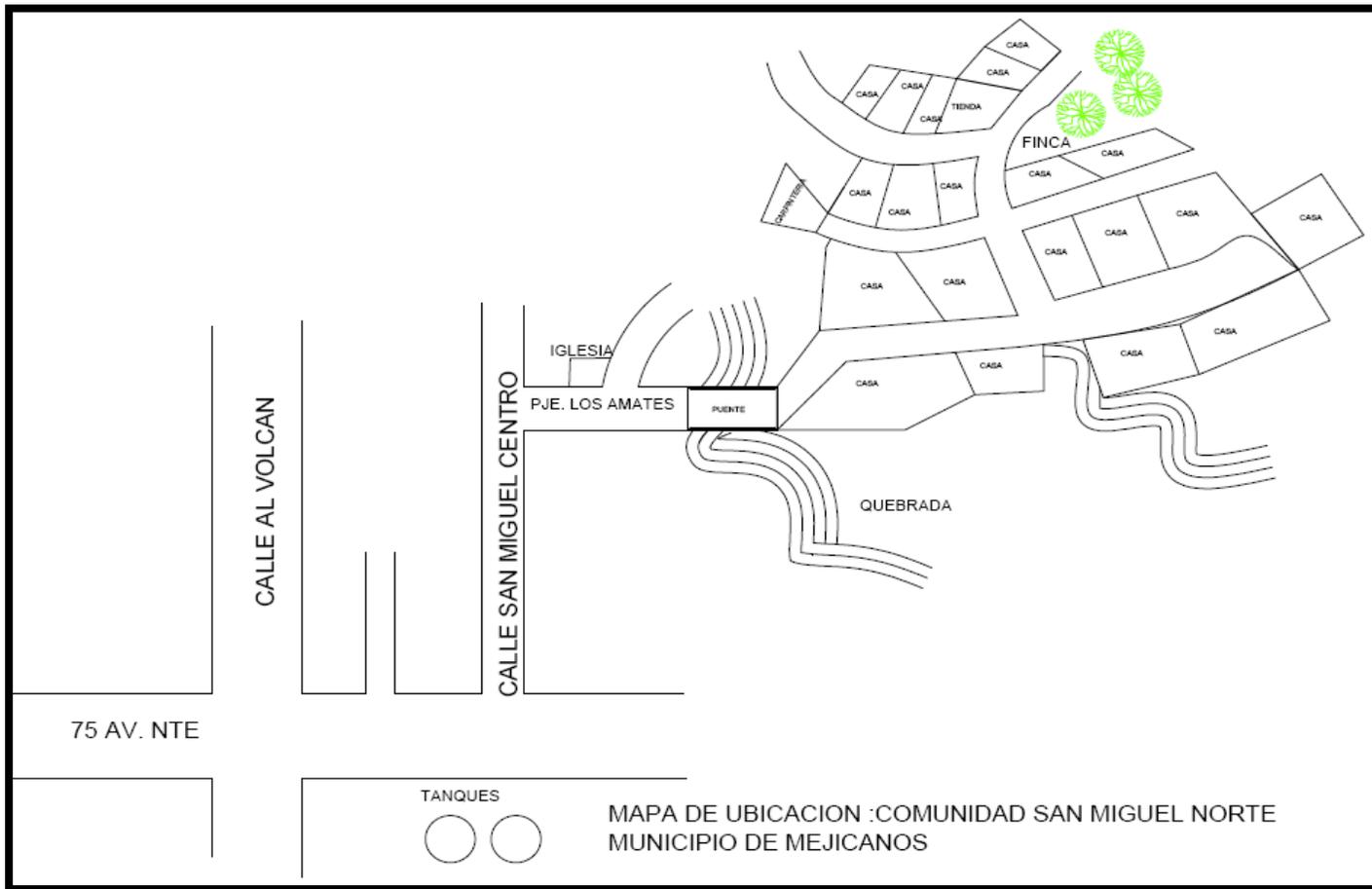
ANEXO 1 MAPA DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS



Fuente: Proporcionado por la Alcaldía Municipal de Mejicanos.

ANEXO 3

MAPA DE LA COMUNICAD SAN MIGUEL NORTE





ANEXO 4

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

Somos estudiantes de la carrera Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, estamos realizando una investigación de campo para elaborar la "Propuesta de un curso educativo para la formación de líderes comunales y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos"

El manejo de esta información será confidencial y para fines exclusivos de la investigación, para lo cual necesitamos de su valiosa colaboración.

Objetivo: Elaborar un diagnóstico en la comunidad de estudio San Miguel Norte, que permita identificar las necesidades de formación de sus líderes.

Requisitos: Ser habitante mayor de edad de la Comunidad San Miguel Norte, del Municipio de Mejicanos Salvador.

Indicaciones: coloque una "X" como respuesta a la pregunta que se le formula, favor no dejar alguna de ellas sin responder.

Perfil de los encuestados

Sexo: Masculino Femenino Edad: _____
Grado académico: _____ Que parentesco tiene en la familia: _____
Ocupación: _____

Contenido de la Encuesta

- El lugar donde usted reside es:
Propio Alquilado Cuida el lugar Otros, Especifique _____
- ¿A qué servicios tiene acceso?
Agua Potable Energía Eléctrica Teléfono Internet
T.V. por cable. Otros, Especifique: _____
- ¿Cuántas personas viven en su casa, entre los siguientes rangos de edad?

Rango de edades:	Frecuencia:
De 0 a 12 años	
De 13 a 18 años	
De 19 a 25 años	
De 26 a 35 años	
De 36 a 50 años	
De 51 a 70 años	
Mayores de 71 años	

4. ¿Cuántas personas trabajan en su núcleo familiar? _____
5. Los ingresos su núcleo familiar, ¿cómo los obtienen?
 Salario Remesas Donaciones Otros: Especifique _____
6. ¿En qué actividades se desempeñan los miembros de su hogar?
 Agricultura, caza o pesca
 Industria (obrero)
 Negocio Propio
 Empleado Público
 Empleado privado
 Profesional sector Público
 Profesional sector privado
 Otras, Especifique _____
7. El nivel de ingreso en su núcleo familiar ¿es de?
 Menor de \$200 Entre \$201 a \$500 Entre \$501 a \$800 Entre \$801 a \$1,000
 Mayor de \$1,001
8. ¿Cree usted que los conflictos de su comunidad son resueltos de una buena manera?
 Sí No Porque _____
9. La comunidad cuenta con el apoyo de:
 Alcaldía
 ONG'S
 PNC
 Otros, Especifique: _____
10. ¿Cómo le parece la función que realizan los miembros actuales de la junta directiva?
 Excelente Bueno Deficiente
11. A su juicio los miembros de la Directiva, ¿deberían mejorar en sus funciones?
 Sí No Porque: _____
12. ¿Sabe usted que es el "Proceso Administrativo"?
 Sí No
13. ¿Qué tipo de liderazgo conoce?
 Estilo autoritario
 Estilo democrático
 Estilo "Laissez Faire".
 Paternalista
 Situacional
14. ¿Cuál es el perfil idóneo que ve usted en el presidente de la junta directiva?
 Honesto
 Congruente
 Emprendedor
 Confía en su gente
 Decidido
 Igualitario
 Enfrenta los problemas

15. ¿Conoce usted los beneficios de un curso para la formación de líderes comunales?
Sí No
16. ¿Qué opinión le merece el que se desarrollará un curso para la formación de líderes comunales?
Excelente Bueno Deficiente
17. ¿Está usted de acuerdo que algún integrante de su familia sea formado para ser un verdadero líder en su comunidad?
Sí No Porque: _____
18. ¿Cree usted que los miembros de la Junta Directiva deberían asistir a un curso para formación de líderes?
Sí No
19. ¿Ha formado usted parte de la Junta Directiva?
Sí No Porque: _____
20. ¿Estaría Usted interesado(a) en colaborar directamente en las gestiones o actividades que realice la Junta Directiva y así mejorar la calidad de vida de su Comunidad?
Sí No Porqué: _____

!!!Muchas Gracias por su Colaboración!!!

Nombre del encuestador: _____	Nº de encuesta: _____
Hora desde __: __ hasta: __: __	Fecha ____: ____: ____



ANEXO 5

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



GUÍA DE ENTREVISTA A MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DE MUNICIPIO DE MEJICANOS

Somos estudiantes de la carrera Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, estamos realizando una investigación de campo para elaborar la “Propuesta de un curso educativo para la formación de líderes comunales y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos”

El manejo de esta información será confidencial y para fines exclusivos de la investigación, para lo cual necesitamos de su valiosa colaboración.

Objetivo

Identificar en los miembros de la Junta Directiva el apoyo que se brinda hacia la Comunidad

Nombre:

Cuál es su cargo en la Junta Directiva:

1. Desde hace cuantos años vive aquí y cuál es su opinión sobre qué tipo de comunidad es esta (Un lugar para vivir solamente o un lugar para vivir y trabajar).
2. Cuáles han sido los aspectos en que la comunidad ha conseguido mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en los últimos diez años
3. Como es que la comunidad ha conseguido mejorar en esos aspectos, cual ha sido el grado de participación de los vecinos.
4. En qué aspectos la comunidad no ha logrado mejorar o se ha estancado y cuáles han sido las razones por las cuales no se ha logrado avanzar en esos aspectos.
5. Cuáles son las condiciones favorables que existen en la comunidad que permitirán desarrollar proyectos productivos que proporcionen ingresos o que se hagan cosas que sirven para el hogar.
6. Cuáles son las principales limitaciones para desarrollar proyectos productivos en la comunidad.
7. Cuales proyectos productivos, que generan ingresos, empleo o productos, podrían impulsarse en la comunidad.



ANEXO 6

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



GUÍA DE ENTREVISTA AL PRESIDENTE DE LA JUNTA DIRECTIVA DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

Somos estudiantes de la carrera Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, estamos realizando una investigación de campo para elaborar la “Propuesta de un curso educativo para la formación de líderes comunales y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos”

El manejo de esta información será confidencial y para fines exclusivos de la investigación, para lo cual necesitamos de su valiosa colaboración.

Objetivo

Conocer el punto de vista del presidente de la Junta Directiva con su Comunidad

Entrevista a Sr. Cesar Luna

1. ¿Cuánto tiempo tiene de residir aquí y de formar parte de la Junta Directiva?
2. ¿Qué es lo que les afecta para poder hacer un buen trabajo con la comunidad?
3. ¿Cada cuánto se reúnen con la comunidad?
4. ¿Reciben algún tipo de ayuda por parte de la Alcaldía, Gobierno o una ONG?
5. ¿Qué nivel de estudios tiene las personas que viven en esta comunidad?
6. ¿Qué actividad económica que es la prevalece en la comunidad?
7. ¿Cuál es la mayor necesidad que tiene actualmente la comunidad?
8. ¿Cree que sería importante crear un Curso Educativo para formar líderes Comunales?
9. En cuanto a los servicios; ¿La mayoría de las casas posee agua potable?
10. ¿Existe algún tipo de riesgo en la Comunidad?
11. Nos podría mencionar los nombre de las personas que actualmente forman la Directiva de la comunidad y el cargue que desempeñan
12. ¿Cuáles son los lugares cercanos que frecuentan los habitantes tanto en educación, trabajo, iglesias, y salud?



ANEXO 7

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



GUÍA DE ENTREVISTA AL EDUCADOR POPULAR DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE MEJICANOS

Somos estudiantes de la carrera Administración de Empresas de la Universidad de El Salvador, estamos realizando una investigación de campo para elaborar la “Propuesta de un curso educativo para la formación de líderes comunales y su incidencia en la calidad de vida de los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte del Municipio de Mejicanos”

El manejo de esta información será confidencial y para fines exclusivos de la investigación, para lo cual necesitamos de su valiosa colaboración.

Objetivo

Identificar el apoyo que brinda la Alcaldía Municipal de Mejicanos para la organización de la Comunidades y el fomento hacia la participación ciudadana.

Entrevista a Sr. Andrés Campos (Organización Popular)

1. Para usted como representante de la Alcaldía Municipal de Mejicanos, ¿Es importante la Participación Ciudadana?
2. ¿La Alcaldía Municipal de Mejicanos fomenta la participación ciudadana? ¿De qué manera?
3. ¿La Alcaldía Municipal de Mejicanos cuenta con departamento de apoyo a las comunidades? ¿Cuáles son sus funciones?
4. ¿Qué problemas se dan comúnmente en las comunidades?
5. Según su experiencia, ¿las comunidades están bien organizadas?
6. ¿Considera que es importante el liderazgo en las Comunidades?
7. En el caso particular de la comunidad San Miguel Norte, ¿está bien organizada?
8. ¿Qué aspectos considera que influyen en la falta de organización de las comunidades?
9. ¿La Alcaldía Municipal de Mejicanos brinda algún tipo de capacitación a las comunidades? Si es si ¿qué tipos? Si es no ¿por falta de personal? ¿Falta de recursos?
10. ¿El Alcalde Municipal busca apoyo de ONG'S para trabajar conjuntamente en el desarrollo de las comunidades?

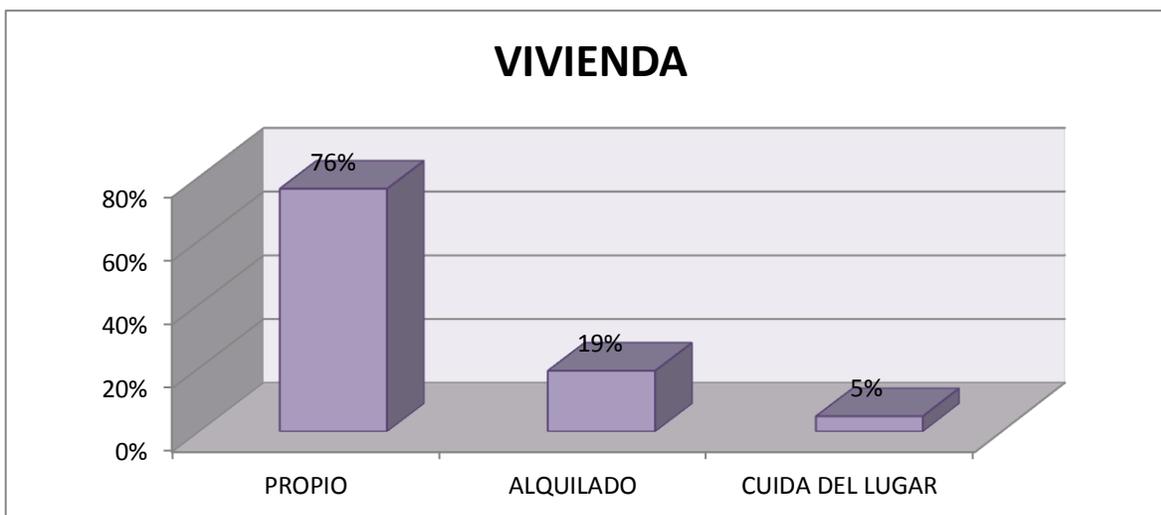
ANEXO 8
CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS HABITANTES DE LA COMUNIDAD SAN MIGUEL
NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

1. El lugar donde usted reside es:

Objetivo: Conocer el ambiente habitacional en que reside la familia, con el enfoque en conocer la calidad de vida.

Gráfico N° 1 Lugar de vivienda

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Propio	16	76%
Alquilado	4	19%
Cuida del lugar	1	5%
Total	21	100%



Análisis e interpretación:

El gráfico anterior muestra que el 76% de los habitantes de la Comunidad San Miguel Nortes son propietarios del lugar donde viven y un 5% cuidan el lugar.

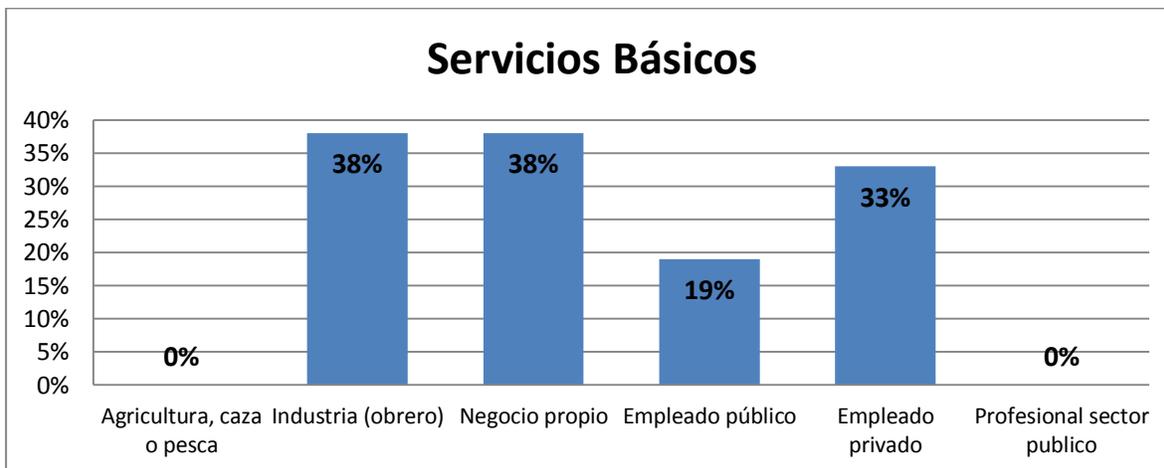
2. ¿A qué servicios tiene acceso?

Objetivo: Identificar a que servicios básicos tienen acceso los habitantes de la comunidad, acorde al lugar donde viven.

Gráfico N° 2 Servicios que tiene acceso

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Agua Potable Residencial	8	38%
Electricidad Residencial	21	100%
Telefonía Residencial	4	19%
Internet (Residencial e Inalámbrico)	3	14%
T.V. por cable	1	9%
Agua Potable por Cantareras	13	62%

N= 21



Análisis e interpretación:

El Gráfico muestra los servicios básicos a los que tienen acceso los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte, el total de la población cuenta con energía eléctrica. Por otra parte solo un 38% de los habitantes cuenta con un agua potable residencial y un 62% obtienen agua potable pero por medio de cantareras. Finalmente del total de las familias encuestadas 19% posee telefonía residencial, 14% Internet y un 9% televisión por cable.

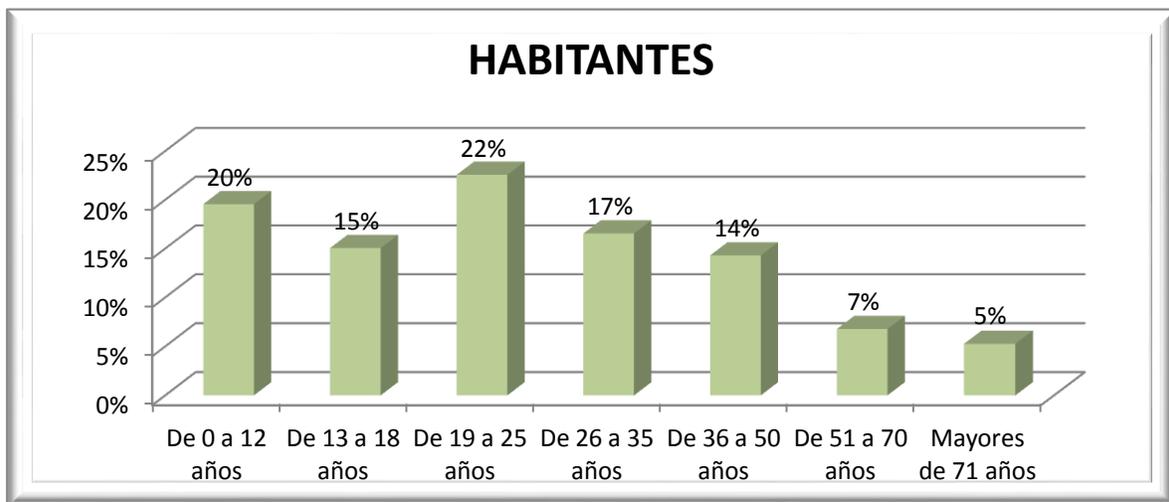
3. ¿Cuántas personas viven en su casa, entre los siguientes rangos de edad?

Objetivo: Contabilizar los integrantes de las diferentes familias por edades.

Gráfico N° 3 Habitantes por familia

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
De 0 a 12 años	26	20%
De 13 a 18 años	20	15%
De 19 a 25 años	30	22%
De 26 a 35 años	22	17%
De 36 a 50 años	19	14%
De 51 a 70 años	9	7%
Mayores de 71 años	7	5%

N= 21



Análisis e interpretación:

La mayoría de la población con la que cuenta la comunidad, está representada en el Gráfico por un 22% que corresponde a los jóvenes de entre 19 y 25 años y la parte minoritaria de esta población la representa los mayores de 71 años con un 5%.

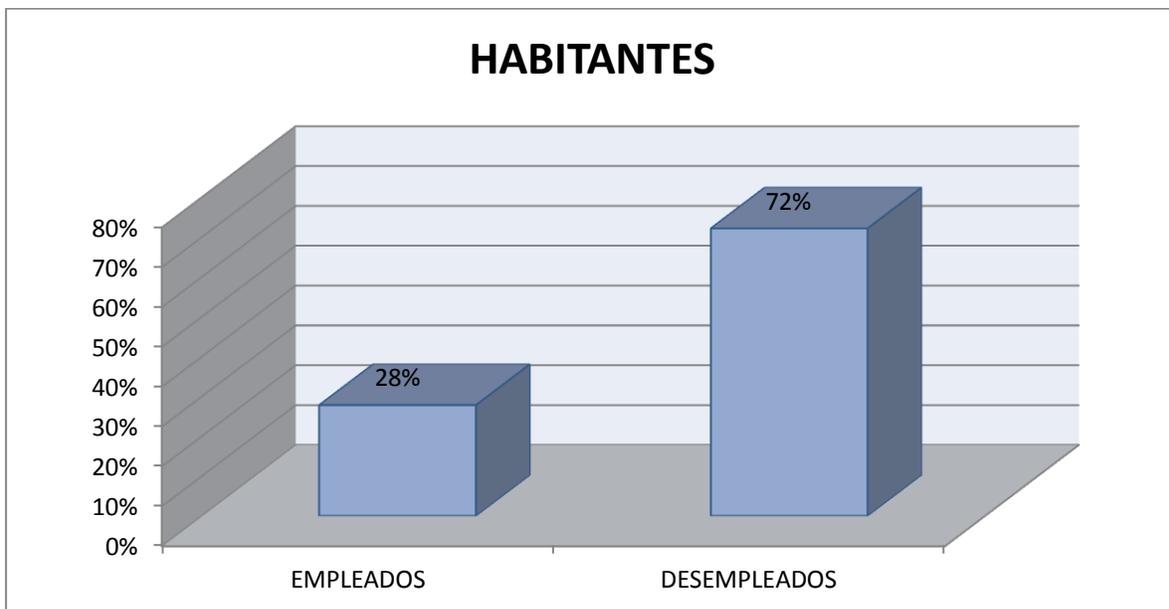
4. ¿Cuántas personas trabajan en su núcleo familiar?

Objetivo: Clasificar el rango de habitantes que son empleados y aportan estabilidad económica a las diferentes familias de la comunidad.

Gráfico N° 4 Personas que trabajan

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Empleados	37	28%
Desempleados	96	72%

N= 21



Análisis e interpretación:

Del total de los 133 habitantes, se encuentran entre la población económicamente activa una parte minoritaria que es un 28% y el resto no cuenta con un ingreso fijo por no ser empleados formales. Cabe mencionar que este 72% de la población algunos de ellos obtienen ingresos por trabajos esporádicos, otros se desenvuelve en su hogar y otros con negocios propios y otro porcentaje no tienen ningún ingreso por no incluirse en el rango de edades.

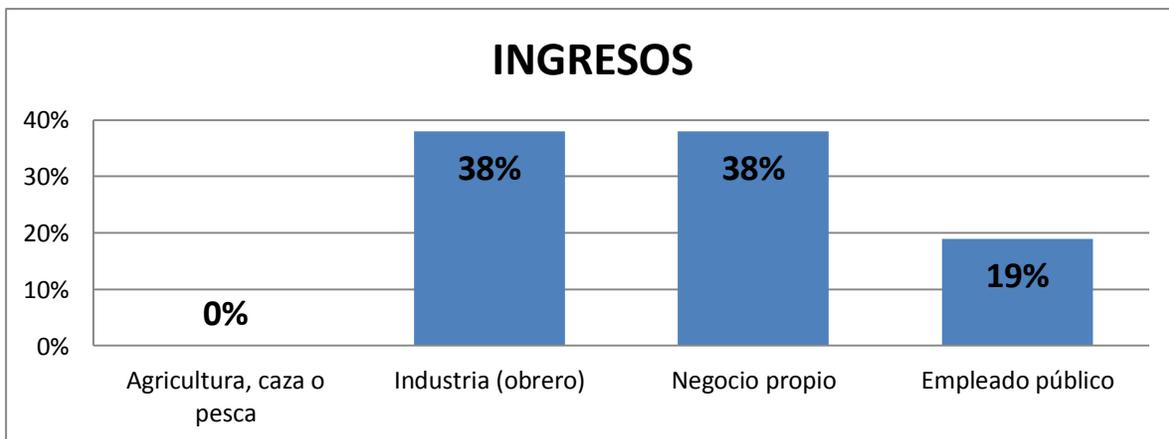
5. Los ingresos de su núcleo familiar, ¿Como los obtienen?

Objetivo: Identificar de qué manera las familias de la comunidad obtienen sus ingresos económicos para cubrir sus necesidades y obligaciones.

Gráfico N° 5 Ingresos del núcleo familiar

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Salarios	19	90%
Remesas	5	24%
Donaciones	0	0%
Otros	4	19%

N= 21



Análisis e interpretación:

Para el gráfico anterior se muestra que la mayor parte los habitantes obtiene sus ingresos a través de salarios con un 90% de la representación; mientras que del total de los habitantes existe un 24% que también percibe ingresos a través de remesas. Y por el momento ninguno de ellos recibe donaciones.

6. ¿En qué actividades se desempeñan los miembros de su hogar?

Objetivo: Conocer en qué tipo de rubro laboral se desempeñan los habitantes que poseen ingresos.

Gráfico N° 6 Actividades en que los habitantes trabajan

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Agricultura, caza o pesca	0	0%
Industria (obrero)	8	38%
Negocio propio	8	38%
Empleado público	4	19%
Empleado privado	7	33%
Profesional sector publico	0	0%
Profesional sector privado	0	0%
Otras actividades económicas	1	4%

N= 21



Análisis e interpretación:

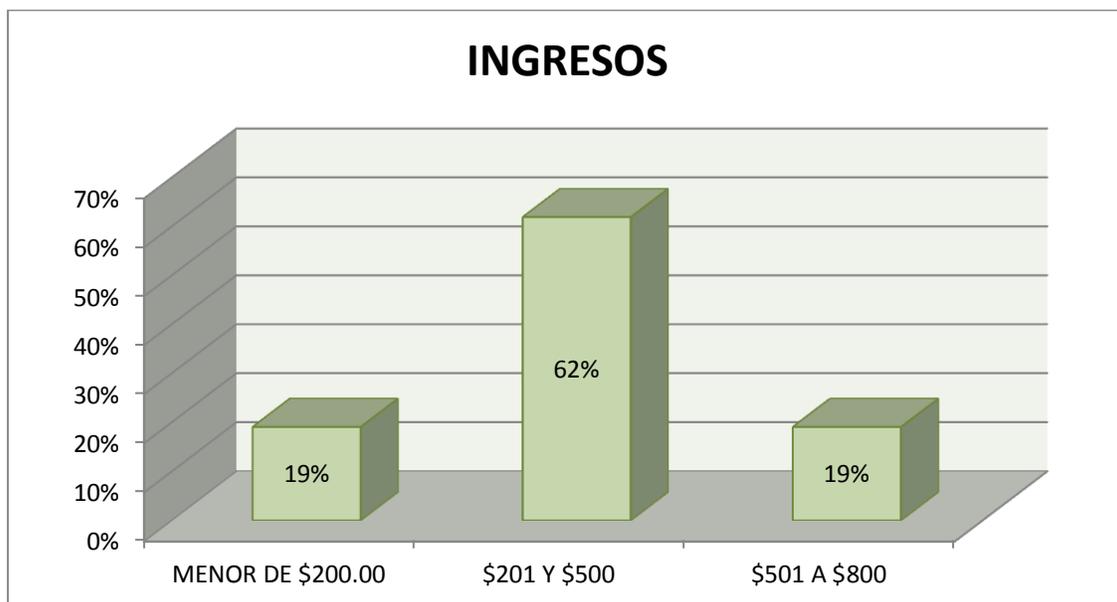
La mayor parte de trabajos que desarrollan los habitantes de la comunidad en la industria con un porcentaje del 38% al igual que las personas que obtienen sus ingresos por negocio propio y la parte minoritaria con un 4% se encuentran con un empleo informal.

7. El nivel de ingreso en su núcleo familiar, es de:

Objetivo: Conocer el rango de ingresos promedios de las diferentes familias y analizar si estos son suficientes para cubrir los gastos familiares.

Gráfico N° 7 Nivel de ingreso

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Menor de \$200.00	4	19%
\$201 y \$500	13	62%
\$501 a \$800	4	19%
Total	21	100%



Análisis e interpretación:

El mayor porcentaje del nivel de ingresos está representado por un 62% que se ubica en el rango de entre \$201 a \$500, lo cual es una cantidad muy pequeña para que una familia tenga acceso a los servicios básicos y que debe ser evaluado con el número de personas que residen en el hogar, y por otra el 19% de los habitantes tiene un ingreso menor de \$200.00

8. ¿Cree usted que los conflictos de su comunidad son resueltos de una buena manera?

Objetivo: Estudiar si los habitantes tienen una opinión aceptable de la forma en que se solucionan los diferentes conflictos de la comunidad.

Gráfico N° 8 Solución de los conflictos

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
No	16	76%
Si	5	24%
Total	21	100%



Análisis e interpretación:

El 76% de los habitantes considera que los diferentes conflictos que han tenido en la comunidad no se ha resuelto de manera satisfactoria, mientras que un 24% opina que si han sido resueltos con una buena solución.

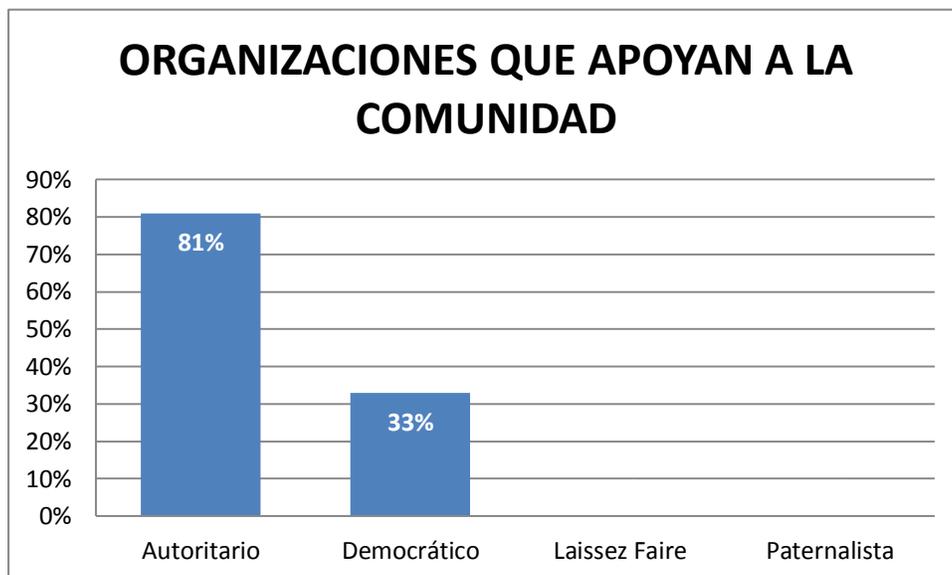
9. La comunidad cuenta con el apoyo de:

Objetivo: Mencionar que tipo de entidades tanto gubernamentales, privadas o sin fines de lucro, apoyan la comunidad.

Gráfico N° 9 Organizaciones que apoyan a la comunidad

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Alcaldía	10	48%
ONG	4	19%
PNC	4	19%
Otras.	5	24%

N= 21



Análisis e interpretación:

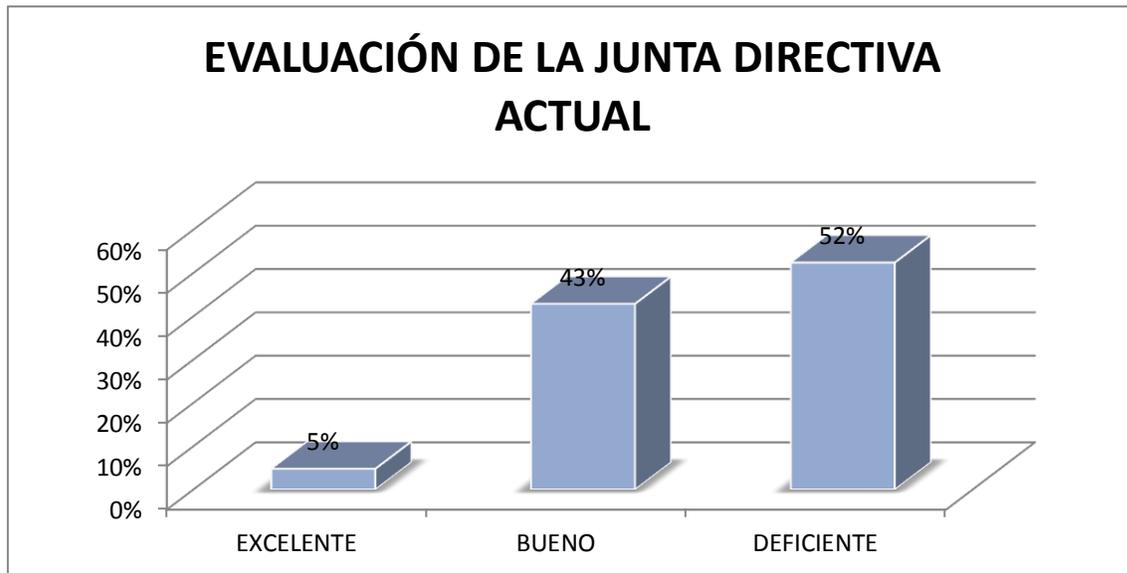
El presente gráfico hace referencia aquellos habitantes que ven el apoyo de la Alcaldía Municipal hacia ellos con un 48% mientras que de la institución que ellos solicitan les brinde más apoyo es de la Policía Nacional Civil que según los habitantes es muy poca; esta se representa en el gráfico con un 19%. Mientras que en el campo "otras" los habitantes mencionaron el FISDL el cual representa un 24% con apoyo hacia ellos.

10. ¿Cómo le parece la función que realizan los miembros actuales de la Junta Directiva?

Objetivo: Identificar el concepto que poseen los habitantes sobre los representantes de la Junta Directiva actual.

Gráfico N° 10 Evaluación de la Junta Directiva actual

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Excelente	1	5%
Bueno	9	43%
Deficiente	11	52%
Total	21	100%



Análisis e interpretación:

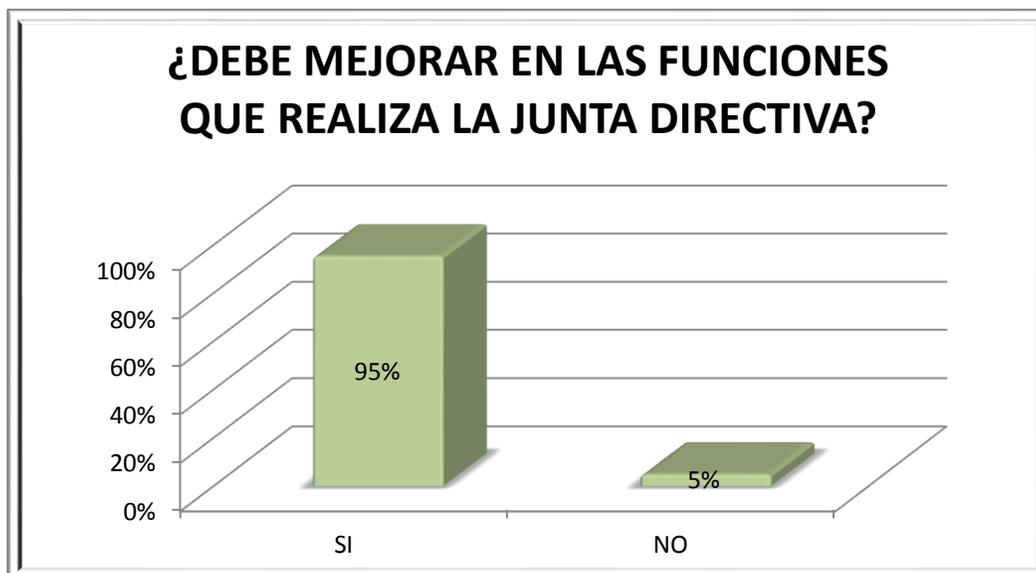
Las funciones que actualmente desarrollan los miembros de la directiva se evalúan con un 52% como deficiente, mientras que un 5% opina que las funciones se realizan de forma excelente.

11. A su juicio, ¿Los miembros de la Directiva deberían mejorar en sus funciones?

Objetivo: Conocer si los habitantes de la comunidad, consideran que los miembros de la Junta Directiva deben mejorar en las funciones que les han sido asignadas

Gráfico N° 11 Funciones de la Junta Directiva

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	20	95%
NO	1	5%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

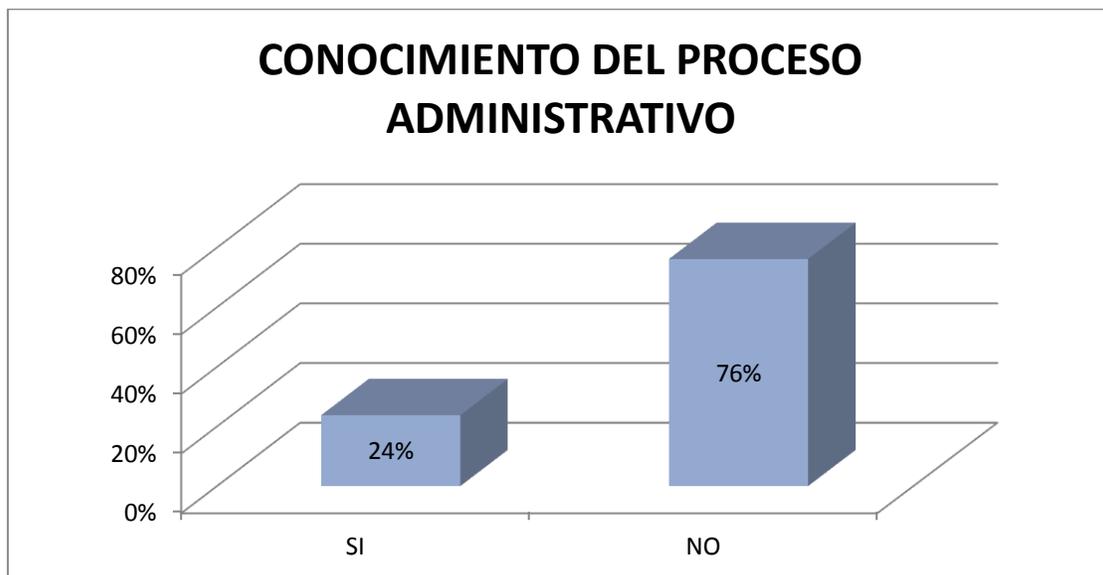
La gráfica muestra que del 100% de las personas encuestadas el 95% opina que la Junta Directiva debe mejorar sus funciones y un 5% considera que no es necesario.

12. ¿Sabe usted que es el “Proceso Administrativo”?

Objetivo: Identificar el grado de conocimiento de los habitantes de la comunidad sobre el proceso administrativo.

Gráfico N° 12 Conocimiento del Proceso administrativo

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	5	24%
NO	16	76%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

Los habitantes de la comunidad no conocen que es el Proceso Administrativo, ya que solo un 24% de las personas encuestadas conocen esta parte y el 76% no lo conoce.

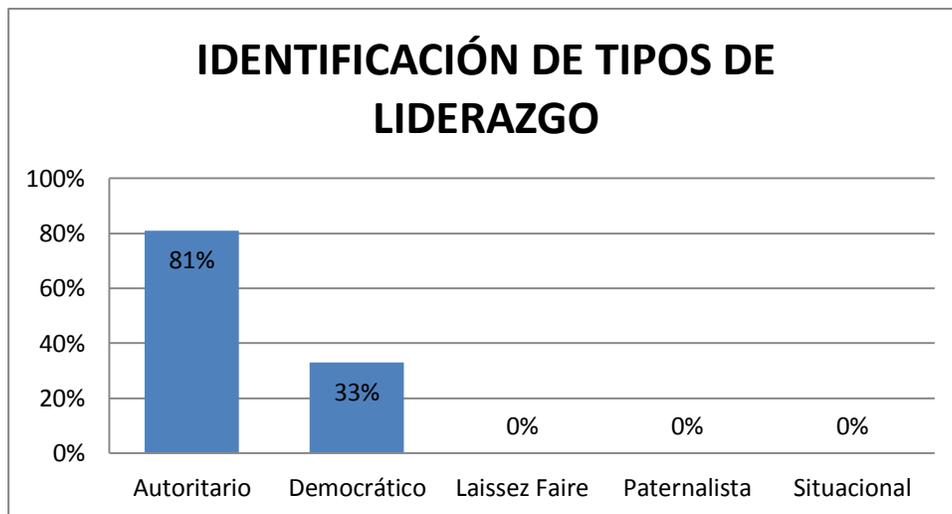
13. ¿Qué tipo de liderazgo conoce?

Objetivo: Identificar los tipos de liderazgo que los miembros de la comunidad conocen.

Gráfico N° 13 Tipos de liderazgo

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Autoritario	17	81%
Democrático	7	33%
Laissez Faire	0	0%
Paternalista	0	0%
Situacional	0	0%

N= 21



Análisis e interpretación:

Los habitantes de la comunidad no conocen muchos los estilos de liderazgo. Del total de los encuestados un 81% conocen al tipo de liderazgo autoritario y un 33% el estilo de liderazgo democrático, mientras que el liderazgo Laissez Faire, Paternalista y Situacional es desconocido para los habitantes.

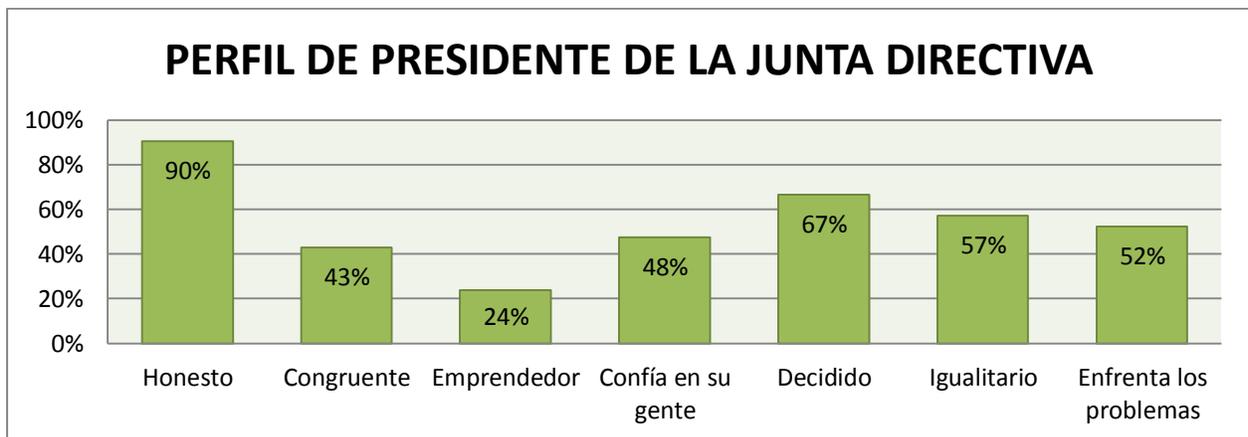
14. ¿Cuál es el perfil idóneo que ve usted en el presidente de la Junta Directiva?

Objetivo: Conocer de qué manera los habitantes observan el perfil idóneo del representante Junta Directiva.

Gráfico N° 14 Perfil del presidente de la Junta Directiva

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Honesto	19	90%
Congruente	9	43%
Emprendedor	5	24%
Confía en su gente	10	48%
Decidido	14	67%
Igualitario	12	57%
Enfrenta los problemas	11	52%

N= 21



Análisis e interpretación

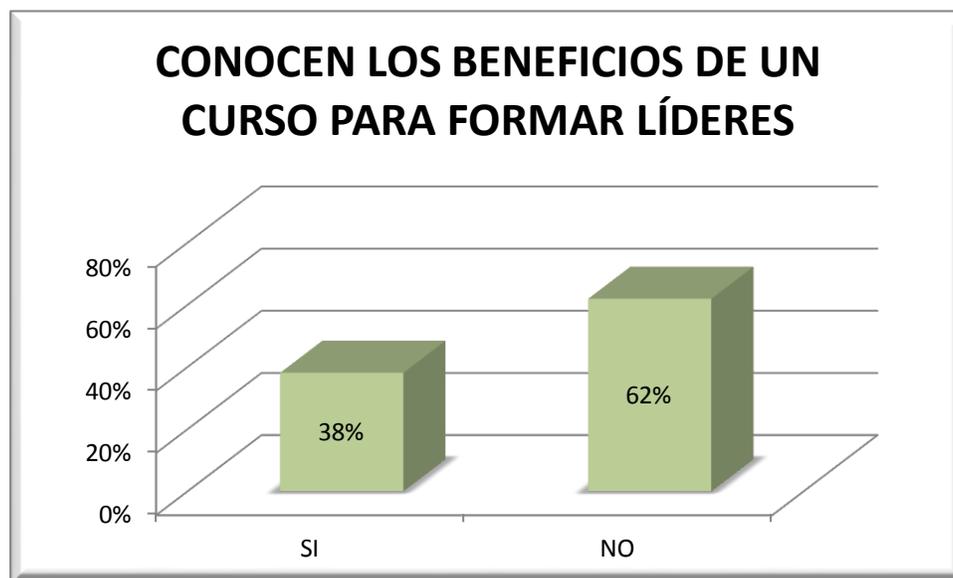
En relación al perfil del líder, la actitud que los habitantes de la comunidad piden es que sea honesto, representado en la gráfica con un 90% mientras que la parte que se deja con menor exigencia es la que el líder tenga actitudes emprendedoras con un 24%.

15. ¿Conoce usted los beneficios de un curso para la formación de líderes comunales?

Objetivo: Identificar si los habitantes de la Comunidad San Miguel Norte conocen los beneficios de un curso para formar de líderes.

Gráfico N° 15 Conocimiento sobre curso de formación de líderes

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	8	38%
NO	13	62%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

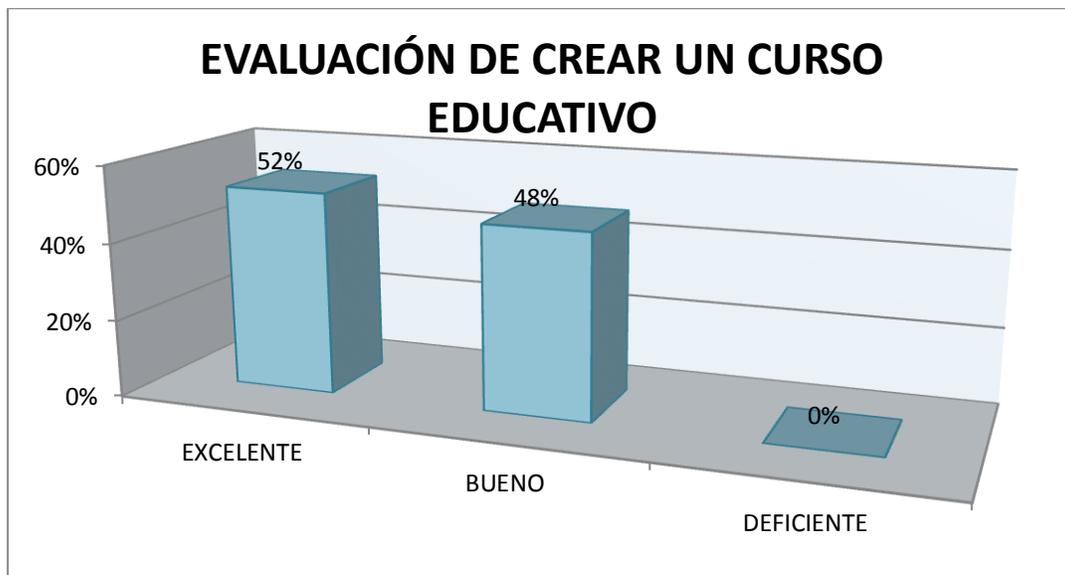
La mayor parte de los encuestados no conoce los beneficios de un curso de formación de líderes, el cual es representado por un 62% y un 38% si los conoce pero con poca información.

16. ¿Qué opinión le merece el que se desarrollará un curso para la formación de líderes comunales?

Objetivo: Conocer las diferentes opiniones que se tienen entre los habitantes al desarrollarse un curso que desarrolle nuevos líderes y mejore a los ya existentes.

Gráfico N° 16 Implementación de un curso educativo

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
EXCELENTE	11	52%
BUENO	10	48%
DEFICIENTE	0	0%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

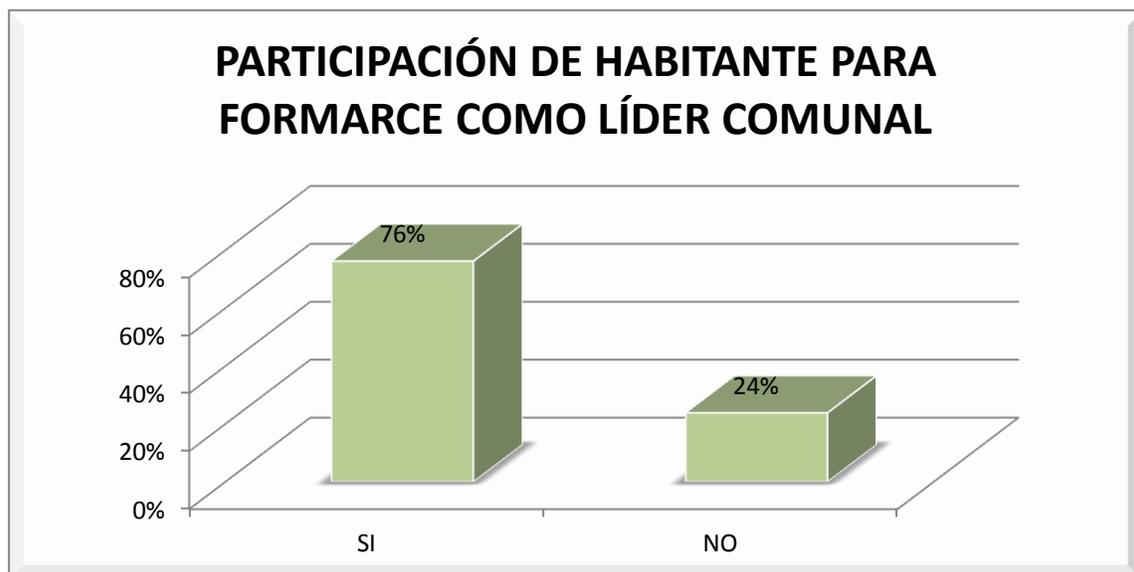
El 52% de los encuestados piensan que es excelente que se implementara un curso educativo para forma líderes y en general los habitantes ven de manera positiva el que se desarrolle estos tipos de cursos educativos ya que ninguno lo evaluó de una forma deficiente.

17. ¿Está usted de acuerdo que algún integrante de su familia sea formado para ser un verdadero líder en su comunidad?

Objetivo: Clasificar las familias que están dispuestas a que un familiar reciba información y formas de cómo desarrollarse en la comunidad para ser un representante comunal

Gráfico N° 17 Participación de un habitante de la familia al curso educativo

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	16	76%
NO	5	24%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

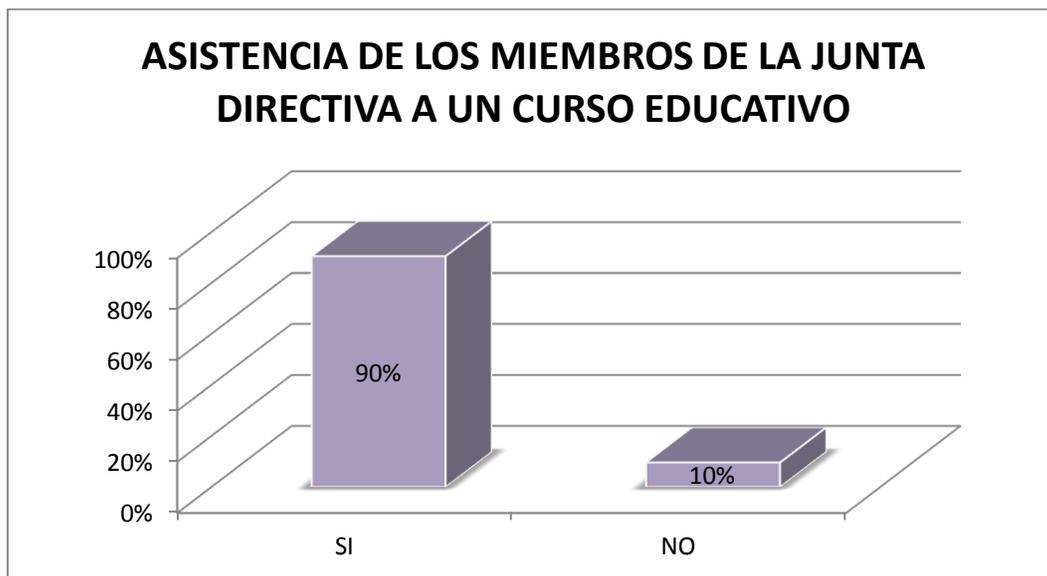
Las familias encuestadas presentan interés en que un habitante asista al curso educativo para formar líderes, representado en la gráfica con el 76% y el 24% dice que no está interesado. Al consultar a las familias que no están interesadas, manifestaron que es por falta de tiempo.

18. ¿Cree usted que los miembros de la Junta Directiva deberían asistir a un curso para formación de líderes?

Objetivos: Identificar qué porcentaje de la comunidad piensa que los integrantes de la Junta Directiva deberían mejorar sus facultades de liderazgo con la asistencia al curso para formar líderes.

Gráfico N° 18 Asistencia de los miembros de la Junta Directiva a un curso educativo

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	19	90%
NO	2	10%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

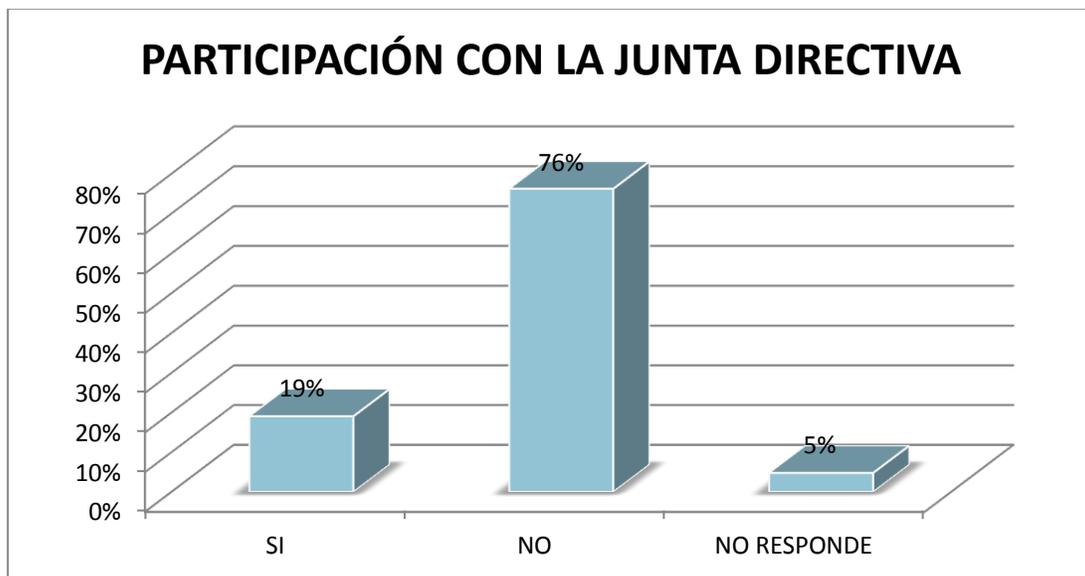
La mayor parte de los habitantes con un 90% piensan que la Junta Directiva debe asistir a cursos educativos para formar líderes comunales y un 10% dice que no es necesario que asistan.

19. ¿Ha formado usted parte de la Junta Directiva?

Objetivo: Clasificar que parte de la comunidad ha sido parte de la Junta Directiva.

Gráfico N° 19 Participación en la Junta Directiva

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	4	19%
NO	16	76%
NO RESPONDE	1	5%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

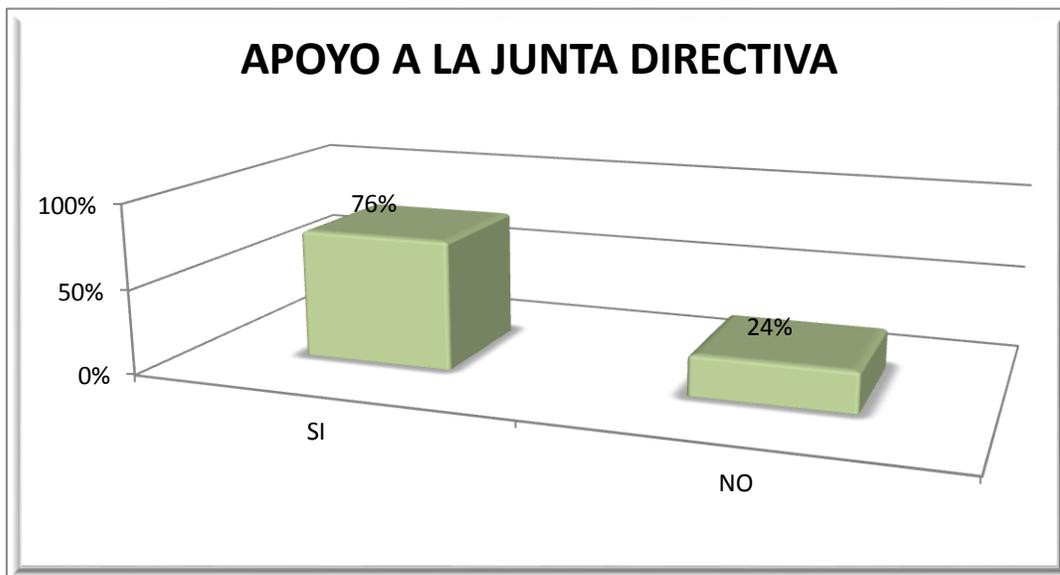
Del total de las personas encuestadas el 19% ha formado parte de la Junta Directiva y el 76% no ha formado parte de ella, mientras que un 5% se limitó a responder la pregunta.

20. ¿Estaría Usted interesado en colaborar directamente en las gestiones o actividades que realice la Junta Directiva y así mejorar la calidad de vida de su Comunidad?

Objetivo: Conocer los posibles líderes que posee la comunidad y que están dispuestos apoyar a la Junta Directiva.

Gráfico N° 20 Apoyo a la Junta Directiva para desarrollar calidad de vida

Alternativa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
SI	16	76%
NO	5	24%
TOTAL	21	100%



Análisis e interpretación:

Los habitantes de la comunidad están consiente que deben ayudar a la Junta Directiva a solucionar problemas y que mejoren su calidad de vida ya que en el gráfico representa un 76% que quieren colaborar y un 24% no están interesados en apoyarlos.

ANEXO 9

LISTA DE ASISTENCIA AL CURSO EDUCATIVO PARA FORMAR LIDERES COMUNALES

NOMBRE DEL MODULO: _____

LUGAR DE LA CAPACITACIÓN: _____

FECHA: _____

Nº	NOMBRE	FIRMA
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		

FIRMA DEL FACILITADOR

ANEXO 10
HOJA DE EVALUACIÓN HACIA EL FACILITADOR

Módulo: _____			
Nombre del Facilitador: _____			
Fecha: _____			
Objetivo: Conocer la participación del facilitador y su desarrollo en el módulo a través de la opinión que tienen los participantes así como las condiciones en las que se impartió dicho modulo.			
INDICACIONES: Leer detenidamente las preguntas que se le presentan a continuación y marcar con un X la opción que crea conveniente.			
	SIEMPRE	REGULARMENTE	NUNCA
1) ¿El capacitador se presentaba en la hora indicada según la calendarización de las actividades?			
2) ¿La persona encargada del módulo al inicio de las actividades entrego material didáctico en el que se presentaba el programa a desarrollar?			
3) ¿Al inicio del módulo se presentaron los objetivos que tenía el modulo y los logros que se esperaban?			
4) ¿El capacitador según su opinión manejaba el tema y proporcionaba ejemplos claros?			
5) ¿En el desarrollo del módulo se ocuparon recursos audiovisuales que mejoraron el aprendizaje?			
6) ¿Las actividades ejecutadas en el desarrollo del módulo eran entendibles y generaban la participación de los capacitados?			
7) ¿El ambiente en que se impartieron las clases expositivas eran las apropiadas para el aprendizaje?			
8) ¿Los temas impartidos por el facilitador fueron de su interés y los indicados para mejorar sus conocimientos?			
9) ¿Las evaluaciones realizadas en el módulo le ayudaron para entender mejor los temas?			
10) ¿Las preguntas que se le hicieron al facilitador por los participantes fueron resueltas de forma clara y entendible?			
11) ¿La información que se le presento en los recursos didácticos y audiovisuales fueron los suficientes?			

12) ¿La forma en la que se expresó el facilitador fue la más correcta y ayudaba al aprendizaje?			
13) ¿La persona que impartió el modulo le generaba confianza y tenía las capacidades y habilidades de un líder?			
14) ¿La forma en que se impartieron los temas y su orden fueron los correctos?			
15) ¿Las instalaciones en la que se implementó el modulo educativo eran las más limpias y seguras?			
16) ¿El facilitador implemento dramatizaciones, demostraciones, dinámicas que ayudaran a entender mejor el tema?			
17) ¿El capacitador uso de forma correcta los recursos audiovisuales y se le observo seguridad de sí mismo?			
18) ¿Los horarios estipulados para cada tema fueron desarrollados de la forma correcta?			
19) ¿Al finalizar el modulo se cumplió los objetivos que se pretendían en el material que se le proporciono al inicio?			

OBSERVACIONES:

ANEXO 11
HOJA DE EVALUACIÓN DEL FACILITADOR HACIA LOS ASISTENTES

DATOS GENERALES
Nombre del Modulo _____

INDICACIONES:

Lea detenidamente las siguientes interrogantes que se le presentan a continuación y marque con una X la que usted crea conveniente.

1. Motivación y participación	EXCELENTE	BUENO	DEFICIENTE
¿Los participantes se presentaron en los horarios establecidos y con sus implementos didácticos?			
¿Se mostró en el desarrollo del módulo un entusiasmo de parte de los participantes para con los temas implementados?			
¿La atención que se prestaba por los interesados era evidente en la hora clase?			
¿Las interrogantes que se empleaban por los participantes eran de acuerdo al tema y bien específicas?			
¿Se mostró interés en cada uno de los temas desarrollados por el capacitador?			
2. Proceso de Aprendizaje			
¿Se observó aplicación de métodos para la retención de conocimientos por parte de los capacitados?			
¿Los conceptos explicados fueron captados de formas rápidas y asimiladas correctamente?			
La participación observada para las interrogantes fueron			
Las evaluaciones realizadas mostraron notas			
Las inquietudes realizadas por parte de los capacitados fueron			

3. Asimilación del contenido			
¿La temática fue abordada por los participantes con interés?			
¿Se observó que los participantes trabajaban de forma conjunta en la resolución de problemas?			
¿El dominio de conceptos observados fueron los correctos?			
Las respuestas de las inquietudes formuladas por el docente fueron			
¿Se mostró una verdadera aceptación de la información presentada y el resguardo de ella?			

OBSERVACIONES:

ANEXO 12

DIPLOMA DE PARTICIPACIÓN POR EL CURSO EDUCATIVO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
MEJICANOS EN APOYO DE LA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

OTORGA EL PRESENTE

D i p l o m a

A _____

POR SU PARTICIPACION EN EL CURSO EDUCATIVO
“FORMACION DE LIDERES COMUNALES”

EXTENDIDO EN LA CIUDAD DE MEJICANOS A LOS _____ DÍAS DEL MES DE _____
DEL AÑO _____

SR. ALCALDE MUNICIPAL

UNIDAD DE PROYECCION SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

ANEXO 13

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN CURSO EDUCATIVO PARA FORMAR LÍDERES COMUNALES EN LA COMUNIDAD SAN MIGUEL NORTE DEL MUNICIPIO DE MEJICANOS

Nº	ACTIVIDADES	PERIODO MESES																			
		MES1				MES2				MES3				MES4				MES5			
		SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	SEMANAS	
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
A.	IMPLEMENTACION DEL CURSO EDUCATIVO																				
1	Presentación del documento																				
2	Elección del facilitador																				
3	Capacitación al facilitador																				
4	Reproducción																				
B.	DESARROLLO DEL CONTENIDO DEL CURSO EDUCATIVO																				
5	Primera exposición: Generalidades del Curso Educativo																				
6	Módulo I-Participación Ciudadana con apoyo de la Alcaldía Municipal																				
7	Módulo II-Formación de Líderes Comunales																				
8	Módulo III-Trabajo en Equipos																				
9	Módulo IV-Elaboración de Diagnósticos																				
10	Módulo V- Formulación de Presupuestos																				
C.	CONTROL DEL CURSO EDUCATIVO																				
11	Evaluación del Curso con los Futuros líderes																				
12	Presentación de los resultados a la Unidad de Proyección Social, Universidad de El Salvador.																				
13	Entrega del Diploma																				