

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE UMANIDADES Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PARA EL DESARROLLO HUMANO



**Liderazgo transformador con jóvenes de la Comunidad
Buenavista, del municipio de San Buenaventura, en la
gestión 2018**

Proyecto de grado presentado para la obtención del Grado de Licenciatura

POSTULANTE: Grober Cartagena Alvarado

TUTOR: Lic. Dustin G. Marín Llanos

SAN BUENAVENTURA - BOLIVIA

Agosto 2019

DEDICATORIA

EL PRESENTE PROYECTO VA DEDICADO A LAS PERSONAS QUE SIEMPRE ESTUVIERON EN COLABORACIÓN CON LA PERMANENCIA DE MI FORMACIÓN PERSONAL E INTEGRAL EL CUAL SON MIS PADRES Y A TODA MI FAMILIA ENTERA.

VA DEDICADO A DIOS POR ESTAR SIEMPRE EN MI AUTOESTIMA BRINDÁNDOME SABIDURÍA Y MADUREZ.

TAMBIÉN VA DEDICADO A MIS HERMANAS EL CUAL SON EL PROPÓSITO DE SEGUIR ADELANTE DANDO SIEMPRE EL EJEMPLO DE BIEN HACIA ELLAS.

AGRADECIMIENTO

A DIOS POR SER PARTE ESPIRITUAL EN PROCESO DE FORMACIÓN.

A MIS PADRES POR BRINDARME LA AYUDA NECESARIA.

A MIS HERMANAS POR ESTAR SIEMPRE APOYÁNDOME.

A MIS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD POR IMPARTIRME
CONOCIMIENTOS.

ÍNDICE GENERAL

	Pg.
DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN EJECUTIVO.....	X
INTRODUCCION.....	XI
MARCO CONTEXTUAL	1
1.1. CARACTERISTICAS DEL MUNICIPIO	1
1.1.1. Antecedentes históricos del municipio	1
1.1.2. Ubicación geográfica	2
1.1.3. Límites	2
1.1.4. Extensión	2
1.1.5. Superficie.....	3
1.1.6. Latitud y amplitud	3
1.1.7. Clima	3
1.1.8. Servicios básicos	3
1.1.8.1. Agua potable.....	3
1.1.8.2. Energía eléctrica.....	4
1.1.8.3. Red de alcantarillado.....	4
1.2. DESARROLLO HUMANO.....	4
1.2.1. Aspecto económico	4
1.2.2. Aspecto político	5
1.2.3. Aspecto socio cultural	6
1.2.4. Aspecto educativo.....	8

1.2.4.1. Educación alternativa	9
1.1.4.2. Educación técnica	9
1.1.4.3. Educación superior	9
1.2.5. Aspecto de salud	10
MARCO INSTITUCIONAL	11
2.1. ASPECTO ORGANIZACIONAL DE LA COMUNIDAD BUENAVISTA	11
2.2. VISIÓN	11
2.3. MISIÓN	12
2.4. OBJETIVOS.....	12
2.5. PRINCIPIOS Y VALORES	13
2.6. ORGANIGRAMA.....	13
2.7. FUNCIONES Y/O REGLAMENTOS	14
DIAGNOSTICO E IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	17
3.1. METODOLOGIA DEL DIAGNOSTICO	17
3.1.1. Objetivos	17
3.1.1.1. Objetivo general.....	17
3.1.1.2. Objetivos específicos	17
3.1.2. Tipo de diagnostico	18
3.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de información.....	18
3.1.3.1 Entrevista semi estructurada	19
3.1.3.2. Encuesta	19
3.1.3.3. La lluvia de ideas	20
3.1.4. ANÁLISIS DE PARTICIPACIÓN Y/O CUADRO DE INVOLUCRADOS	21
3.2. ANALISIS SITUACIONAL DEL PROBLEMA	23

3.2.2. Nivel Nacional	23
3.2.3. Nivel Local	24
3.2.4. Nivel Internacional	25
3.4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	27
3.4.1. Análisis del problema	29
3.4.2. Análisis e identificación del problema	29
3.4.2.1. Explicación del problema	30
3.4.3. Análisis de objetivos	31
3.4.4. Análisis de alternativas o de estrategias	31
3.4.5. Matriz de triangulación	32
POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	39
4.1 POLITICAS PÚBLICAS	39
4.1.1. (CPE) Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia	39
4.1.2 Participación Política	43
4.1.3. Plan departamental de desarrollo económico y social del departamento de La Paz (PEDES).	45
4.1.4. Ley 070 de la Ley Educativa Avelino Siñani y Elizardo Pérez	45
4.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	46
4.2.1. Desarrollo a escala Humana y satisfacción de necesidades	46
4.2.2. Diferencia de líder- liderazgo	47
4.2.2.1. Conceptos de liderazgo según autores	48
4.2.3. Tipos de liderazgo	49
4.2.4. Liderazgo desarrollador y/o transformador	50
4.2.4.1. Características del liderazgo transformador	50

4.2.4.2. Requerimiento del liderazgo transformador	51
4.2.4.3. Filosofía de vida en liderazgo juvenil transformador	53
4.2.4.4. Liderazgo transformador y los cuatro roles	54
4.2.4.5. Formador de líderes	55
4.2.4.6. Las cuatro responsabilidades del liderazgo transformador	56
4.2.4.7. Competencias en liderazgo transformador.....	58
4.3. CULTURA/IDENTIDAD	59
4.3.1. Conceptos según autores	59
4.3.2. Características utilizadas de ambos términos.....	60
4.3.3. La cultura organizacional	60
4.4. LA IDENTIDAD.....	62
4.4.1. Conceptos	62
4.4.2. Funciones de la identidad	62
4.4.3. Tipos de identidades	62
4.5. LA PARTICIPACION.....	64
4.5.1. Conceptos según autores	64
4.5.2. Tipos de participación	65
4.5.3. Toma de decisiones	66
4.5.4. Tipos de decisiones	68
4.5.5. La resiliencia	69
4.6. INTRODUCCIÓN A LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA.....	71
4.6.1. ¿Qué es la democracia?	71
4.6.2. Formas de democracia	71

4.6.3. Efectos de la participación en la comunidad a partir de la democracia participativa	73
4.6.4. Participación ciudadana	73
4.6.4.1. Instrumentos de participación ciudadana y las políticas sociales	75
4.6.5. Cuatro condiciones básicas para que la participación tenga un buen resultado	75
4.6.6. Acciones del líder para legitimar el trabajo en equipo	76
4.7. LA MOTIVACION	76
4.7.1. Conceptos según autores	76
4.7.2. Tipos de Motivación	77
4.7.2. Teorías de necesidades de motivación	77
4.8. LOS VALORES Y DEBERES HUMANOS.....	78
4.8.1. Conceptos según autores	78
4.9. LOS VALORES EN LAS RELACIONES HUMANAS.....	81
4.10. QUE SON LOS DEBERES HUMANOS	84
4.10.1. Los derechos y obligaciones del líder transformador	84
4.11. LA COMUNICACIÓN.....	85
4.11.1. Conceptos según autores.....	85
4.11.2. Elementos de la comunicación.....	86
4.11.3. Tipos de comunicación	87
4.11.4. La comunicación asertiva.....	90
4.11.5. La comunicación interpersonal	91
4.11.6. Las relaciones interpersonales	92
4.11.7. Clima organizacional	93
4.11.8. Tipos de clima organizacional	93

DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO A DISEÑO FINAL	94
5.1 DATOS REFERENCIALES	94
5.1.1. Municipio.....	94
5.1.2. Localización.....	94
5.1.3. Población beneficiaria	94
5.1.3.1. Directos	94
5.1.3.2. Indirectos.....	94
5.1.4. Duración	94
5.2. CONDICIONES DEL PROYECTO.....	95
5.2.1. Viabilidad del proyecto	95
5.2.1.1. Viabilidad técnica	95
5.2.1.2. Viabilidad social	98
5.2.1.3. Viabilidad económica	99
5.2.2. Factibilidad del proyecto	99
5.2.2.1. Factibilidad técnica.....	100
5.2.2.2. Factibilidad administrativa	101
5.2.2.3. Factibilidad económica	102
5.2.2.4. Factibilidad operativa	103
5.2.3. Instancias interesadas	104
5.2.4. Valoración del proyecto ante sus beneficiarios	105
5.2.5. Acuerdos establecidos para la ejecución del proyecto.....	105
5.3. METODOLOGIA DE CONSTRUCCION DEL PROYECTO	106
5.3.1. Descripción del árbol de problemas	106
5.3.2. Descripción del árbol de objetivos	109

5.3.3. Matriz del marco lógico	111
5.3.3.1. Lista de chequeo para marco lógico	118
5.4. ESTRUCTURA DEL PROYECTO	119
5.4.1. Finalidad del proyecto	119
5.4.2. Objetivos del proyecto	120
5.4.2.1. Objetivo general.....	120
5.4.2.2. Objetivos específico	120
5.4.3. Metodología de inversión.....	121
5.4.3.1. Estructura organizativa del proyecto.....	121
5.4.3.2. Líneas de acción	125
5.4.3.3. Plan operativo del proyecto.....	126
5.7. CRONOGRAMA DEL PROYECTO	135
5.8. EVALUACION DEL PROYECTO	138
5.8.1. Indicadores del proyecto	140
5.8.2. Plan operativo de seguimiento y monitoreo	141
6.1. CONCLUSIONES.....	146
6.2. RECOMENDACIONES	149
6.3. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	152
6.3.1. Bibliografía del sustento teórico	152
6.3.2. Bibliografía de políticas publicas.....	153
6.3.3. Bibliografía de Leyes	153
6.3.4. Web grafía	154

Resumen Ejecutivo

El proyecto liderazgo transformador en jóvenes de la comunidad Buenavista, nace de la problemática de la misma deficiencia de participación de la juventud en lo que refiere al desarrollo social.

Dado el caso el presente proyecto aportará con propuestas y metodológicas para la obtención de buenos resultados esto basándose en los componentes que están desglosados en el marco lógico.

Valga mencionar que los contenidos del marco teórico están sujetos a las metas que se quieren alcázar con la de brindar información adecuada para los jóvenes porque hoy en día necesitan ser orientados, para ser los actores principales de un buen desarrollo sustentable en la sociedad.

El muy importante interpretar que cuando hablamos de desarrollo hoy en día tenemos que hablar de nuevas propuestas innovadoras de cambio, es así que el proyecto liderazgo transformador brindará nuevas formas de participación social ciudadana en el municipio de santa buenaventura.

Los jóvenes necesitamos de empoderamiento sociales, para determinar nuestras decisiones ante cualquier situación que se nos presenta, ahora es por esta razón que contenidos a avanzar tienen demasiado criterio en lo que se refiere a la obtención de buenos resultados dentro de la comunidad.

Los capítulos del proyecto están desglosados de manera adecuada para su debida aplicación a la hora de desarrollarse es por esta razón que dejó al lector su más respectiva contribución a la hora de leer el documento ya que el mismo será de mayor impacto y beneficio para la comunidad de buena vista y del mismo municipio de San Buenaventura.

INTRODUCCION

El presente proyecto liderazgo transformador está acorde al contexto del municipio de San Buenaventura, viendo la necesidad que presentan los jóvenes en cuanto a la participación social comunitaria. La misma está siendo poco practicada y sobre todo vulnerada. La juventud de hoy carece de propuestas de cambio para un desarrollo adecuado dentro del municipio.

El presente proyecto cuenta con los siguientes capítulos:

- ❖ Capítulo I. Marco contextual
- ❖ Capítulo II. Marco Institucional
- ❖ Capítulo III. Metodología del Diagnóstico
- ❖ Capítulo IV. Políticas Públicas y Fundamentación Teórica
- ❖ Capítulo V. Diseño y Estructura del Proyecto
- ❖ Capítulo VI. Se encuentran las conclusiones y las Recomendaciones

En el municipio de San Buenaventura se debe proponer nuevas políticas ideológicas de desarrollo por parte de los jóvenes del lugar. De ahí nace la propuesta del proyecto liderazgo transformador porque es de mucha importancia y aporte dentro de contexto social, económico, cultural, político todo esto para que sean capaces de pensar, consolidar y proponer nuevas formas de participación social mejorando en ellos sus capacidades en la toma de decisiones.

El proyecto tiene como propósito Desarrollar Conocimiento sobre Liderazgo Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes el mismo es para darles mejores oportunidades de vida a los jóvenes en relación a lo social político y cultural ya que hoy en día la juventud no se le da oportunidades de participación.

También es de mucha importancia debido a que la juventud necesita ser apoyada para ser un ente de transformaciones en el proceso de desarrollo del municipio teniendo que ser el principal protagonista de cambio.

El proyecto “**LIDERAZGO TRANSFORMADOR**” Hace énfasis en los cambios Sociales, educativos y culturales todo esto para la obtención de nuevos campos de saberes en lo que se refiere a la participación social, satisfaciendo las necesidades de los y las jóvenes del dentro del municipio de San Buenaventura.

MARCO CONTEXTUAL

1.1. CARACTERÍSTICAS DEL MUNICIPIO

1.1.1. Antecedentes históricos del municipio

San Buenaventura de Chiriguas en la antigüedad era muy pequeña y cuenta la historia que solo comenzaron con 3 a 4 familias en ese entonces. El cual se dedicaba a la caza, pesca y a la producción del maíz, yuca, plátano entre otras. También en ese entonces las personas se trasladaban en embarcaciones diseñadas por ellos; llamados callapos hechos de árboles de nombre “balsas” en estas barcas se visitaban frente a frente con la hermana población de Rurrenabaque ya bien sea para la convivencia de productos es decir al trueque o al intercambio de productos o por el tema de estudios en las escuelas porque en ese entonces todavía no se contaba con una escuela, de esa manera practicaban las vivencias los antepasados en cuanto al aspecto económico y cultural.

Posteriormente la educación en San Buenaventura llegó iniciando con la primera escuela que lleva el nombre de José Manuel Pando comenzando con un total de 15 estudiantes. Posteriormente San Buenaventura, fue habitada por los misioneros franciscanos, estos llegaron desde Apolobanba; como era llamada también en aquel tiempo, la cual sirvió de asiento para la fundación de diez misiones, cuatro de ellas desaparecieron muy pronto debido a que muchos de ellos se fueron a otras poblaciones en busca de nuevas formas de vida.

La primera fundación de San Buenaventura fue en el año 1680, por los misioneros franciscanos. A partir del año 1970 aproximadamente migran a San Buenaventura personas de diferentes partes del país con la esperanza de la apertura del ingenio azucarero con los sueños de tener mejores vidas debido a eso se han ido asentando las personas en San Buenaventura sin saber que el proyecto fracasaría posteriormente. Debido a esto las personas se fueron asentando y fueron formándose en grupos asentándose sobre la carretera para posteriormente establecerse como comunidades.

En la actualidad, el sueño anhelado se hizo realidad, gracias a nuestro presidente Juan Evo Morales Ayma, el ingenio Azucarero fue construida y ahora se encuentra en pleno funcionamiento de las primeras zafras de caña, la construcción del puente que unirá Rurrenabaque con San Buenaventura y el asfaltado de la carretera San Buenaventura Ixiamas, obras que convertirán a San Buenaventura, en el principal protagonista del desarrollo y progreso del norte boliviano. (PDM SBV, 2015, P.5).

1.1.2. Ubicación geográfica

El Municipio de San Buenaventura se encuentra ubicada al norte del departamento de la paz, perteneciente a la provincia Abel Iturralde.

1.1.3. Limites

El municipio de San Buenaventura limita al norte con el municipio de Reyes perteneciente a la provincia de Ballivian de departamento del Beni, al oeste con el Municipio de Ixiamas de la provincia Abel Iturralde y el Municipio de Apolo de la provincia Franz Tamayo, al sur con el rio Tuichi y al este con el municipio de Rurrenabaque.

1.1.4. Extensión

El municipio de San Buenaventura tiene una extensión de 3.748 Km.

❖ DISTRIBUCIÓN ESPACIAL DE LA TIERRA

DETALLE	KM2	%
Agrícola	143,55	3,83 %
Ganadería	46,27	1,23 %
Forestal	244,65	6,53 %
No agrícolas	191,41	5,11 %
Bosque	3.122,12	83,30 %
Total	3.748,00	100,00 %

Fuente: (PDM SBV, 2015, P.6).

1.1.5. Superficie

El municipio de San Buenaventura tiene una superficie de 42.815 km².

1.1.6. Latitud y amplitud

El municipio de San Buenaventura se encuentra Ubicado al norte 13°47' 12",48, y 14°35' de latitud sur, abarcando poco más de un grado geográfico y en hemisferio occidental, entre los meridianos 67°27',25 y 68°04'40" de Longitud oeste de Greenwich.

1.1.7. Clima

El municipio de San Buenaventura cuenta con un clima cálido que se comporta con relativa homogeneidad en el tiempo. La temperatura anual es de 25.7°C, con temperaturas máximas de precipitación se dan en octubre y mínimas en el mes de julio. (PDM SBV, 2015, P.20).

1.1.8. Servicios básicos

1.1.8.1. Agua potable: El servicio de dotación de agua por cañería en el municipio está a cargo de la empresa Municipal de agua potable y alcantarillado San Buenaventura (EMAPAS) que depende del gobierno Municipal de San Buenaventura y a nivel de comunidades la captación y distribución de agua por cañería a las viviendas está a cargo de cooperativas de agua.

De acuerdo a, los datos censales del 2012 el 78,5 % cuenta con agua por cañería de red en sus viviendas, el 92,4% en el área Urbana y el 68,4% en el área rural.

Como también es muy importante aclarar que el 5,1 de los hogares se abastecen de agua de piletas públicas y el 16,4 de agua de pozo, noria, de lluvia o de río o lagunas u otros, esto implica que es muy dañino para su salud. (PTDI, 2012, p.58).

1.1.8.2. Energía eléctrica

El 59,1 % de los hogares del municipio cuenta con energía eléctrica por red a través de una empresa eléctrica, alcanzando la cobertura del 95,2% en el área urbana y 33% de las viviendas en el área rural.

El 4,2% cuenta con energía de motor propio, el 33,1% no tiene acceso a energía eléctrica. El 54,1% de las viviendas del área rural no tiene acceso a energía eléctrica. (PTD SBV, 2012, p.58).

1.1.8.3. Red de alcantarillado

Solo el 77,6% de los hogares disponen en sus viviendas de baño, de los cuales el 37,3% desaguan a un sistema de alcantarillado. El 91,5% de las viviendas del área urbana disponen de baño y el 67,4 del área rural.

1.2. DESARROLLO HUMANO

1.2.1. Aspecto económico

Según la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en su estructura y organización económica en su Artículo 306 parágrafo I El modelo económico boliviano es plural y está orientado a mejorar la calidad de vida y el vivir bien en armonía con la madre tierra de todas las bolivianas y los bolivianos.

Como también menciona en su Artículo 307. El estado reconocerá, respetará, protegerá y promoverá la organización económica comunitaria.

Esta forma de organización económica comunitaria comprende los sistemas de producción y reproducción de la vida social, fundados en los principios y visión propios de las naciones y pueblos indígenas originario y campesino.

El municipio de San Buenaventura se caracteriza por tener las siguientes actividades económicas.

El aprovechamiento forestal no maderable, la actividad agrícola, casería, pesca, a la artesanía, a la actividad pecuaria y el turismo.

- Dentro de la actividad forestal no maderable está el aprovechamiento del cacao silvestre.
- La producción agrícola de arroz, la yuca, el maíz, el plátano, el frejol, etc. para la subsistencia diaria o en las ventas que se realiza en la feria de los fines de semana.
- En la pesca tenemos a la una asociación de pescadores que se encarga de la venta de pescado todos los días y a las personas comunes que venden pescado los fines de semana para su propia subsistencia de vida.
- A la caza de animales silvestre en este sentido de manera moderada para la subsistencia diaria.
- A la producción agrícola de Arroz, la yuca, el frejol para la subsistencia diaria o en las ventas que se realiza en la feria de los fines de semana.

La artesanía es una actividad tanto económica y cultural ya que es aprovechada y potencializada las frutas silvestres y las hojas de las palmas silvestres de manera moderada para la subsistencia diaria de las familias que se dedican a esta actividad. (PTD SBV, 2012, p.59).

1.2.2. Aspecto político

El municipio de San Buenaventura fue fundado por el mariscal Antonio José de Sucre, mediante decreto supremo del 23 de enero de 1826, en base a la antigua intendencia de la Paz.

El municipio de San Buenaventura cuenta con 3 cantones, 31 comunidades de las cuales 13 corresponden a comunidades indígenas originarias las cuales son: Tacanas, quechuas y Esse Eija, 17 comunidades interculturales y una mixta. Estas a su vez conforman 40 organizaciones territoriales de base OTB's, de las cuales 27 corresponden a OTB's rurales y 13 a OTB's. (PDM-PTDI, SBV, 2012, p.60).

Es importante mencionar que en la gestión 2018 recién se ha conformado una organización de jóvenes que fue elegida por elecciones a convocatoria de un comité electoral dentro de municipio y que por ahora está en trámites para su respectiva legalidad de funcionamiento en el municipio.

1.2.3. Aspecto socio cultural

El área del Madidi, en la que se encuentra el municipio de San Buenaventura, forma parte de una región que históricamente estuvo habitada por diversos grupos étnicos, asentados en la zona desde la época prehispánica, algunos de los cuales emparentados con la familia lingüística Arawak, como los indígenas del subandino desarrollaron una cultura particular con elementos comunes a las culturas de los bosques tropicales.

En 1936, se inició el ingreso de los españoles a la zona con expediciones militares en busca del dorado o el Paititi, aprovechando la infraestructura vial establecida por los Incas. Asimismo, a partir de 1564 se realizó diversas entradas con fines evangelizadores, dando lugar a la fundación de los pueblos y misiones.

Cuando a principios del siglo XIX se secularizaron las misiones, imponiendo a los pobladores indigenistas el tributo colonial, estos retornaron nuevamente a los bosques, abandonando los pueblos misionales.

A inicios de la república la población asentada en la zona del norte de La Paz era mayormente indígena: Quechuas, Apolistas, Tacanas, Toromonas y Guarayos.

A finales del siglo XIX se inicia el auge de la goma en la región del norte amazónico de Bolivia, generando un proceso acelerado de la colonización y un movimiento económico de gran importancia. La extracción de la goma utilizó masivamente mano de obra, mediante el sistema de enganche, lo que ocasionó la explotación de los indígenas y el despoblamiento de las comunidades en diferentes lugares de la amazonia y el oriente boliviano.

Pocas tacanas de esta ola migratoria regresaron a sus lugares de residencia, algunos se establecieron en Madre de Dios a orillas del rio Beni y en las inmediaciones de San Buenaventura y otros se quedaron a vivir en barracas y haciendas cañeras que con la reforma agraria se convirtieron en comunidades.

De igual manera están las costumbres y tradiciones del municipio las cuales son:

Costumbres:

- la caza y la pesca
- pelado de arroz en tacú
- elaboración de chicha maíz
- elaboración de artesanías del lugar
- elaboración de platos típicos
- asado del plátano y de la yuca a la braza
- asado del pescado en hojas (dunucuavi)
- elaboración del harapo de caña
- elaboración del chivé
- elaboración de refrescos de las diferentes frutas del lugar como ser: majo, asai, naranja, copoazu, achachairu, camururo, lima entre otras.

Tradiciones:

- Aniversario de la provincia Abel Iturralde que se celebra cada 24 de septiembre. Que en la actualidad está a cargo de los jóvenes en realizar actividades culturales a esto se incluye el día de las tradiciones San Bueneña.
- Danzas tradicionales del lugar como ser: Amor tacana, el sembrador, jarireti, las mamas (tiritirí), callahuaya entre otras.

- fiesta patronal del municipio que se celebra cada 13 de julio siendo la fiesta el 14 de julio; es donde los jóvenes hacen ver sus costumbres y tradiciones del lugar ya que están a cargo de organizar la fiesta patronal. Plan territorial de desarrollo integral (PTDI) San Buenaventura, 2012, p.60).

- jocheo de toros

- riña de gallos

- carrera de caballos

- carrera de canoas

1.2.4. Aspecto educativo

En este sentido el municipio de san Buenaventura cuenta con 26 unidades Educativas todas fiscales todas estas formales. Para mayor detalle véase en el siguiente cuadro:

❖ ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS Y UBICACIÓN DEL MUNICIPIO DE SAN BUENAVENTURA

Establecimientos educativos	Ubicación
Altamarani	Altamarani
Villa Fátima	Comunidad cachichira-villa Fátima
Guerrilleros Lanza	Comunidad Caijene (Buen Retiro)-Comunidad Caigene
Capaina	Comunidad San Antonio-Comunidad Capaina
San isidro	Comunidad San isidro-San Isidro
San miguel	Comunidad San Miguel
Tres hermanos	Comunidad tres hermanos-Localidad-tres hermanos
Villa Alcira	Comunidad – Villa Alcira
16 de Julio; Pedro Domingo Murillo	San Buenaventura
Pie de Montaña	San Buenaventura
San Buenaventura	San Buenaventura
José Manuel Pando	San Buenaventura
Bella Altura	San Buenaventura-Comunidad Bella Altura
Buena Vista	San Buenaventura-Comunidad Buenavista
25 de Mayo	Comunidad 25 de Mayo
Ecológica 7 de Diciembre	Comunidad 25 de Mayo

Everest	Comunidad Everest Esmeralda I
La Esmeralda	Comunidad Everest-Comunidad Esmeralda I
Napashi	Comunidad San Silvestre
Santa Ana	Comunidad Santa Ana
Santa Maria	Comunidad Santa Maria
Tahua	Comunidad Tahua
Nueva Esperanza	Comunidad Tahua
Tumupasa B	Comunidad Tumupasa
Tumupasa A	Comunidad Tumupasa
San Jose de Uchupiamonas	San Jose de Uchupiamonas

Fuente:(PDM-SBV, 2014, p.14).

1.2.4.1. Educación alternativa

En cuanto a la educación alternativa se cuenta con solamente un solo ambiente que pese a que no es propio está estructurado de cinco cursos de paralelos A y B, de 7mo a 6to de secundaria. También mencionar que existe buena cantidad de estudiante debido a que en el lugar los estudiantes pierden el año, por varios factores que atraviesan.

1.1.4.2. Educación técnica

El municipio en la actualidad aún no cuenta con institutos de formación técnica.

1.1.4.3. Educación superior

Dentro de la educación superior está la Sede Universitaria dependiente de la (UMSA) Universidad Mayor de San Andrés de la ciudad de La Paz. La misma en la actualidad cuenta con programas académicos como ser: Ingeniería industrial, ciencias de la educación, administración de empresas y arquitectura, pero estos programas son pocamente aprovechados por los estudiantes del lugar.

Es muy importante mencionar que la educación superior es muy escasa en el municipio yaqué hace falta la apertura de institutos para que al estudiante se le haga más accesible el estudio, por este motivo es que se hace muy difícil acudir a la ciudad por factores económicos entre otros.

1.2.5. Aspecto de salud

Según el PTDI del municipio de San Buenaventura está incluido en la, red rural de salud N° 1 Abel Iturralde del servicio Departamental de salud, conformada por, los Municipio de Ixiamas y San Buenaventura.

La infraestructura de salud del municipio está compuesta de 6 establecimientos de salud, cinco de 1er. nivel (Cuatro `puestos de salud y un centro de salud) y uno de 2do Nivel (Hospital Básico) de acuerdo a la clasificación de las categorías establecidas a nivel nacional por el ministerio de salud.

Si bien están establecidas distribuidos en él, territorio del municipio se presenta de conectividad entre los establecimientos y de acceso de la población por la deficiente infraestructura caminera, como también la inexistencia de servicios básicos públicos y medios de transporte para el traslado de enfermos Y/ o del personal de salud en el caso de, emergencia, como se muestra en el siguiente cuadro:

❖ ESTABLECIMIENTO DE SALUD, DISTANCIA Y TIPO DE ACCESO CON RESPECTO A LA CAPITAL DEL MUNICIPIO.

Establecimiento	Distancia	Tipo de acceso
Hospital de San Buenaventura	0	Fluvial-Terrestre
Centro de salud de Tumupasa	54	Terrestre
Puesto de salud San José de Uchupiamonas	93	Fluvial-terrestre
Puesto 25 de Mayo	40	Terrestre
Puesto de salud Buena Vista	13	Fluvial –terrestre
Puesto de salud Villa Fátima	35	Fluvial

Fuente: (PDM SBV, 2015, p.22).

MARCO INSTITUCIONAL

2.1. ASPECTO ORGANIZACIONAL DE LA COMUNIDAD BUENAVISTA

En la antigüedad la comunidad Buenavista era una hacienda del señor Julián Urquiza, contaba con aproximadamente 20 familias quienes eran sus trabajadores por años, producían chancaca, azúcar morena. La comunidad Buenavista fue fundada el año 1962 con el nombre del santo patrono de San Pedro.

Su base de organización está compuesta de la siguiente manera: Comité de agua, comité de luz, Junta escolar, club deportivo, club artesanal, y otros.

La mesa directiva de la comunidad está conformada por autoridades tradicionales que siempre se ha manejado en los grupos étnicos Tacana, cuya primera autoridad es el corregidor le sigue en jerarquía el cacique que también es la máxima autoridad luego el policía que son dos policías y un comisario así está estructurado la cuestión de la directiva que maneja toda la parte política, luego se cuenta con otras autoridades como la OTB que netamente se encarga los trabajos tanto escuela como comunidad y también está el presidente del consejo educativo, luego se estructuran las demás autoridades como comité de agua el presidente de comité de agua, de luz.

En la actualidad perteneciente a la organización matriz del pueblo Tacana "CIPTA" Comunidad Indígena de Pueblos Tacanas. Fuente: desconocida-autor anónimo de la comunidad.

"Es importante mencionar que la comunidad Buenavista no cuenta con revistas o libros bien editados sobre su historial".

2.2. VISIÓN

La comunidad Buenavista tiene como visión el mejoramiento del sistema de alcantarillado y agua potable.

- Contar con un centro cultural para los jóvenes donde puedan desenvolverse demostrando sus capacidades artísticas de acuerdo a las características de la comunidad.
- Trabajar de manera conjunta con las demás comunidades en cuanto a la participación social para tener desarrollo local y municipal.
- Tener mejor relación con el municipio para trabajar por el desarrollo de la comunidad.
- Tener una buena exigibilidad caminera para el mejor desarrollo de la comunidad.
- Fortalecer la participación de la comunidad de manera conjunta, integrándolos con nuevas formas de trabajo social de acuerdo al nuevo modelo de participación ciudadana del estado plurinacional de Bolivia.

2.3. MISIÓN

Trabajar en bien de la comunidad atendiendo las necesidades que hay dentro de ella, coadyuvando en conjunto, consultando todos los trabajos realizados y por trabajar para el bien común de todos.

2.4. OBJETIVOS

- Organizar a las personas de forma continua de forma democrática para resolver cualquier problemática dentro y fuera de la comunidad.
- Coordinar con las bases y las personas de la comunidad y las Autoridades Municipales en cualquier desarrollo de trabajo o en cualquier actividad dentro y fuera de la comunidad.
- Hacer cumplir las normas que son establecidas dentro de la comunidad para darle mayor parcialidad a todos de la misma manera.
- Participar dentro y fuera de la comunidad en diferentes actividades que se les presente para el beneficio de la misma.

- Velar los intereses de la comunidad tanto personales y materiales; protegiendo los recursos naturales y defendiendo la situación de cada familia de la comunidad ante cualquier problemática.

2.5. PRINCIPIOS Y VALORES

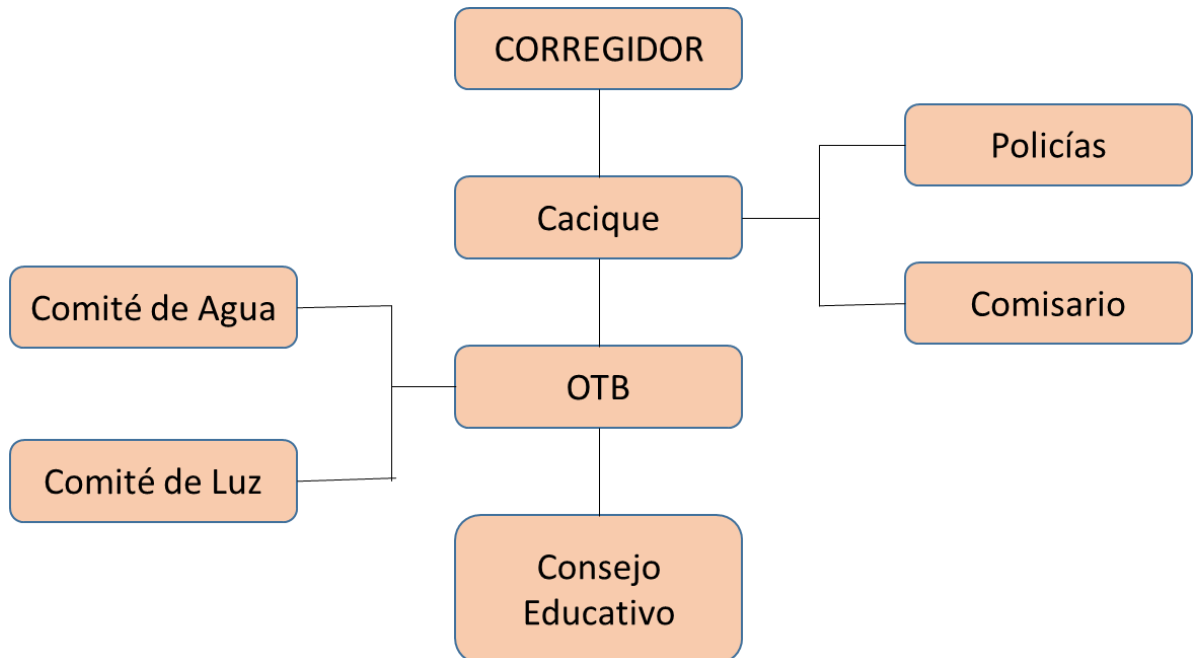
Los fines y Principios de la comunidad están basados en la forma de vida de los Tacanas en hacer respetar sus tradiciones y costumbres dentro de la comunidad y concuerda con la del actual estado Plurinacional de Bolivia que es la del vivir bien en Armonía con la madre tierra, de todos los pueblos étnicos de toda Bolivia.

Internamente la comunidad tiene como fines y principios cuidar la identidad cultural para que no se pierda y sigan practicando las diferentes costumbres ancestrales de las prácticas de muchos años atrás.

2.6. ORGANIGRAMA

La mesa directiva de la comunidad tradicionalmente; se ha manejado en los grupos étnicos tacana con autoridades tradicionales como ser: al corregidor, el cacique, el policía, el comisario, OTB, comité de agua, comité de agua de luz, consejo educativo.

ORGANIGRAMA DE LA COMUNIDAD



Fuente: Elaboración Propia.

Es importante dar a conocer que la comunidad no tenía un orden sobre la estructura del organigrama de la misma el cual con el permiso de las autoridades de la comunidad se ha diseñado la estructura organizacional la cual se puede ver en el gráfico.

2.7. FUNCIONES Y/O REGLAMENTOS

Los reglamentos de comunidad están en base al organigrama, pero la parte del control dentro de la comunidad para que las cosas vayan bien es el corregidor, el cacique, los policías y el comisario.

- Dentro de sus principales reglamentos está en la de participar en todas las actividades dentro y, fuera de la comunidad.
- Aplicar los castigos de forma interna y externa de forma bien firme de acuerdo a las gravedades de las sanciones.

Corregidor: se encarga de coordinar con la comunidad en conjunto con toda la mesa directiva para trabajar las diferentes cuestiones que se presentan.

- gestiona internamente como externamente el apoyo de los recursos para un adecuado desarrollo.
- hace cumplir las normas de la comunidad ante cualquier falta de su incumplimiento.
- prioriza trabajos comunales dentro y fuera de la comunidad.

Cacique: hacer cumplir las normas y los reglamentos de la comunidad.

- coordina con la policía para trabajar las leyes y reglamentos de la comunidad.
- atiende de manera neutral los casos o problemas o conflictos dentro de la comunidad.
- mantiene el orden dentro y fuera de la comunidad.

Policía: la policía es la autoridad secundaria dentro de la comunidad en cuanto a la seguridad ya que el cacique es que ocupa el primer lugar por el orden comunitario del nuevo modelo comunitario del, país.

- establece la máxima seguridad para resolver los diferentes problemas de la comunidad.
- hacer cumplir las normas y reglamentos dentro de la comunidad.

OTB: coordina con la comunidad para el desarrollo de la misma.

- prioriza los trabajos de manera en conjunto para llevarlo a cabo.
- fiscaliza los diferentes trabajos que se desarrollan en la comunidad y de los que llegan como ayuda.
- gestiona los diferentes trabajos dentro de la comunidad.

- liderizar e impulsa a la comunidad para un adecuado desarrollo
- vela por toda la comunidad en su conjunto ante cualquier problema presentado.

Comité de agua: Está encargada de coordinar con las autoridades municipales en mejorar el servicio de agua dentro de la comunidad.

- vela las diferentes necesidades de la comunidad en cuanto se refiere a la obtención del agua potable.

Comité de luz: se encarga del cobrado de la energía eléctrica dentro de la comunidad.

- coordina las diferentes necesidades dentro de la comunidad.

Consejo educativo: trabaja en bien de la comunidad y en especial de los estudiantes.

- coordina con la unidad educativa para llevar a cabo una educación adecuada a los jóvenes, niños dentro de la comunidad. (Fuente: Elaboración Propia).

DIAGNOSTICO E IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

3.1. METODOLOGIA DEL DIAGNOSTICO

Coelho, Fabián (17/05/2019). Define Como metodología a la serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado teóricamente válido.

Por tanto, brinda una orientación adecuada para el análisis, la recolección y clasificación de los datos, de tal forma que los objetivos tengan buenos resultados y con la consiguiente valides dentro de la elaboración del proyecto. (Behar Rivero Daniel S., 2008, p. 55)

Dentro de la siguiente metodología del diagnóstico de acuerdo al concepto es una metodólogos mixta, el cual sus características son la cualitativa y la cuantitativa.

Cualitativa de descripciones de los datos y cuantitativa de resultados en porcentajes.

3.1.1. Objetivos

3.1.1.1. Objetivo general

Determinar las causas y consecuencias Sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2017.

3.1.1.2. Objetivos específicos

- Identificar las causas y consecuencias del desconocimiento sobre liderazgo juvenil comunitario transformador.
- Explicar las causas y consecuencias sobre liderazgo juvenil transformador en la comunidad Buenavista.
- Describir los tipos de liderazgo juvenil comunitario transformador en la actualidad.

- Establecer los tipos de liderazgo juvenil transformador.
- Proponer una alternativa de solución.

3.1.2. Tipo de diagnostico

Situacional participativo: El diagnostico situacional participativo es un método de participación ciudadana diseñado para obtener las opiniones y la participación de grupos en la recolección y análisis de información. (Vega, 2006, p.3)

En este sentido el diagnostico participativo es situacional porque el tema de liderazgo transformador surgió de la necesidad de la misma comunidad, municipio, profesores de la comunidad, autoridades de la comunidad, padres de familia de la comunidad. es por esta razón que es participativo porque se la realizo en base a la realidad de la comunidad, como también se la realizo de manera directa con todos los actores involucrados.

3.1.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos de información

La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (Hurtado, 2000:164).

Concepto de Técnica: Rodríguez Peñuelas, (2008:10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

Que es un Instrumento: Hernández, Fernández, Baptista. (2014), Metodología de la Investigación. México Se refiere a cualquier tipo de recurso que utiliza el investigador; para allegarse de información y datos relacionados con el tema de estudio. Por medio de estos instrumentos, el investigador obtiene información sintetizada que podrá utilizar e interpretar en armonía con el Marco Teórico. Los datos recolectados están íntimamente relacionados con las variables de estudio y con los objetivos planteados.

3.1.3.1 Entrevista semi estructurada

Denzin y Lincoln (2005, p. 643) muestran los tipos de entrevistas y sus características.

En este sentido la entrevista semi estructurada es donde el investigador antes de la entrevista se prepara un guion temático sobre lo que quiere que se hable con el entrevistado. Las preguntas que se realizan son abiertas, el informante puede expresar sus opiniones matizar sus respuestas, e incluso desviarse del guion inicial pensado por el investigador.

El investigador debe mantener la atención suficiente como para introducir en las respuestas del informante los temas que son de interés para el estudio, enlazando la conversación de forma natural.

En este sentido se elaboró un formulario de 17 preguntas dirigidas para el Corregidor de la comunidad, Director, profesores de la Unidad Educativa Buenavista, pero con diferentes puntos de vista tanto para el director como a profesores, la entrevista se lo realizó en fecha 04/05/2017 y las preguntas estaban adaptadas acorde a la realidad de la comunidad.

De la misma manera se ha aplicado la entrevista al corregidor de la comunidad en fecha 25 de abril del 2017, en este caso constaba de 15 preguntas todas relacionadas a la realidad de la comunidad. (Ver anexo III).

3.1.3.2. Encuesta

Según Naresh k malhotra, las encuestas son instrumentos de investigación cuantitativas que nos permiten obtener información a través de datos estadísticos. Como también son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario pre diseñado, también nos dice que el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se imparte con los encuestados y que está diseñado para obtener informaciones en específicas.

En este sentido la encuesta se realizó en diferentes sectores de la población.

La encuesta se lo aplico a los padres de familia haciendo las respectivas visitas a cada vivienda, esto se trabajó en fecha 18, 19, 20, /04/17 y para los jóvenes el 21/04/17, en la misma sede de la comunidad. Las preguntas tenían un orden de selección mixta con preguntas abiertas, con incisos o/a elección de Si/No detallando el porqué. Todo esto acorde a la realidad social de la comunidad Buenavista en cuanto al liderazgo. Constando de 21 preguntas tanto para los padres de familia como para los jóvenes, aplicando la encuesta en diferentes tiempos para una buena obtención de información.

3.1.3.3. La lluvia de ideas

“**DIAZ**” “Es una técnica de levantamiento de información en estudios sociales. Su justificación y validación teórica, como también es una reunión con modalidad de entrevista grupal abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es un objeto de investigación, por ejemplo, una detección de necesidades de capacitación Lo bueno de la lluvia de ideas es que podrás utilizarla en dos procesos. En la búsqueda del problema, pero también en la solución. Ya que serán los actores de la comunidad, quienes identificarán la mejor solución a los problemas detectados.

La lluvia de ideas se lo aplicó en fecha 21/04/17, conjuntamente con la encuesta, pero en diferentes tiempos, de igual manera la lluvia de idea se caracterizó por estar compuesta por preguntas abiertas como ser: ¿Qué es ser líder? ¿Qué es liderazgo? ¿Qué es liderazgo Comunitario? acorde a la realidad de la comunidad.

Para la aplicación del diagnóstico se ha optado por la elección de la técnica grupo focal para trabajar con los estudiantes de la Unidad Educativa Buenavista porque ellos son la base de la juventud que existe en la comunidad.

La Unidad Educativa Buenavista cuenta con 96 estudiantes, tomándolos en cuenta a los 35 estudiantes del nivel secundario como grupo focal para la aplicación de los instrumentos: “las encuestas y la lluvia de ideas”.

3.1.4. Análisis de participación y/o cuadro de involucrados

CUADRO DE INVOLUCRADOS

n:	BENEFICIARIOS DIRECTOS	BENEFICIARIOS INDIRECTOS	NUETRALES EXCLUIDOS
1	Jóvenes de la comunidad Buenavista del municipio de San Buenaventura.	Los familiares de los jóvenes de la comunidad Buenavista.	- Alcaldía - Comunidad Buenavista - niños - defensoría -Unidad educativa - comunidades vecinas

Nº	individuos o grupos	interés en el proyecto	fortalezas	debilidades	oportunidades	amenazas	¿Cómo van a influir en el proyecto?	¿Qué puede el proyecto hacer por ellos/as?	¿Qué pueden hacer ellos por el proyecto?	¿Importancia relativa en el proyecto?
1	jóvenes	Alto	Participación y motivación.	Poca participación. Poco interés.	integración y participación entre los jóvenes	aislamiento de los jóvenes	Asistiendo y participando de manera colectiva dentro de los diferentes trabajos.	Desarrollar conocimiento en los jóvenes.	Participar en las diferentes actividades.	Alto
2	estudiantes	Alto	buen trabajo en equipo	estudiantes desmotivados	participación	desinterés por parte de los estudiantes	Incluyéndos e de manera respetuosa con los	Desarrollar conocimiento.	Interactuar con los demás participantes	medio

							participantes			
3	padres de familia	Alto	Participación y motivación.	padres de familia poco sociables	participación dentro de la comunidad	Poca asistencia de los padres de familia.	Apoyando a sus hijos a las diferentes asistencias de los talleres.	Desarrollar conocimiento.	Aplicar los conocimientos enseñados.	medio
4	corregimiento de la comunidad	Alto	Buena coordinación Participación información. Motivación.	poca voluntad de trabajo	participación	Poca coordinación con las autoridades.	Asistiendo a los diferentes talleres.	A través del proyecto fortalecer conocimiento en los jóvenes de la comunidad	Apoyar a la ejecución del proyecto.	alto
5	municipio	Alto	predisposición por parte de las autoridades municipales	poca importancia en participar Poca coordinación.	participación en la comunidad	cambio de autoridades dentro del municipio	Apoyando en las diferentes actividades del proyecto.	A través del proyecto desarrollar conocimiento en los jóvenes del municipio.	Dar los apoyos convenientes como la viabilidad social y económica para la ejecución del proyecto.	alto

Fuente: Elaboración propia..

3.2. ANALISIS SITUACIONAL DEL PROBLEMA (resultados de la revisión Bibliográfico)

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia él .

Liderazgo juvenil Transformador:

Este liderazgo se basa en la presencia de líderes o lideresas capaces de llevar a cabo con éxito las transformaciones que requiere la comunidad, asociación o una empresa. Estos cambios pueden surgir debido a la necesidad de adaptarse a los diferentes y contantes cambios del entorno, o cualquier otro cambio que necesite una comunidad o empresa para crecer. Como también este tipo de liderazgo es más emprendedor e innovador, que tiene su centro y su fuerza clave en todos los niveles de la organización, en el énfasis sistemático de los factores que determinan una situación para tomar decisiones acertadas con arreglo a las oportunidades. Según mencionan a Zamora y a Salazar A. (Liderazgo Transformador enero 2010, p. 9.).

En este caso este tipo de liderazgo es una novedad hoy en día, porque es muy emprendedor den cuanto a la participación social de los jóvenes ayuda a eliminar el conformismo en las personas, como también determina las capacidades de decisiones en las personas asiendo que estas adquieran nuevos conocimientos en teorías y prácticas de liderazgo dentro de su entorno.

3.2.2. Nivel Nacional

En Bolivia es muy popular escuchar el tema de liderazgo comunitario porque nuestro país hoy en día tiene como denominación de Estado Plurinacional este

modelo es saciamente comunitario yaqué aglutina a todas las culturas y enseña a trabajar de manera en conjunto con doctrinas propias del país dependiendo del cada tipo de cultura.

En nuestro país es muy importante revalorizar la cultura de la participación social comunitaria yaqué de esta depende las transformaciones y los avances de la sociedad boliviana para afrontar los nuevos desafíos que se presentan en todos los aspectos como ser políticos sociales, religiosos y económicos entre otros.

También en nuestro país tenemos leyes que sustentan el apoyo al liderazgo comunitario, es en este sentido que el Gobierno Nacional ha promulgado la Ley de la Juventud promulgada el 5 de febrero del 2013, es donde menciona el apoyo a la juventud en todos los aspectos como ser: social, económico y cultural.

También garantiza a los jóvenes el ejercicio pleno de sus derechos y sus deberes a nivel Nacional, Departamental y Municipal. Esta ley tiene como finalidad lograr que los (as) jóvenes se desarrollen de una manera integral en la sociedad y en sus familias.

El Liderazgo Transformador es un tema de innovación en cuanto al trabajo social participativo comunitario, este tema es de gran impacto yaqué su desarrollo de trabajo es más estratégico en presentar nuevas tendencias en la manera de proponer nuevas ideologías de trabajo en la manera de liderizar.

El liderazgo Transformador es una nueva alternativa de trabajo social comunitario hoy en día ya que los jóvenes necesitan conocer nuevas formas de trabajo en la manera de liderizar y proponer nuevos cambios de desarrollo social comunitario participativo.

3.2.3. Nivel Local

Hoy en día en el Municipio de San Buenaventura se necesita trabajar el tema de liderazgo yaqué la juventud requiere ser integrada, como también necesita ser un actor más de cambio en el desarrollo social.

La juventud en nuestro municipio necesita ser apoyada en lo que se refiere a la participación ciudadana ya que necesitan ser integrados dentro del entorno social, trabajar con principios éticos y morales puede aumentar el nivel de la misma autoestima de la juventud y obtener mayores resultados en el proceso de cambios que está atravesando el municipio.

Todos estos aspectos son necesarios trabajar: político, económico, social y cultural, esto ayudara a fortalecer el involucramiento de la juventud en participar y estar en todos los medios laborales dentro y fuera del municipio.

3.2.4. Nivel Internacional

A nivel internacional el liderazgo juvenil está siendo trabajado de manera continua yaqué la juventud hoy en día es el centro de atención para las relaciones futuras en cuanto a la toma de decisiones para afrontar las diferentes problemáticas que se están presentando.

El liderazgo transformador muestra una nueva perspectiva de participación social en las personas hoy en día yaqué hace que las personas se integren en los diferentes aspectos de trabajos y relación de las mismas, en este sentido también un tema de innovación porque enseña y doctrina conocimientos adecuados para que conozcan nuevas tendencias en cuanto se refiere a la práctica y la teoría.

El liderazgo transformador es unas de las mayores referencias a nivel internacional por poseer nuevas modalidades de trabajo en las relaciones humanas como ser en las instituciones, organizaciones, fundaciones entre otras.

La juventud necesita del apoyo del liderazgo transformador porque se necesita tener jóvenes con las capacidades bien sólidas para que los jóvenes trabajen de manera eficiente y se desenvuelvan adecuadamente dentro del entorno social. También es necesario que la juventud de ahora sepa encaminarse y afrontar los diferentes desafíos de la sociedad de hoy, ellos necesitan ambientarse en los nuevos saberes y conocimientos del mundo moderno yaqué cada día la sociedad sufre diferentes transformaciones.

Las diferentes transformaciones que se presentan hoy día a nivel mundial hacen que se adquieran nuevas tendencias de informaciones en cuanto a las participaciones de las personas en todos los ámbitos ya bien sea social, político, económico, religioso entre otras. Esto es para analizar y ponerse al caso de trabajar este modelo de liderazgo transformador porque en muchos sentidos ayudara a enfrentar y solucionar las diferentes problemáticas que se presentan en el mundo moderno satisfaciendo nuevas necesidades desde los más significativo a lo más significativo.

3.4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Max Neef, (2007). Dentro de la aplicación del proyecto es muy importante tener en cuenta las diferentes necesidades según categorías axiológicas y según categorías existenciales. En el siguiente cuadro podemos mencionar que podemos garantizar la participación y cuidado e inclusión de los jóvenes. Según categorías existenciales, las necesidades.

Necesidades según categorías axiológicas	NESECIDADES SEGÚN CATEGORIAS AXISTENCIALES			
	1 SER	2 TENER	3 HACER	4 ESTAR
PROTECCION	<p>Cuidado: implica ayudar a uno mismo o a otra persona.</p> <p>Solidaridades lo más fundamental para la ayuda a la otra persona cuando más necesita.</p> <p>Adaptabilidad: es la cualidad de una persona o cosa de tener capacidad de adaptación.</p>	<p>Seguridad social: es el bienestar de una persona relacionado con la protección social con todos en conjunto.</p> <p>Derecho: es la conducta humana que se dicta para dirigir a la sociedad a fin de solventar cualquier conflicto.</p> <p>Familia: es un grupo de personas que está formado por un matrimonio y sus hijos.</p>	<p>Cuidar: atender es vital para la otras personas, encargarse de los demás estar en todo momento con las demás personas.</p> <p>Defender: para expresar la acción de sostener, ya sea una idea o una causa determinada.</p>	<p>Morada: donde los jóvenes tengan un ambiente adecuado o estadía para pod3er refugiarse.</p> <p>Contorno vital y morada y contorno social.</p>
EFECTO	<p>Autoestima: puede afectar a nuestra manera de estar de actuar en el mundo.</p> <p>Solidaridad: es lo más fundamental para la ayuda a la otra persona cuando más necesaria dar.</p> <p>Respeto: es conocer el derecho ajeno.es cuando una persona es respetuosa con los demás.</p> <p>Voluntad: es decidir y ordenar la propia conducta.</p> <p>Humor: no ayuda a hacer más llevaderos los momentos más difíciles de la vida.</p> <p>Tolerancia: se basa en el respeto para la otra persona</p>	<p>Amistades: son de verdaderos amigos sin fingimiento ni hipocresía para tener una buena amistad.</p>	<p>Expresar emociones: muchas personas tienen dificultades para expresar sus emociones.</p> <p>Compartir: hace referencia al dar a otra persona en común un recurso o un espacio.</p> <p>Cuidar: atender, velar por la otra persona.</p> <p>Apreciar: se conoce como aprecio al acto y resultado de apreciar: es decir de valorar estimar a alguien.</p>	<p>Privacidad: es aquello que una persona lleve a cabo en un ámbito reservado que tiene derecho a mantener su privacidad.</p> <p>Intimidad: aquellos actos y sentimientos que se mantiene fuera de alcance de la familia.</p> <p>Hogar: se usa para designar a un lugar donde el individuo o grupo gabita.</p>

	más que todo a la acción y efecto de tolerar.			
PARTICIPACION:	<p>Adaptabilidad: es la cualidad de una persona o cosa de tener capacidad de adaptación.</p> <p>Solidaridad: la solidaridad es la más fundamental para la ayuda a la otra persona.</p> <p>Pasión: es referirse a un sentimiento de gran intensidad, expresado de otra persona.</p>	<p>Derecho: es la conducta en la sociedad que se dicta para dirigir a la sociedad a fin de solventar cualquier conflicto.</p> <p>Obligaciones: la obligación crea un vínculo patrimonial entre dos personas.</p> <p>Responsabilidades: es la cualidad de una persona responsable.</p>	<p>Compartir: hace referencia al dar a otra persona en común un recurso o un espacio.</p> <p>Dialogar: es una forma de comunicación verbal o escrita en la que se comunican dos o más personas en un intercambio de información.</p>	<p>Participativa: es la parte de una persona donde participa en algunas reuniones dentro de su comunidad.</p> <p>Familias: es un grupo de personas que viven en un ambiente y está formada por un matrimonio.</p>
Identidad	<p>Autoestima: puede afectar a nuestra manera de estar de actuar en el mundo.</p> <p>Asertividad: la habilidad de expresar nuestros derechos de una manera amable.</p>	<p>Valores: son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan a su conducta.</p>	<p>Integrarse: más que todo implica a todas las personas para que sean parte de las actividades que se realizan dentro de una comunidad.</p>	<p>Etapa madurativa: es cuando la persona adulta llega a su edad.</p>
Libertad	<p>Autoestima: puede afectar a nuestra manera de actuar en el mundo.</p> <p>Tolerancia: más que todo se basa en el respeto para la otra persona.</p> <p>Determinación: nos dice que se refiere a la acción o efecto de determinar o establecer alguna decisión.</p>	<p>Igualdad de derechos: se refiere a la igualdad jurídica entre los individuos que se puede usarse como sinónimo de igualdad ante la ley.</p>	<p>Conocerse: es un sinónimo de autoconocimiento.</p>	<p>Espacio: se refiere a una colección de objetos entre los que pueden definirse relaciones de audiencia.</p>

Fuente: Elaboración Propia.

3.4.1. Análisis del problema

Una vez identificado los problemas de los diferentes instrumentos, se procede al análisis de todos y se tiene los siguientes problemas.

- Inexistencia de un manual para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.
- Carencia de información sobre el tema de liderazgo.
- Poco interés de los jóvenes en conocer el tema de liderazgo.
- Inexistencia de talleres de capacitación y orientación sobre liderazgo.
- Carencia de motivación por parte de las autoridades para la formación personal de los jóvenes.
- Inexistencia de programas Educativos sobre el tema de liderazgo en los medios de comunicación dentro del municipio.
- Escasa iniciativa por parte de los jóvenes en participar en las diferentes actividades del municipio.
- Poco interés e iniciativa por parte de las autoridades y dueños de los medios de comunicación.
- Desconocimiento sobre el tema de liderazgo.
- Inexistencia de una escuela de formación de líderes.
- Desinterés por parte de las autoridades locales y municipales.
- Ausencia de un espacio.
- Inexistencia de recursos económicos dentro el municipio.

Dentro de las aplicaciones del diagnóstico se pudo denotar las causas encontradas dentro de la aplicación del diagnóstico donde el cual se puede observar que el diagnóstico fue eficiente en cuanto a suplicación dentro de la comunidad.

3.4.2. Análisis e identificación del problema

- **Identificar el problema principal**

De acuerdo al diagnóstico realizado se tiene el principal problema:

“DESCONOCIMIENTO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMADOR, EN LOS(AS) JÓVENES DE LA COMUNIDAD BUENA VISTA, EN EL MUNICIPIO DE SAN BUENAVENTURA”

- **Analizar la situación actual**

El liderazgo transformador en la comunidad de Buenavista y el municipio de San Buenaventura no está siendo trabajado porque de acuerdo a las técnicas e instrumentos de recolección de datos realizada tanto a las autoridades, padres de familia, profesores y a los jóvenes no conocen el termino de liderazgo, esto hace que ellos no puedan ejercer sus derechos y sus desenvolvimiento dentro del municipio.

Es por esta razón que se está proponiendo realizar el proyecto sobre liderazgo. Todo que vaya en beneficio de la población juvenil.

3.4.2.1. Explicación del problema

Liderazgo juvenil Transformador:

Este liderazgo se basa en la presencia de líderes o lideresas capaces de llevar a cabo con éxito las transformaciones que requiere la comunidad, asociación o una empresa. Estos cambios pueden surgir debido a la necesidad de adaptarse a los diferentes y contantes cambios del entorno, o cualquier otro cambio que necesite una comunidad o empresa para crecer. Como también este tipo de liderazgo es más emprendedor e innovador, que tiene su centro y su fuerza clave en todos los niveles de la organización, en el énfasis sistemático de los factores que determinan una situación para tomar decisiones acertadas con arreglo a las oportunidades. Según mencionan a Zamora y a Salazar **A.** (Liderazgo Transformador San salvador, el salvador, enero 2010, 9.).

En este caso este tipo de liderazgo es una novedad hoy en día, porque es muy emprendedor en cuanto a la participación social de los jóvenes ayuda a eliminar el conformismo en las personas, como también determina las capacidades de

decisiones en las personas asiendo que estas adquieran nuevos conocimientos en teorías y prácticas de liderazgo dentro de su entorno.

3.4.3. Análisis de objetivos

- Elaborar un manual educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.
- Desarrollar un programa educativo de liderazgo juvenil transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.
- Proponer la implementación de una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.

3.4.4. Análisis de alternativas o de estrategias

Componente I “CAPACITACION”

Se ha Elaborado manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.

De esta manera los jóvenes serán capacitados a través del manual educativo el cual servirá como una guía de referencia para ser trabajada dentro del municipio.

Componente II “INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN”

Se ha Implementado un programa educativo de liderazgo juvenil transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.

Aquí los jóvenes aprenderán a desenvolverse de manera personal y grupal para alcanzar mayor adaptabilidad dentro de su entorno, Adquiriendo en si las destrezas y habilidades. Esto se los realizara dentro del todo el municipio en coordinación con la comunidad de Buenavista.

Componente III “SERVICIO”

- ✓ Se ha propuesto la implementación de una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana. Con la implementación de una escuela de formación de líderes, los y las jóvenes tendrán la oportunidad de ser bien formados para asumir responsabilidades y decisiones dentro del desenvolvimiento personal, grupal y como también en la sociedad.

3.4.5. Matriz de triangulación

¿Qué es la técnica de la triangulación de instrumentos?

Es una técnica donde se usan 3 o más perspectivas o diferentes observadores, o fuentes de datos, los cuales pueden ser cualitativos y cuantitativos distintos.

Tres almenas es una garantía de fiabilidad o robustez y así mismo sirve para reducir las aplicaciones y también suprimir la incertidumbre de un solo método. (www.CEAD.com, 2010)

Para esto primeramente se categorizo las preguntas de cada técnica como ser de la encuesta, las entrevistas y de la lluvia de ideas, seguido de esto se ordenó las preguntas similares de cada técnica acorde al tema de liderazgo, luego se optó en poner cada resultado de cada técnica para luego hacer un respetivo análisis de las respuestas obtenidas de las preguntas realizadas.

**MATRIZ DE TRIANGULACIÓN DE ANALISIS GENERAL DE DATOS DE INFORMACION INSTRUMENTOS SOBRE EL
TEMA DEL LIDERAZGO JUVENIL COMUNITARIO TRANSFORMADOR.**

Objetivo: Dar a conocer los resultados obtenidos de los instrumentos

CATEGORIA/PREGUNTAS	ENCUESTA	ENTREVISTA	LLUVIA DE IDEA	ANÁLISIS
<p>¿Qué entiendes por Liderazgo?</p>	<p>Para jóvenes: - un Cincuenta y seis por ciento de los jóvenes no sabe que es liderazgo. Porque ellos mencionan: Es cuando una Persona que es autoridad superior que maneja a la comunidad, Liderazgo es cuando una persona llama a toda la comunidad, Un líder hace lo que tiene que hacer, Un líder es cuando se encarga de que todo salga bien. Seguidamente el veintiocho Porcentaje, No responde y un dieciséis por ciento, Si Sabe. - Para padres - El cuarenta y seis por ciento de los padres no Sabe que es liderazgo porque responde de manera incorrecta porque no</p>	<p>Al director de la unidad educativa Buenavista: - Es convocar a las personas a tener palabras de convencimientos ante la sociedad. Para el corregidor - yo lo que por lo menos puedo entender como primera autoridad de que el liderazgo es para ver los problemas que se pueden suscitar dentro de - la comunidad pero más que todo como líder para dirigir la comunidad para aconsejar y poder hacerle notar cuales son las fallas lo bueno y lo malo que hacerle notar a la comunidad no solamente para juzgar y darle su castigo sino más que todo dirigir aconsejar y que los jóvenes tengan y</p>	<p>Para jóvenes: - líder de una comunidad. - líder de una familia. - líder de una organización - líder de una unidad educativa. - líder de una congregación. - líder a un país</p>	<p>- De acuerdo a los instrumentos aplicados se puede analizar que existe un desconociendo sobre la palabra liderazgo u/o existe confusión entre la palabra líder y liderazgo.</p>

	entiende o no conoce la palabra seguidamente el treinta y seis Por ciento, SI Sabe porque responde de manera correcta: Es dirigir, manejar, organizar y orientar en conjunto para sacar adelante a la comunidad y el dieciocho Por ciento de los padres No responden porque se sienten inseguros de sus respuestas.	puedan pasar lo posterior en su vejez puedan aprender los buenos modales y mejor dicho el mejor principio que tienen los tacanas. Para profesores - Es conducir, guiar, examinar, orientar y alinear para él, bienestar de la sociedad y en el desarrollo personal.		
¿Qué es liderazgo Comunitario ?	Para jóvenes De los jóvenes encuestados el ochenta por ciento, No sabe porque sus respuestas son equivocadas, como ser: Es aquella persona que está a cargo de toda la comunidad, Es cuando trabaja en una comunidad, - Es aquella persona que está a cargo de toda la comunidad; seguidamente el doce por ciento si sabe y el ocho por ciento, No responde.	Para el Director de la Unidad Educativa Buenavista. - No responde porque no conoce muy bien el término de la palabra.	Para los jóvenes - es cuando a una persona le dan un cargo en una comunidad, como ser el corregidor, junta escolar, comité de agua y otros.	- De acuerdo al análisis realizado se puede ver que no existe conocimiento sobre la palabra Liderazgo Comunitario u/o confunde la palabra o hace mención de que nunca ha escuchado la palabra.

<p>¿Qué es ser líder?</p>	<p>Para padres de familia - De los padres encuestados el ochenta y dos Por ciento SI RESPONDE, porque ellos mencionan lo siguiente: Es una persona que guía, orienta, anima y dirige a las personas, seguido a esto el dieciocho Por ciento NO RESPONDE porque desconoce la palabra.</p>	<hr/>	<p>Para jóvenes - ser líder es tener la capacidad de mover una cantidad de personas sin ordenar y obligar. - es manejar a una comunidad o a un pueblo. - un líder no tiene que ser autoritario - líder tiene que saber manejar a las personas y a su comunidad - ser líder es influir en las personas para realizar una acción.</p>	<p>De acuerdo al análisis realizado se puede ver que existen confusiones del término y no se tiene respuestas concretas.</p>
<p>¿Qué entiendes por liderazgo juvenil comunitario o transformador?</p>	<p>Para los Jóvenes El sesenta Por ciento de los jóvenes no sabe que es el liderazgo comunitario juvenil transformador porque responden de la siguiente manera : Estar a cargo de comunidad, Que la persona hace una transformación, Es cambiar de un grupo a otro grupo; seguidamente un el treinta Por ciento No responde porque no conoce la palabra para ellos es algo nuevo escuchar ese término y un Ocho Por ciento Si conoce la palabra liderazgo</p>	<p>- Para el director - No responde</p>	<hr/>	<p>- De acuerdo al análisis realizado se puede observar que desconoce el término de la palabra Liderazgo Juvenil Comunitario Transformador.</p>

	comunitario juvenil transformador como ser: Es una persona que da idea, guía a su comunidad, Lograr un objetivo; a lo que proponen hacer, Es estar a cargo de un grupo de jóvenes para tratar de cambiar algunas cosas que no están bien.			
¿De qué modo las nuevas tecnologías están afectando al estudiante en la participación dentro del proceso del desarrollo de su aprendizaje?	Para los padres de Familia - El noventa y uno Por ciento responde que SI porque las nuevas tecnologías están afectando a la juventud porque se distrae y no están cumpliendo su trabajos y el Nueve Por ciento responde que NO porque la tecnología hace que despierte.	Para el Director de la Unidad Educativa Buenavista - En nuestro contexto todavía no existen muchas tecnologías pero si algunas que al estudiante le perjudica como el celular en el aula.		De acuerdo a los resultados obtenidos en los dos instrumentos aplicados mencionan que si las nuevas tecnologías están afectando a los jóvenes de la comunidad porque no lo utilizan de manera correcta.

<p>¿Sera necesario contar con jóvenes líderes dentro de la comunidad ? Si/No porque?</p>	<p>Para los padres de familia - De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un 100 % dijo que SI es importante tener jóvenes líderes dentro de nuestra comunidad porque así saldremos adelante.</p>	<p>Para el Director de la Unidad Educativa Buenavista - Si es importante porque ellos llevan adelante las actividades y a la vez aprenden a ser líderes para la sociedad. Para el corregidor - Es necesario porque la juventud ellos son los pilares no tanto no solamente en varones si no también n en mujeres porque tenemos buenos jóvenes bien formados y que pueden llevar los destino de la comunidad.</p>	<p>_____</p>	<p>- De acuerdo al análisis realizado mencionan que si es muy necesario contar con jóvenes líderes dentro de la comunidad.</p>
<p>¿Los jóvenes se interesan por el desarrollo de la comunidad ? Si / No porque?</p>	<p>Padres de familia El Ochenta y seis Por ciento dice NO porque no les interesa, seguidamente el nueve Por ciento dice SI Y Si porque ellos son el futuro y un Cinco Por ciento NO responde porque desconoce la situación de los jóvenes.</p>	<p>Para el corregidor - si eso si están comprometidos</p>	<p>_____</p>	<p>De acuerdo al análisis realizado se puede evidenciar que existe un total desinterés de los jóvenes en involucrarse en el desarrollo de la comunidad.</p>
<p>¿Estaría dispuesto en apoyar a un</p>	<p>Para los jóvenes El cincuenta y seis Por ciento menciona que SI porque ellos mencionan que</p>	<p>Para el director Como profesor y encargado de la dirección si apoyaría porque los jóvenes son los</p>	<p>_____</p>	<p>De acuerdo a los resultados de los instrumentos todos apoyan a un proyecto</p>

<p>proyecto social educativo comunitario o dentro dela comunidad sobre liderazgo comunitario o juvenil transformador? Si/ No porque?</p>	<p>es importante para trabajar juntos y estar bien informados, Seguidamente el Cuarenta y cuatro Por ciento No responde porque desconocen e tema. Para los Padres de familia - El cien Por ciento de los padres respondieron que si está de acuerdo en apoyar a un proyecto social educativo sobre Liderazgo Comunitario Juvenil Transformador, porque va a servir para que los jóvenes sean participativos con responsabilidades y nuevas visiones.</p>	<p>actores principales de su propia comunidad. Para el corregidor - Yo creo lo que estamos buscando es realmente son esas cosas para poder realmente ver la necesidad vemos tal vez hay necesidad pero no la estamos encarando algunas cosas que es necesario darle las fortalezas para nosotros es una buena fortaleza la idea que se está diciendo y que se pueda bueno en convertir en una realidad.</p>		<p>social educativo comunitario dentro dela comunidad sobre liderazgo comunitario juvenil transformador porque todos hacen mención que es de mucha necesidad.</p>
---	--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia.

POLÍTICAS PÚBLICAS Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1 POLITICAS PÚBLICAS

4.1.1. (CPE) Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

LEY N: 342

LEY DE 5 DE FEBRERO DE 2013

EVO MORALES AYMA-PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA:

La ley de la juventud en Bolivia hace que la juventud sea participativa, democrática y deliberadora de cambios sociales, políticos y económicos y en entre otros aspectos. También en pleno siglo XXI, es muy necesario hablar de cambios ya que estamos en un proceso de transformación de nuestra democracia hacia un desarrollo del país, de las ciudades y sobre todo de los pueblos indígenas de nuestro país.

Las políticas nuevas de trabajo de la ley de la juventud presentan en sus artículos las diferentes maneras de participación de la juventud en cuanto a la integración de las mismas dentro del proceso de cambio del país.

En los siguientes artículos vamos a ver los siguientes como están las propuestas de participación de la juventud de acuerdo a la ley.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

ARTÍCULO 1. (OBJETO). La presente Ley tiene por objeto garantizar a las jóvenes y a los jóvenes el ejercicio pleno de sus derechos y deberes, el diseño

del marco institucional, las instancias de representación y deliberación de la juventud, y el establecimiento de políticas públicas.

El siguiente artículo hace mención del ejercicio pleno de la juventud en cuanto a la participación social de la juventud en cuanto a sus derechos y deberes de acuerdo a la constitución política del estado plurinacional de Bolivia.

ARTÍCULO 3. (FINALIDAD). La presente Ley tiene como finalidad lograr que las jóvenes y los jóvenes alcancen una formación y desarrollo integral, físico, psicológico, intelectual, moral, social, político, cultural y económico; en condiciones de libertad, respeto, equidad, inclusión, interculturalidad, interculturalidad y justicia para Vivir Bien; a través de las políticas públicas y de una activa y corresponsable participación en la construcción y transformación del Estado y la sociedad.

El siguiente artículo integra a los jóvenes en cuanto a sus diferentes capacidades de acuerdo a el desenvolvimiento de cada uno de ellos en cualquier ámbito laboral que desempeñen estableciendo condiciones de respeto, equidad, e interculturalidad para el vivir bien de todos y todas. En condiciones humanas de libertad dentro del proceso de desarrollo de las ciudades, de los pueblos y de las comunidades en conjunto.

ARTÍCULO 4. (ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE). La presente Ley se aplica a las jóvenes y los jóvenes comprendidos entre los dieciséis a veintiocho años de edad, estantes y habitantes del territorio del Estado Plurinacional de Bolivia y los lugares sometidos a su jurisdicción.

El siguiente artículo establece una jerarquía de la juventud de acuerdo a las edades y menciona que tienen la obligación de participar dentro de su ciudad, pueblo o comunidad socialmente en conjunto con las demás personas.

ARTÍCULO 6. (PRINCIPIOS Y VALORES). La presente Ley se rige por los siguientes principios y valores:

Plurinacionalidad. La totalidad de las jóvenes bolivianas y los jóvenes bolivianos, de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, comunidades interculturales y afro bolivianas.

Descolonización. Acciones y políticas dirigidas a las jóvenes y los jóvenes, orientadas a desmontar estructuras de desigualdad, discriminación, relaciones de poder, dominación, jerarquías sociales y raciales, instauradas en la colonia y la colonialidad.

Universalidad. Protección del ejercicio de los derechos y garantías de todas las jóvenes y los jóvenes.

Igualdad de Oportunidades. Acceso al ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, colectivos y culturales para las jóvenes y los jóvenes, en igualdad de oportunidades sin discriminación ni exclusión alguna.

Igualdad de Género. Equiparación de roles, capacidades y oportunidades, entre mujeres y hombres, reconociendo y respetando la orientación sexual e identidad de género.

Organización de las Jóvenes y los Jóvenes. Es todo grupo social de jóvenes con personalidad jurídica, que tiene una identidad propia, cuenta con normas internas y estructura propia, para el cumplimiento de sus fines y objetivos, funciones e intereses comunes.

Agrupación de las Jóvenes y los Jóvenes. Es todo colectivo juvenil sin personalidad jurídica que se agrupa en torno a intereses comunes y fines lícitos.

Es muy importante mencionar los principios y valores ya que está sustentada de acuerdo a la constitución política del estado plurinacional el cual explica conceptos claves sobre la manera del cómo tiene que ser la participación social de la juventud esto hace que los integre y lo haga un ente de cambios dentro del proceso de desarrollo que están teniendo en el país. También unifica los

pensamientos ideológicos en cuanto a la participación y llama a la reflexión tanto a la juventud y a las personas que están ejerciendo un cargo.

Los principios y los valores hoy en día son de prioridad para la juventud y todas las personas que integran nuestro país denominado estado plurinacional que es rica en cultura social participativo comunitario el cual en estos años da oportunidad a los jóvenes y las jóvenes a ocupar un primer lugar en su desarrollo personal.

6.1. ARTÍCULO 10. (DERECHOS POLÍTICOS). Las jóvenes y los jóvenes tienen los siguientes derechos políticos:

1. A la participación individual y colectiva en todos los ámbitos de la vida política, social, económica y cultural del Estado.
2. A concurrir como elector y elegible en instancias de representación y deliberación en órganos públicos, de acuerdo a las previsiones de la Constitución Política del Estado y las leyes.
3. A participar activamente como elector o elegible en la vida orgánica de partidos políticos, agrupaciones ciudadanas y organizaciones sociales. La representación en las naciones y pueblos indígena originario campesinos, será de acuerdo a sus normas y procedimientos propios.
4. Ejercer el control social en la gestión pública y

El Estado fomentará la participación política de las jóvenes y los jóvenes en las instancias de toma de decisiones y representación de acuerdo a la Constitución Política del Estado y la Ley del Régimen Electoral.

Las Organizaciones políticas, sindicales, gremiales, académicas, barriales, culturales, indígena originario campesinos, las comunidades interculturales, afro boliviano y otros, deberán garantizar la participación de las jóvenes y los jóvenes en su organización y estructura.

ARTÍCULO 25. (ORGANIZACIÓN Y AGRUPACIÓN DE JÓVENES).

Las jóvenes y los jóvenes podrán conformar organizaciones o agrupaciones de la juventud, de acuerdo a sus visiones y prácticas propias de índole estudiantil, académicas, científicas, artísticas, culturales, políticas, religiosas, deportivas, económicas, sociales, orientación sexual, identidad de género, indígena originario campesinos, comunidades interculturales y otros, en el nivel central del Estado y en las entidades territoriales autónomas.

Las organizaciones y/o agrupaciones de las jóvenes y los jóvenes, se constituirán en una instancia de representatividad orgánica de acuerdo a sus afinidades y competencias en el nivel central del Estado y en las entidades territoriales autónomas.

El mencionado artículo hace mención de la organización y las agrupaciones de los jóvenes dentro de las participaciones en los diferentes campos en los que se tiene que desenvolver la juventud de hoy, bien sea en los campos sociales, políticos, económicos, religiosos y culturales.

Esto da la oportunidad a los jóvenes a trabajar siendo parte de las diferentes transformaciones en nuestro país y de nuestro municipio. Este artículo rompe las brechas y abre las barreras de las oportunidades de integración hacia un proceso de inclusión social desde las partes más alejadas del país. Es decir desde las ciudades, provincias y las comunidades.

4.1.2 Participación Política

El Estado fomentará la participación política de las jóvenes y los jóvenes en las instancias de toma de decisiones y representación de acuerdo a la Constitución Política del Estado y la Ley del Régimen Electoral.

Las Organizaciones políticas, sindicales, gremiales, académicas, barriales, culturales, indígena originario campesinos, las comunidades interculturales, afro

boliviano y otros, deberán garantizar la participación de las jóvenes y los jóvenes en su organización y estructura.

Los partidos políticos, agrupaciones ciudadanas, pueblos indígenas originario campesinos, garantizarán mecanismos para la participación política de las jóvenes y los jóvenes, en todos los procesos electorarios.

Esto deriva de las oportunidades de participación emana la ley de la constitución política dando espacios de participación a los jóvenes dentro de medio cultural en que se desenvuelve.

También menciona que toda agrupación u organización tiene la obligación de incluir a los jóvenes con todos los derechos que manda la ley formado a líderes y lideresas capaces de dirigir y guiar a sus seguidores. En conjunto la ley especifica muy claramente de cómo se tiene que trabajar dentro del proceso de desarrollo del medio en que se desenvuelve.

ARTÍCULO 27. (FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DE LIDERAZGOS). El nivel central del Estado y las entidades territoriales autónomas, de acuerdo a sus competencias, establecerán políticas y programas de promoción y capacitación de liderazgo, reconociendo las capacidades y aptitudes de las jóvenes y los jóvenes.

Los artículos ya mencionados son el aval teórico de las leyes que apoyan a la juventud en todos los aspectos que se presenten como ser: Político, social, económico, social y cultural. En este sentido con las siguientes leyes se trabaja en apoyo a la participación social comunitario en la comunidad.

(Ley de la Juventud 342, 2013, p.55)

Todas las naciones de los pueblos indígenas originarios campesinos están obligados a destinar recursos económicos que vayan en ayuda a los jóvenes a formarlos de manera social participativa en lo que se refiere al manejo de sus organizaciones o instituciones entre otras. La misma hará que el liderazgo se

promocione de manera conjunta obteniendo a personas capaces de pensar y dar solución en la adecuada toma de decisiones.

4.1.3. PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL 2016-2020 EN EL MARCO DEL DESARROLLO INTEGRAL PARA EL VIVIR BIEN DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ (PEDES).

Rumbo a la Agenda Patriótica 2025.

Objetivos y Fines:

Impulsar la participación organizada de la población en la gestión de la inversión pública, promover la superación de la discriminación étnica, social y cultural por ello el plan propone:

- **Promover** la aplicación de la ley de participación popular, difundiendo su contenido, particularmente en el área rural, para que las comunidades campesinas, Los pueblos indígenas, juntas vecinales y otras organizaciones sociales participen en la definición de prioridades de inversión municipal y en la fiscalización de estos recursos. (PEDES, 2013, p.6)

4.1.4. LEY 070 DE LA LEY EDUCATIVA AVELINO SIÑANI Y ELIZARDO PÉREZ

LEY N: 070 LEY DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2010.

EVO MORASLES AYMA –PRESIDENTE CONSTITUCIOONA DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA.

LA ASANBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL

DECRETA.

Objetivos de la educación social Comunitaria Productiva:

- ❖ Desarrollar la formación integral y el fortalecimiento de la conciencia social, crítica de la vida y en la vida para vivir bien.
- ❖ Desarrollar una formación científica, técnica, tecnológica y productiva.

- ❖ Contribuir al fortalecimiento de la unidad e identidad.
- ❖ Desarrollar una conciencia integradora y equilibrada entre el ser humano y la madre tierra.
- ❖ Garantizar el acceso y la permanencia.
- ❖ Formular e implementar programas sociales específicos que beneficien a estudiantes con menos posibilidades económicas.
- ❖ Implementar políticas educativas de formación continua y actualización de maestras y maestros.
- ❖ Establecer procesos de articulación entre subsistemas y la secuencialidad de los contenidos curriculares desde la educación inicial en familias comunitaria hasta la educación superior de formación profesional. Implementar políticas y programas de alfabetización integral.
- ❖ Garantizar integralmente la calidad de la educación en todo el SEP.
- ❖ Promover y garantizar la educación de personas con discapacidad o con talentos extraordinario bajo la misma estructura, principios y valores del SEP.
- ❖ Implementar políticas y programas de atención integral educativa a poblaciones vulnerables y en condiciones de ventaja social.

La ley 070 Avelino Siñani y Elizardo Pérez sostiene en sus objetivos participar de manera conjunta con los estudiantes dentro del medio educativo esto hace que la ley la relacionen con la forma de liderizar dentro de las experiencias educativas uniéndolos con el PCP (proyecto comunitario productivo) de las unidades (educativas. Ley 070 Avelino Siñani e Elizardo Pérez Bolivia 2010 p,55)

4.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.2.1. Desarrollo a escala Humana y satisfacción de necesidades

Para Max Neef (1993) El desarrollo “está relacionado con el proceso mismo de satisfacer las necesidades los distintos modos de ser, hacer, estar o tener de las personas para satisfacer sus necesidades”. (Libro expres,max nex 1993,p.35)

La teoría del desarrollo a escala debe ser considerada como una teoría que propicie el desarrollo pleno del ser Humano, a partir de la satisfacción de las necesidades entendidas también como potenciales y también busca el desarrollo integral de la sociedad.

El enfoque desarrollo a escala Humana se ubica en el estilo social de integración, ya que enfoque plantea que se deben romper los viejos esquemas de pensamientos y orientarse en la búsqueda de una sociedad desarrollada integralmente donde todos los seres humanos tienen las mismas oportunidades; similitud Observada en el estilo social de integración, el cual hace énfasis en la homogeneidad social y la participación política, así como la satisfacción de las necesidades de todos los habitantes y la solidaridad como eje de las relaciones sociales.

Es en este sentido que con el presente proyecto pretende trabajar en la participación social, con un enfoque de integración de los jóvenes y de todos los actores involucrados.

4.2.2. Diferencia de líder- liderazgo

LIDER: Es toda persona que ha deducido o conoce el propósito de su actuar.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia él.

Coulter.2007) “El liderazgo ha sido un tema de interés que los investigadores empezaron a estudiar a partir del siglo XXI, Las primeras teorías se enfocaron en el líder (teorías de rasgo), y como él era capaz de interactuar con los integrantes

de un grupo”. (Lupano María y Castro Alejandro, Estudio sobre el liderazgo. Teorías y evaluación, SECTIP 0242/03, Argentina, p. 109)

4.2.2.1. Conceptos de liderazgo según autores

“El término liderazgo se asocia habitualmente a personas dinámicas y poderosas que lideran grandes grupos de gente”. “El liderazgo ha sido considerado en razón de rasgos individuales, comportamientos, influencias sobre otras personas, modelos de interacción, roles, ocupaciones, puestos jerárquicos, percepciones vinculadas a legitimidad e influencia”. (Kaufmann Alicia E. LIDERAZGO TRANSFORMADOR Y FORMACION CONTINUA, CIS Centro de investigaciones Sociológicas, España, 1995, p. 3)

Idalberto Chiavenato “Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana”.

David Archer “El liderazgo es la habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas”.

José Alberto Santos. El liderazgo es el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil.

De acuerdo a los autores mencionados se puede evidenciar que todos tienen diferentes puntos de vista, pero todos apuntan a la misma dirección de tener una adecuada relación humana para alcanzar los diferentes objetivos y metas cuando se trabaja con personas.

De acuerdo a las explicaciones de los autores los estilos de liderazgo están todos enmarcados a una sola visión de dirigir de manera en conjunta entre todos, estas asociaciones ya están establecidas solo queda la capacidad de análisis de quienes la aplican para obtener buenos resultados.

4.2.3. Tipos de liderazgo

Estilos de Liderazgo según la madurez de los seguidores.

En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen muchos tipos de liderazgo. En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes, las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. Según Max Weber hay tres tipos puros de liderazgo:

- **Líder carismático:** es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.
- **Líder autócrata:** un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.
- **Líder emprendedor:** un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.
- **Líder liberal:** mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- **Líder proactivo:** este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- **Líder audaz:** este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.
- **Liderazgo democrático:** el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay

que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

- **Líder transformador:** es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales.
- **Gerencial:** LA asignación el control de las tareas y responsabilidades para la organización; orientación a la eficacia global, más que a las necesidades de los seguidores.
- **Servidor:** Las necesidades y requerimientos de los liderados; el líder – persona está pendiente y al servicio de las necesidades, expresas o de los, seguidores.

(La juventud y el liderazgo Transformador, 1998 p.56)

Dentro de los tipos de liderazgo hemos podido evidenciar que se puede trabajar de diferentes maneras siendo un líder orientando de manera clara y específica a la juventud del cómo se clasifican los tipos de liderazgo siendo esto una guía primordial para ellos orientándolos hacia una perspectiva de nuevas maneras de trabajo en conjunto y porque no decir personal en todos los campos de desenvolvimiento.

Estos tipos de liderazgo ayudan a los jóvenes a ser más conscientes del trabajo que realizan a la hora de desempeñar cualquier cargo de trabajo, esto para que no haya mayor grado de errores de las mismas, así como moldear sus capacidades de manera adecuada dando buenos resultados dentro de su desarrollo social participativo haciéndolos el foco central de nuevos cambios en nuestro municipio.

4.2.4. Liderazgo desarrollador y/o transformador

4.2.4.1. Características del liderazgo transformador

Este tipo de liderazgo transformador está pensado como una función requerida para impulsar, producir y consolidar cambios sociales u organizaciones, enfrentar problemas y facilitar soluciones que requieran de acciones colectivas.

Este tipo de liderazgo se basa en la presencia de líderes o lideresas capaces de llevar a cabo con éxito las transformaciones que requiere la comunidad, asociación o una empresa. Estos cambios pueden surgir debido a la necesidad de adaptarse a los diferentes y constantes cambios del entorno, o cualquier otro cambio que necesite una comunidad o empresa para crecer.

Las transformaciones aceleradas que se deben dar ante los cambios de un mundo globalizado, exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para cumplir la misión organizacional. Se pretende que un liderazgo transformacional, pueda conducir los procesos de cambios en las mismas comunidades, organizaciones y en su entorno. Este tipo de liderazgo es más emprendedor, e innovador, que tiene su centro y su fuerza clave en todos los niveles de la organización, en el análisis sistemático de los factores que determinan una situación para la, toma de decisiones acertadas con arreglo a las oportunidades, la evaluación de los riesgos y control de la amenazas. (Zamora y Salazar A. 1998, p.9)

Dentro de las características de este tipo de liderazgo es muy necesario mencionar que es de novedad e innovación escuchar sobre transformador en liderazgo yaqué este tema enseña a trabajar de manera ordenada y detallada lo que es la participación social de la juventud. Proponiendo nuevas maneras de trabajo esto apunta a nuevos procesos de desarrollo ideológico del municipio y de las comunidades en conjunto.

Esto da mayor oportunidad a la juventud a ser integrada dentro de los procesos de cambios de las instituciones u organizaciones orientando a las mismas con información adecuada para la buena toma de decisiones de la juventud y de las demás personas haciendo participe a todos de manera conjunta y sobre todo haciendo a estas personas de bien dentro de la sociedad.

4.2.4.2. Requerimiento del liderazgo transformador

Se clasifican en requerimientos de Actitudes, conocimientos y Habilidades.

➤ **De las actitudes**

- Disposición activa a escuchar a la gente de la organización, a las señales de afuera y a los adversarios o competidores.
- Compromiso con la misión y visión de la organización y con la palabra acordada
- Disposición al aprendizaje, a la exploración y al riesgo
- Servicio y apoyo a colaboradores, de acuerdo con lo que estos éxitos pidan y esperan

➤ **De los conocimientos**

- De las políticas gubernamentales, de los actores claves en los desarrollos del país propio y de otros países.
- De las dimensiones grupales, organizacionales y de gestión
- De las concepciones y herramientas de la gerencia eficaz
- De la información y forma general: Las nuevas ideas y tendencias surgen o se anticipan en el arte, de las ciencias, la economía; es decir, en múltiples saberes, y se detectan mirando hacia “afuera”, al resto del mundo y atrás de la historia.

➤ **De las habilidades**

- De pensamiento y acción estrategia
- De comunicación
- De docencia y pedagogía
- De negociación
- De articulación con equipos de trabajo, gente en general, coaliciones, redes, alianzas, estrategias entre otros. (Blejmar, Núrenberg y Perrone, 1998, p 11)

Dentro de los requerimientos del liderazgo transformador están los conocimientos, habilidades y las destrezas las cuales son muy necesarias para trabajar este tipo de liderazgo ya que propone a los jóvenes a participar de manera

activa desarrollando sus capacidades en el desenvolvimiento de los mismos. También esto enseña nuevas formas de dirigir y a ser parte de los cambios sociales en el municipio.

Dentro del municipio hace falta promocionar este tipo, de liderazgo para que los jóvenes puedan adquirir firmeza en lo que se refiera a la toma de decisiones. Esto propone cambiar las estrategias antiguas de trabajo y enseñar lo más nuevo.

4.2.4.3. Filosofía de vida en liderazgo juvenil transformador

Todo ser humano posee una filosofía, tiene una forma de pensar, de sentir y de actuar acertada o equivocada, pero en esencia es una filosofía.

La forma, manera como vemos las cosas, son los valores, principios, es la sabiduría personal, Es una persona de excelencia elige valores universales como parte de su conducta y existencia.

Como, por ejemplo:

- Mantiene siempre una actitud positiva
- Agrega valor a cada acción enriqueciéndola con entusiasmo
- Es paciente ante los errores de los demás
- Perseverar

Dentro de la filosofía de vida esta lo que es la manera de pensar y de actuar de las personas, ser más persona cada día con uno mismo y con los demás compartiendo nuevas experiencias de vida con todos de manera en conjunto practicando los valores teniendo una actitud adecuada, aprendiendo de los demás para enseñar a otros. De esto se trata la filosofía de vida, de compartir experiencias para ponerlo en prácticas con los demás sin discriminar a nadie e incluyendo a todos por igual.

La filosofía de vida es muy necesario hoy en día porque con ella podemos conducirnos mejor a una adecuada toma de decisiones ante las diferentes

problemáticas que se presentan y los seres humanos tenemos que ser capaces de manejar las direcciones de nuestras vidas mejorando nuestros comportamientos como seres sociales.

4.2.4.4. Liderazgo transformador y los cuatro roles

En este sentido este tipo de liderazgo plantea tres roles de responsabilidad que tiene que tener el liderazgo transformador:

A) Ser fijador de dirección: Es la capacidad que el líder ha desarrollado para pensar en el futuro de la organización y también pensar en que hay que hacer para cumplir con la misión de esa organización.

La principal herramienta que el líder utiliza para fijar la dirección, es la planificación estratégica y este es un proceso que el líder logra trabajando con su propio equipo inmediato y con los niveles de la organización.

B) Agente de cambios: Para que un líder sea efectivo agente de cambio debe apreciar la efectividad y no solamente la eficiencia y también saber escuchar a otros. pero también saber usar algunos del proceso de resolución de problemas

C) formador de líderes: para este tipo de liderazgo requiere de las siguientes características:

- Ser innovadores y adaptadores tempranos
- Identificar los cambios claves
- Comunicarse con la realidad
- Crear una cultura de equipos de aprendizaje en la organización

Véase algunos errores que no debe cometer:

- No escuchar o dar valor a las opiniones de otros
- No ver las necesidades de cambios

- No tomar tiempo para pensar
- Parálisis del temor, tener miedo a arriesgar el nivel actual del éxito para alcanzar algo superior
- No gestionar adecuadamente los cambios.

Para resolver los problemas de manera adecuada se necesita de los siguientes requisitos:

- Definir claramente el problema
- Establecer criterios de éxito
- Establecer todos los hechos, confrontarse con la realidad, por dolorosa que sea
- Promover una lluvia de ideas con alternativas de soluciones
- Concertar con los involucrados la solución
- Ejecutar la implantación de la solución y evaluar los resultados

4.2.4.5. Formador de líderes: El líder en este rol crea estrategias, capacita y motiva a sus seguidores inmediatos para lograr cumplir con la misión esto es algo más que una experiencia de aula de clases, es crear una cultura organizacional donde los ejecutivos crezcan en su carácter y sus habilidades ejecutivas y de efectividad de gestión.

Vocero. El líder en su papel de vocero representa la misión de la organización, comunica esta misión, intercede ante terceros a favor de la misión. El vocero toma la iniciativa de desarrollar una red de contactos y gestionar una variedad de relaciones críticas que podrían fortalecer o derrumbar el liderazgo de alguien. El vocero se comunica con todas aquellas personas cuya cooperación o servicios se requieren para cumplir con la misión y sobre quienes no se ejerce ningún control.

La efectividad del líder depende de sus habilidades comunicacionales y del desarrollo de redes de amigos y socios estratégicos que realice.

Los errores más comunes que un vocero no debe cometer:

- No tener un plan de comunicaciones
- Negligencia para mantener la salud financiera de la organización
- Comunicar con inconsistencia al público clave
- Sub comunicar o no comunicar lo suficiente
- No afinar su mensaje o método al público de interés o a su audiencia.

(Blejmar, Núrenberg y Perrone, 1998, p 11)

Es necesario designar roles de a los líderes ya que esto hace que las personas líderes y lideresas adquieran conocimientos de manera adecuada para así cumplir con lo que dicen los autores y no tener problemas de personalidad. Estos roles ayudan a relacionarse con los demás y tener un trabajo efectivo en cualquier área que desempeñen los jóvenes de manera satisfactoria.

El líder hoy en día necesita adquirir nuevos roles de trabajo que sean más dinámicos a la hora de trabajar con sus seguidores porque de estos resultados depende tener la mejor manera de trabajar. En nuestro municipio es de mucha importancia mencionar nuevos roles de trabajo de liderazgo ya que estamos siendo muy repetitivos en los que se refiere al liderazgo y nos estamos olvidando de las propuestas nuevas de trabajo.

4.2.4.6. Las cuatro responsabilidades del liderazgo transformador

Se clasifican de la siguiente manera: Inspirar visión, Formular estrategias, Motivar, Alinear

- ❖ **Inspirar visión:** El líder comunica un cuadro impulsor y preciso de anhelos y sueños de manera que las personas lo entiendan y lo acepten como suyos. Así se construye una visión común inspirar visión tiene mucho que ver con estimular en las personas un sentido de curiosidad con respecto al futuro.

Dentro de este punto se tiene algunas características:

- Encuadrada a la organización
- Audaz-
- Clara
- Deseable
- Vigorizante
- Factible

Para tener un éxito en esta responsabilidad de visión es mejor tener una adecuada coordinación con el grupo a trabajar tener el total involucramiento y sobre todo inspirar visión durante el trabajo en equipo.

- ❖ **Formular estrategias:** Si la visión provee el destino, la estrategia provee el camino. Y es que la estrategia hace factible la visión.

formular estrategia es un proceso permanente en el liderar y responder a la pregunta ¿Cómo podemos alcanzar la visión de nuestra organización? La respuesta a esta pregunta deberá lograr que las personas digan si al desafío.

Las estrategias efectivas dependen de un conocimiento inteligente del entorno y que responda a la pregunta: ¿qué es lo funcionara mejor aquí?

Para esto se debe tener la capacidad de planificar adecuadamente.

- ❖ **Motivar:** Para motivar debemos tener una correcta comprensión de la naturaleza humana, percibir los valores esenciales de las personas, pensar y comprenderlos con un corazón lleno de amor, debe existir una total empatía. En esta parte es necesario tener muchas relaciones interpersonales con las personas involucradas.

❖ **Alinear:** Es el lograr todas las narices apunten hacia la misma dirección. A veces son solamente un pequeño grupo de personas que se comprometen a implementar las estrategias para alcanzar o lograr una visión.

En esta parte es muy importante tener la capacidad de dirigir y saber tomar decisiones adecuadas.

Dentro de las responsabilidades del liderazgo es muy necesario conocer los pasos adecuados hoy en día ya que estamos a la merced de nuevas transformaciones de los diferentes conceptos de las teorías sobre el tema de liderazgo. El líder tiene que ser consciente de lo que está haciendo durante su proceso de trabajo por eso es necesario que esté totalmente informado y sobre todo actualizado para la buena toma de decisiones dentro del grupo que está manejando, saber dirigir y orientar, motivar y saber formular soluciones le ayudará a resolver conflictos dentro del proceso de trabajo.

4.2.4.7. Competencias en liderazgo transformador

Estas son algunas características que tiene que tener un líder, hoy en día.

- ✓ **Ejercer Influencia Idealizada:** Provocar Idealización y estimulación en su rol de modelos admirados, respetados y confiables con capacidades, pertinencia y determinación extraordinarias que asumen riesgos y actúan en forma consistente y no arbitraria, correctamente y con altos estándares éticos y morales.
- ✓ **Generar motivación Inspiradora:** Plantear desafíos persuasivos, comprensibles y significativos, que estimulen el espíritu de equipo, desplegando entusiasmo, optimismo, visionando y comprometiéndose con metas y situaciones futuras atractivas y compartidas y generando expectativas.
- ✓ **Lograr Estimulación Intelectual:** Expandir las habilidades y promover la creatividad, la innovación, la búsqueda de soluciones y las ideas nuevas, aunque resulten controversiales, cuestionando suposiciones enmarcando

problemas aproximados a situaciones antiguas por caminos nuevos y sin críticas pública de los errores que se cometen.

- ✓ **Prestar consideración Individualizada:** Prestar esencial atención a las necesidades de logro y desarrollo del potencial de cada quien, actuando como guía delegando y creando nuevas oportunidades de aprendizaje y un clima que lo sustente reconociendo y aceptando diferencias individuales en cuanto a necesidades y deseos interactuando en forma personalizada y supervisando sin que las personas se sientan observadas. (Blejmar, Núrenberg y Perrone, 1998, p 11), (Salazar María Angélica, El liderazgo Transformacional, UNIrevista Vol 1, 2006, p. 6)

Estas competencias son muy esenciales en la toma de decisiones dentro de un equipo de trabajo porque un líder debe ser capaz de afrontar las diferentes dificultades que se presenta en su entorno para esto es muy necesario que este informado y sobre todo actualizado.

El líder tiene que ser capaz de defender la posición de su equipo de trabajo y del grupo entero ya bien sea una institución u organización porque debido a esto puede obtener buenos resultados para tener un adecuado proceso de aprendizaje y de enseñanza para sus seguidores. Estas competencias hacen que las personas reflexionen sobre su entorno y saber que están inmersas a diferentes situaciones de conflictos y para eso tienen que saber solucionar los problemas que se les presenten dentro del trabajo grupal.

4.3. CULTURA/IDENTIDAD

4.3.1. Conceptos según autores

Cultura: Es el conjunto es el conjunto de conducta aprendidas, que distinguen a un grupo humano de otro y que se transmite de una generación a otra, cambiando de forma gradual y continua.

La Cultura: Como construcción simbólica es la praxis social, es una realidad objetiva que le ha permitido a un grupo o individuo llegar a ser lo que es.

4.3.2. Características utilizadas de ambos términos

Estos términos son utilizados y usualmente muy confuso a la hora de nombrarlos ya que los términos son totalmente diferentes aquí vemos los términos adecuados.

Emmanuel wallestein (1992: 31 ss.) Señalaba que una de las funciones casi universales atribuida a la cultura, es la diferencia de un grupo de otros grupos. En este sentido representa el conjunto de los rasgos compartidos dentro de un grupo y presumiblemente no compartidos (o no enteramente compartidos) fuera del mismo.

Ahora podemos entender por qué los conceptos de cultura y de identidad constituyen una pareja indisoluble. Y también podemos entender que la concepción que se tenga de la cultura va a comandar la concepción correspondiente de la identidad.

La cultura como resultado de las necesidades humanas

- todos los seres humanos necesitamos comer para vivir, pero lo que comemos o la forma de cómo lo hacemos y cuando lo hacemos esta modelado la cultura de ahí que los hábitos alimentarios varíen y sean diversos y diferentes de cultura a cultura.

La cultura es una construcción específicamente humana una construcción social resultante de la praxis del trabajo humano.

Si bien como parte de la naturaleza los seres humanos somos seres biológicos y estamos sujetos a procesos marcados por nuestra naturaleza animal. No son estos procesos los que determinan la vida humana en sociedad sino aquellos que están modelados culturalmente.

4.3.3. La cultura organizacional

La cultura organizacional es el resultado de un proceso donde todos los miembros de la empresa interactúan este proceso incluye la forma en se toman las

decisiones, la forma en que se solucionan los problemas, el modo en que se aborda el día a día, etc. Todo esto en los principios, valores creencias reglas y procedimientos que se comparten y que poco a poco se han incorporado a la empresa.

Según Humberto Serra en su libro gerencia estratégica (2008), cada organización tiene su propia cultura distinta a las demás, lo que da su propia identidad. La cultura organizacional será una gran fortaleza de la organización en la medida que está alineada con sus objetivos y estrategias, de lo contrario podrá convertirse en su principal debilidad.

La cultura organizacional es el conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía, que comparten los miembros de una organización y que se enseña a nuevos integrantes como la correcta. Todo el mundo participa en ella, por lo general pasa inadvertida, solo cuando las organizaciones tratan de implantar nuevas estrategias o programas que van contra las normas básicas de la cultura y sus valores, tienen que enfrentarse a su poder.

Hoy en día es de mucha importancia darles valor a nuestras culturas porque debido a esto es como sobresalen ya que en nuestro país somos un estado plurinacional que aglutina a muchas culturas, siendo la de nuestro municipio la cultura tacana.

Es muy importante trabajar en relación a la cultura ya que de esto deriva a que el proceso de trabajo sea más fructífero. También da más espacio para que se relacionen todos de la mejor manera conociéndose y conociendo en cuanto al modo de participación brindando sus propias ideas o pensamientos dentro del grupo de trabajo.

4.4. LA IDENTIDAD

4.4.1. Conceptos

- **Identidad** es un discurso que nos permite decir, yo soy o nosotros somos esto, pero que solo se puede construir a través de la cultura.

4.4.2. Funciones de la identidad:

- **Función Locativa:** Permite a los sujetos sociales encontrar su orientación u ubicación con relación a su adscripción y pertenencia social, la identidad nos ayuda a ser y decir lo que somos.
- **Función selectiva:** La identidad selecciona, de acuerdo a los valores que le son inherentes, el sistema de referencia de los actores sociales por tanto sus opciones prácticas en la cotidianidad van acorde a la pertenencia a la que se adscriben.
- **Función Integrativa:** Implica integrar las experiencias del pasado con las presentes en una memoria colectiva compartida, hacer funcional todo el acumulado social de la existencia de un pueblo.

La identidad es como un medio de identificación ante nuestro semejante ya que de ella depende como nos expresemos o nos identifiquemos en todos los lugares pues de ella depende como participemos dentro de los grupos sociales.

En nuestro municipio hace falta fortalecer esta situación de la identidad en este caso de la juventud porque de esto mucho depende que, los jóvenes puedan participar de manera interna y externa. También la identidad integra a todos y todas de manera colectiva haciendo que las prácticas de participación sean más consecutivas y brinden mayor y buenos resultados.

4.4.3. Tipos de identidades:

- ✓ **Identidades individuales:** Hacen referencia a las características propias, individuales.

En consideración de que las identidades son múltiples indiferenciadas, podemos decir que toda identidad individual es pluridimensional; la mayor parte de atributos diacríticos que se asignan a las identidades individuales como rasgos propios de su subjetividad, se construyen en relaciones de pertenencia y referencia a los colectivos sociales en los que desarrollan su praxis cotidiana.

Como también se la puede entender como un proceso subjetivo y frecuentemente Auto. Reflexivo por el que los sujetos Individuales definen sus diferencias con respecto a otros sujetos mediante la auto-asignación de un repertorio de atributos culturales generalmente valorizados y relativamente estables en el tiempo.

✓ **Identidades Colectivas:** Melucci construye el concepto de identidad colectiva. esta concibe como el conjunto de prácticas sociales que:

a) Involucran simultáneamente a cierto número de individuos o en nivel más complejo de grupos.

b) Exhiben características morfológicas similares en la contigüidad temporal y espacial.

c) Implican un campo de relaciones sociales entre las personas.

d) La capacidad de la gente involucrada para conferir un sentido a lo que está haciendo o va a ser.

Dentro de los tipos de identidades están estas dos características las cuales la denominamos colectivas e individuales. Las colectivas son aquellas que van a fortalecer al trabajo en equipo yaqué dentro de un grupo de es muy necesario saber compartir nuestro conocimientos y experiencias con los demás. También las identidades colectivas son las que llevaran a un proceso de trabajo de los grupos de manera eficiente para la obtención de buenos resultados en este sentido estas expresan la verdadera esencia de las relaciones humanas yaqué de ella depende cuan sinceras y reales sean alas personas en expresar su identidad.

4.5. LA PARTICIPACION

4.5.1. Conceptos según autores

“Participación es como esa forma de uno, poder dar a conocer lo que uno ve y siente o sabe sin necesidad de estar usando a otras personas o sin que se lo impidan a uno, como últimamente se ha estado viendo en sus ciertos sectores políticos que más que todo participan es por cuestión economía y normalmente cuando sucede lo hacen es por interés propia”.

(Díaz Borndenave, 1982).” La participación es una necesidad humana y por ende es un derecho de las personas”

Según Robirosa y otros (1990) Participar “significa tomar parte de algo con otros, significa repartir o entrar activamente en la distribución de las responsabilidades y compromisos”.

Geilfus (200) Presenta lo que llama la “escalera de la participación “, “que grafica cómo es posible pasar gradualmente, de una pasividad casi completa (ser beneficiado) al control de su propio proceso (ser actor del auto-desarrollo) y donde se puede ver lo que determina realmente la participación de la gente, es el grado de decisión que tienen en el proceso”.

Según los comentarios de los autores la participación es la manera de expresar un acto con otras personas de manera humana es decir que la participación se construye en base a las relaciones personales y sociales, por ejemplo: en una familia para tomar una decisión todos dan a conocer su punto de vista para solucionar un problema. Ahí están todos empleando la participación porque están dando su modo de pensar y proponiendo una solución.

La participación en nuestro municipio por parte de los jóvenes es muy escasa yaqué mucho depende del nivel de formación que hayan recibido o en muchas ocasiones es un patrón cultural que hace que los jóvenes no estén acostumbrados a participar.

4.5.2. Tipos de participación:

- a) La pasividad
- b) Suministro de información
- c) Participación por consulta
- d) Participación por incentivos
- e) Participación Funcional
- f) Participación interactiva
- g) El Autodesarrollo

a) La Pasividad: Las personas participan cuando se les informa; no tienen ninguna incidencia en las decisiones y la implementación.

b) Suministro de información: Las personas participan respondiendo a encuestas; no tiene posibilidad de influir ni siquiera en el uso que se va a dar información.

c) Participación por consulta: Las personas son consultadas por agentes externos que escuchan su punto de vista; esto sin tener incidencia sobre las decisiones que se tomarán a raíz de dichas consultas.

d) Participación por Incentivos: Las personas participan proveyendo principalmente trabajo a otros recursos (tierra para el ensayo) a cambio de ciertos incentivos (materiales, sociales, capacitación); el proyecto requiere su participación, sin embargo, no tienen incidencia directa en las decisiones.

f) Participación Funcional: Las personas participan formando grupos de trabajo para responder a objetivos predeterminados por el proyecto. No tienen incidencia sobre la formulación, pero se los toma en cuenta el monitoreo y el ajuste de actividades.

g) Participación Interactiva: Los grupos locales organizados participan en la formulación, implantación y evaluación del proyecto. Esto implica procesos de enseñanza –aprendizaje sistemático y estructurado y la toma de control en forma progresiva del proyecto.

Auto-desarrollo: Los grupos locales organizados toman iniciativas sin esperar intervenciones externas; las intervenciones se hacen en forma de asesoría y como socios. (Geilfus, 2000, p.4)

Estos tipos de participación ayudan a las personas a ser sociables a la hora de trabajar de manera en conjunto porque de éstas dependen las buenas relaciones entre ellas. También las participaciones son muy fundamentales para la, adecuada toma de decisiones, en nuestro municipio la juventud está muy atrasada y desactualizada en cuanto a las participaciones dentro de los diferentes ámbitos ya sean políticos, económicos, culturales y religiosos.

4.5.3. Toma de decisiones

Es el proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas todos y cada uno de nosotros pasamos los días y las horas de nuestra vida teniendo que tomar decisiones. Algunas decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de nuestra vida, mientras otras son gravitantes en ella. (Harry S . Truman, 2004, p.5)

Etapas en el proceso de toma de decisiones

- ❖ **Identificación de un problema:** El proceso de toma de decisiones comienza con un problema, es decir, la discrepancia ente un estado actual de cosas y un estado que desea, ahora bien, antes que se pueda caracterizar alguna cosa como un problema los administradores tienen que ser conscientes discrepantes, estar bajo presión para que se tomen acciones y tener los recursos necesarios, así para iniciar el proceso de decisión adecuado.
- ❖ **La identificación de los criterios para la toma de decisiones:** Una vez que se conoce la existencia el problema, se deben identificar los criterios de

decisión que serán relevantes para la resolución del problema. Cada persona que toma decisiones suele tener unos criterios que guían en su decisión este paso nos indica que son tan importantes los criterios que se identifican como los que no; ya que un criterio que no se identifica se considerará irrelevante por él que toma las decisiones.

- ❖ **La asignación de ponderaciones a los criterios:** Los criterios seleccionados en la fase anterior no tienen toda la misma importancia, por tanto, es necesario ponderar las variables que se incluyen en las listas del segundo paso anterior, a fin de darles la prioridad concreta en la decisión. Este paso lo puede llevar a cabo dándole el mayor valor al criterio preferente y luego comparar los demás para variarlos en relación al preferente.
- ❖ **El desarrollo de Alternativas:** Este paso consiste en la obtención de todas las alternativas viables que puedan tener éxito para la reducción del problema.
- ❖ **Análisis de las alternativas:** Una vez que se han desarrollado las alternativas el tomador de decisiones debe analizarlas cuidadosamente. Las fortalezas y debilidades se vuelven evidentes según se les compare con los criterios y valores establecidos en los pasos 2 y 3. Se evalúa cada alternativa comparándola con los criterios. Algunas valoraciones pueden lograrse en una forma relevante objetiva, pero, sin embargo, suele existir algo de subjetividad por lo que la mayoría de las decisiones suelen contener juicios.
- ❖ **Selección de una alternativa:** Este paso consiste en seleccionar las mejores alternativas de todas las valoradas.
- ❖ **La implantación de las alternativas:** Mientras que el proceso de selección quede completado con el paso anterior, sin embargo, la decisión puede fallar si no se lleva a cabo correctamente. Este paso intenta que la decisión se lleve a cabo e incluye dar a conocer la decisión a las personas afectadas y lograr que se comprometan con la misma. Las personas que tienen que ejecutar una decisión participan en el proceso, es más fácil que apoyen con entusiasmo la misma. Estas decisiones se llevan a cabo por medio de una planificación, organización y dirección efectivas.

❖ **La evaluación de la efectividad de la decisión:** Este último paso juzga el proceso el resultado de la toma de decisiones para verse se ha corregido el problema .si como resultado de esta evaluación se encuentra que todavía existe el problema tendrá que hacer el estudio de lo que se hizo mal. Las respuestas a estas preguntas nos pueden llevar de regreso a uso de los primeros pasos e inclusive al primer paso.

La toma de decisiones en la juventud de ahora está siendo escasamente aplicada yaqué la juventud es vulnerada porque no hay mucha oportunidad hacia ellos en este sentido es muy importante que se los integre de manera total para que puedan participar y dar a conocer sus diferentes opiniones dentro del desarrollo personal y social de las mismas.

La juventud necesita de orientaciones y capacitaciones en temas de liderazgo yaqué las mismas aún les falta seguridad en cuanto se refiere a la buena toma de decisiones es por ello que con este tema se pretende dar a conocer para que lo pongan en práctica dentro de los procesos de participación popular dentro del municipio y no solo popular sino en cualquier campo laboral que ellos desempeñen.

4.5.4. Tipos de decisiones

a) Decisiones estratégicas o de planificación: Son decisiones adoptadas por decisiones situados en la cima de la pirámide jerárquica o altos directivos. estas decisiones se refieren principalmente a las relaciones entre la organización o empresa y su entorno. Son decisiones de una gran trascendencia puesto que definen os fines y objetivos generales que afectan a la totalidad de la organización, a su vez perfilan los planes a largo plazo para lograr esos objetivos.

b) Decisiones tácticas o de pilotaje: Son decisiones tomadas por directivos intermedios. tratan de asignar eficientemente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos fijados a nivel estratégico.

c) Decisiones Operativas: Adoptadas por ejecutivos que se sitúan en el más inferior. Son las relacionadas con las actividades. el grado de repetitividad es elevado. (Robbins, S.P. 1994; p157).

Dentro de los tipos de decisiones están el cómo relacionarse con los demás porque mucho dependen de las capacidades de decisión que van tomando dentro de los procesos de trabajo en su entorno. Las decisiones son muy significativas cuando existe la unión dentro de los grupos sociales, estas son de mucho valor cuando el líder o lideresa coordinan con todos los participantes.

También las decisiones son la base del desarrollo dentro del municipio ya que de ello depende las capacidades de manejar o direccionar el presente o el futuro. Las juventudes con estos temas de información se formarán en valores y van a adquirir mayor madures entre ellos.

4.5.5. La resiliencia

Definiciones según autores:

(Grober, 1995) dinámica del ser humano para hacer frente a las adversidades superarlas y ser transformado por ellas.

(Suarez, 1995) procesos sociales que posibilitan tener una vida sana en un medio.

(Braming 1989) enfrentamiento efectivo ante eventos y circunstancias de la vida.

La resiliencia es un concepto que surge de la inquietud por identificar aquellos factores que facilitan a las personas sobreponerse de manera exitosa a la adversidad y dificultades que se presentan en sus vidas.

(Munis, Santos, Klotirencó, Suarez, Infantes y Grotberg, 1997) ; para las ciencias sociales la resiliencia se utiliza para caracterizar a aquellos sujetos que a pesar de nacer y vivir en condiciones de alto riesgo estos se desarrollan psicológicamente sanos y socialmente exitosos.

Las definiciones de la resiliencia se centran de la siguiente manera característica:

- En el individuo: se manejan conceptos como: capacidad, cualidad, mentalidades, características universales, entre otras.
- En el proceso: definiciones centradas en enfatizar la interacción que existe entre capacidades personales y en medio ambiente.
- En el resultado: definiciones centradas en la superación ante las diferentes adversidades.

❖ Pilares de la resiliencia Comunitaria según Suarez, 1995

1. Autoestima Colectiva: Actitud y sentimiento de orgullo por el lugar en que se vive. A mayor autoestima colectiva mayor capacidad de recuperación.

2. identidad cultural: proceso interactivo que se logra a lo largo del desarrollo e implica la incorporación de costumbres, valores, danzas entre otras.

3. Humor social: estrategias de ajuste que ayuda a una aceptación madura de la desgracia común y facilita cierta distancia con el problema favoreciendo la toma de decisiones para resolverlos.

4. Honestidad colectiva o estatal: manejo decente y transparente del público, conciencia grupal que valoriza el honesto ejercicio de la función pública.

❖ Elementos presentes en las definiciones de la resiliencia

1. Adversidad: El termino adversidad puede designar una constelación de muchos factores de riesgo o una situación de vida en especifica. La adversidad puede ser definida objetivamente a través de instrumentos de medición subjetiva a través de la percepción de cada individuo.

2. la noción del proceso permite entender la adaptación resiliente en función de la interacción dinámica entre múltiples factores de riesgo y de protección los cuales pueden ser familiares, biológicos, cognitivos, emocionales afectiva, social y cultural.

3. superación de la adversidad: esto ocurre cuando el individuo ha alcanzado expectativas sociales asociadas a una etapa de desarrollo o cuando no ha habido signos de desajuste.

4.6. INTRODUCCIÓN A LA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA

4.6.1. ¿Qué es la democracia?

Es una forma de organización de grupos de personas, cuya característica predominante es que, la titularidad del poder reside en la totalidad de sus miembros, haciendo que la toma de decisiones responda a la voluntad colectiva de los miembros del grupo. En sentido estricto la democracia es una forma de gobierno, de organización del estado, en la cual las decisiones colectivas son adoptadas por el pueblo mediante mecanismos de participación directa o indirecta que le confieren legitimidad a los representantes. En sentido amplio, democracia es una forma de convivencia social en la que los miembros son libres e iguales y las relaciones sociales se establecen de acuerdo a mecanismos contractuales.

4.6.2. Formas de democracia

- ✓ **Democracia Directa o Pura:** Cuando la decisión es adoptada directamente por los miembros del pueblo reunidos en asamblea o consejo.
- ✓ **Democracia indirecta o representativa:** Es cuando la decisión es adoptada por personas elegidas por el pueblo como sus representantes.
- ✓ **Democracia participativa o semi directa:** No se trata de un sistema en sí, sino de una modalidad, complemento y perfeccionamiento de las formas representativas que en última instancia permite alcanzar los procesos democráticos.

Derechos y obligaciones en el ejercicio de la democracia participativa

- ✓ **Derecho a ser informado:** Como condición previa a todo ejercicio de participación democrática debe reconocerse a todo ciudadano el derecho a exigir la publicidad y conocimiento de los actos y asuntos de gobierno.

sin este derecho la participación se vuelve utopía o un mero deseo si posibilidades de manifestarse por el desconocimiento de la realidad sobre la que se quiere influir.

- ✓ **El derecho a ser oído:** El derecho a ser informado no tendría razón de ser sin el derecho a ser oído por los poderes legislativo y ejecutivo.
- ✓ **La obligación de escuchar al electorado:** Resulta imprescindible que dentro de la estructura estatal se determine la obligación de los decisores de tomar en cuenta las objeciones y propuestas del electorado.

La educación para la participación: Estos derechos y obligaciones, reconocidos en las normas jurídicas pueden mantenerse inactivos o dormidos si no existe entre la sociedad el deseo de ponerlos en práctica. En sociedades jóvenes o con un fuerte pasado autoritario, se requiere un largo periodo en búsqueda de la madurez cívica para lo cual la educación ciudadana es fundamental.

4.6.3. Efectos de la participación en la comunidad a partir de la democracia participativa:

- Se crea un canal permanente de cooperación y coordinación entre el gobierno y la sociedad civil.
- Se modifica la conducta de los ciudadanos con su estado y de los decisores con sus representados.

Los gobernantes o administradores se informan de la realidad y se capacitan obligatoriamente.

- Desaparecen algunas características de autoritarismo y soberanía para con la sociedad y se contribuye a la transparencia de las acciones públicas.
- Los actos de gobierno y la aplicación de leyes se hacen más creíbles, aceptados y aceptables.
- Se desarrollan soluciones alternativas mejoradas y duraderas que se amoldan a la realidad.
- Las herramientas de participación son vistas como la posibilidad de dialogar con los representantes.

4.6.4. Participación ciudadana

La participación ciudadana es la intervención de las personas y los colectivos en actividades que influyan en la agenda pública en defensa y promoción de sus intereses sociales.

Participar además de ser un verbo, es una palabra con cinco definiciones generales y diferentes: las cuales son: Tomar parte de algo, Compartir, tener las mismas opiniones, ideas, etc. Que otra persona. Tener parte en una sociedad o negocio o ser socio de ellos. Dar parte, noticiar, comunicar.

Estas definiciones dan ideas de lo que se estaría entendiendo por participación, pero son insuficientes para comprender el concepto que está manejando en las sociedades actuales. aún más cuando el propósito de este trabajo es indagar por las concepciones de participación ciudadana que están formándose los jóvenes. (Diccionario Drae, 2008, p.38)

(Verdesoto, 1997) En definitiva la participación amplía sus conceptos en la práctica de democracia, representativa, promoción social y ciudadana moderan para lo cual es necesario promover.

a) la participación en clave positiva, como el modo de provocar la colaboración social, debe crear confianzas mutuas entre el estado y la sociedad civil antes que controles rígidos.

b) la participación debe contener a su interior formas representativas que le permitan combinar decisiones políticas en su más amplio y sentido y de desarrollo.

c) la sostenibilidad de la participación dependerá de la apropiación del proceso por parte de los beneficiarios.

d) la consolidación de la participación mediante el reconocimiento como un mecanismo el, sistema político, esto supone de un lado reconocer la influencia de los mecanismos de la organización actual de la democracia.

e) la participación es la mejor forma de potenciar el desarrollo social en un contexto de limitación de recursos.

Verdesoto (1997) afirma que los resultados producidos por una sociedad que se pone a trabajar en conjunto, son superiores en la creación de beneficios y en la apropiación de ventajas del desarrollo a la suma de procesos puntuales. Esto exige superar a las limitaciones de los proyectos participativos d alcance micro ya que la sociedad activada por la participación es siempre más que la suma de beneficios de todos los proyectos individuales.

4.6.4.1. Instrumentos de participación ciudadana y las políticas sociales

En función de su composición de sus objetivos de intervención en las políticas sociales los instrumentos de participación ciudadana pueden agruparse en tres tipos:

- ✓ **Instrumentos de consulta pública:** para una toma de decisiones, tales como las encuestas o preguntas puntuales en tono a un problema social, a través de medios de comunicación masivos o internet o de instrumentos de democracia directa como son el plebiscito o referéndum.
- ✓ **Instrumentos de Diseño de políticas sociales:** Es la consulta especializada en comités o comisiones de expertos y/o representantes de grupos de interés sobre determinada problemática, por ejemplo, Ambiental, cultural de salud y de género.
- ✓ **Instrumentos de diseño, aplicación y Monitoreo:** Son de políticas sociales de planeación estratégicas o participativa y el presupuesto participativo. (Alicia, 2002, p.248)

4.6.5. Cuatro condiciones básicas para que la participación tenga un buen resultado:

- **Acceso a la información:** La participación para que se sea útil y eficaz debe ser informada, enmarcada en un proceso ágil y sencillo. A su vez esta información debe estar sistematizada de manera clara y debe ser en lo posible de fácil entendimiento.

- **Autonomía:** Esto implica autonomía de los actores la no dependencia o subordinación de un actor respecto a otros.

- **Voluntad Política:** Es menester la voluntad del estado que genera los espacios y promueve la participación. Sin voluntad política por todas las partes, la participación difícilmente prosperara.

- **Incorporación de los actores:** La exhaustiva incorporación de los actores afectados es fundamental en el proceso participativo, pues al no darse la

representatividad de los actores en el proceso, el mismo carece de legitimidad ante, los interesados.

4.6.6. Acciones del líder para legitimar el trabajo en equipo

Para crear una nueva cultura de hábitos es necesario tener las siguientes características:

- **Conocimientos de sí mismo:** Es esencial para un líder saber evaluar los propios puntos fuertes y débiles y realizar decisiones estratégicas de afianzamiento y superación.

- **Adaptabilidad:** La creencia de adaptabilidad propia es fácilmente generalizable a las nuevas situaciones que puedan surgir en la empresa.

- **Intuición:** La confianza en la intuición propia y en los demás, sin exceso de búsqueda de racionalidad, es una de las características esenciales de los verdaderos líderes.

- **Energía:** Un líder transformador ha de tener gran dosis de energía personal y coraje, tanto para transmitirla a sus colaboradores como para aguantar el mismo ritmo emocional del trabajo que se requiere su papel.

- **Comunicación:** Desarrollar las habilidades de comunicación interpersonal y pública es invertir en una de las herramientas de trabajo más útiles del liderazgo.

- **Resistencia al estrés:** Si el líder se angustia o se inhibe todo el proceso de cambio puede igualmente bloquearse. Tiene que saber sobrellevar las dificultades dentro del equipo de trabajo. (Coaching para el éxito, 2002, p.23)

4.7. LA MOTIVACION

4.7.1. Conceptos según autores

Telleria (2008) refiere que la motivación “es la situación emocionalmente positiva o negativa, que se produce en un individuo cuando existe un estímulo o incentivo

que le proporciona satisfacción a cualquier necesidad, y le provoca desplegar una conducta determinada”.

Nos menciona que la motivación es una sensación libre de sentir ante los demás de forma natural el cual hace que las personas se sientan bien ante los demás. Confraternizando ideas sentimientos y emociones.

4.7.2. Tipos de Motivación

- ✓ **La motivación extrínseca:** Es la recompensa o incentivo que esta crea son independientes de la acción que el colaborador efectúa para, obtenerla, es decir la motivación que aparece fuera de un individuo. Los factores que proporcionan satisfacción y placer son el dinero y calificaciones, mismos que la tarea en sí misma no puede proveer.

Un colaborador extrínsecamente motivado trabajara en una tarea, inclusive cuando experimenta poco interés en ella, debido a la satisfacción anticipada que se obtiene de la recompensa. Esta forma de incentivo no significa que las personas no obtendrán ningún goce en trabajar en una tarea o la, solamente quiere decir que el placer que experimentan con anterioridad será siempre un motivador para ejecutar con entusiasmo las operaciones de un trabajo.

- ✓ **Motivación intrínseca:** El individuo es el origen de su propio estímulo, es quien dispone de los refuerzos y sanciones, se demuestra cuando una persona realiza una acción por el simple placer de realizarla sin que alguien de manera obvia le de algún tipo de incentivo externo.

Un colaborador intrínsecamente motivado ejecutará sus labores con placer porque eso le provoca gran satisfacción, sentimiento de autorrealización y crecimiento personal, puesto que se realizará lo que realmente quiere hacer. (García, 2007, p.48)

4.7.2. Teorías de necesidades de motivación

Kreitner y Kinicki (2017) mencionan que estas “teorías tratan de identificar factores internos que impulsan el, comportamiento. Las necesidades son

consideradas como déficit fisiológico o psicológico que producen resultados fuertes o débiles y que reciben influencia de factores ambientales”.

A continuación, veremos Algunas de ellas:

- ✓ **Teoría de jerarquía de necesidades de maslow:** En 1943 el psicólogo Abraham Maslow publicó su ahora famosa teoría en la que propone que la motivación depende de cinco necesidades: Básicas –Fisiológico, de seguridad, de amor, de estima y de realización personal.

En esta escala podemos ver que las necesidades están acorde a cada situación de desarrollo de las personas.

- ✓ **La teoría de ERG de Alderfer:** Esta hipótesis de Alderfer es similar a la de maslow, sin embargo, tiene únicamente tres categorías.
 - Necesidades de Existencia, de Relación, Necesidades de crecimiento que se refiere al autodesarrollo el crecimiento y la competencia.
- ✓ **Víctor H.Vroom**, quien sostiene que se puede motivar a las personas a hacer cosas para alcanzar una meta si estas creen en el valor de la misma y pueden ver que lo que realizan los ayudara a lograrla.
- ✓ **Teoría del reforzamiento de SKinner**, desarrollo una interesante pero controvertida técnica para la motivación. este enfoque, llamado el reforzamiento positivo o la modificación del comportamiento, sostiene que se puede estimular a las personas mediante el desempeño apropiado de su ambiente de trabajo y el elogio a su desempeño.

(Liderazgo y motivación, 2015, p.43)

4.8. LOS VALORES Y DEBERES HUMANOS

4.8.1. Conceptos según autores

RoKeach, señala Valores “son un tipo de creencias que llevan al sujeto a actuar de una manera determinada, son creencias que prescriben el comportamiento humano”.

Garzón y Garcés, señala que “son proyectos ideales de comportarse y de existir que se adecuan a las coordenadas histórico-sociales y que a la vez las trascienden”.

- **Características de los valores en el mundo de hoy**

Los valores humanos son todos aquellos actos que permiten la libre convivencia de los seres humanos en el mundo. Una de la característica es que se multiplican cuando son usados, dado que ayudan a que exista una mejor sociedad, aunque existen tantos valores positivos y negativos, pero se tiene que, los valores humanos son estos que comparten los seres humanos sin distinción de raza o cultura.

Teniendo claro que los valores humanos son todos concepto universal que controlan la acción del ser humano y que trasciende más allá de las culturas y las sociedades, se tiene que una de sus virtudes es que elevan la vida de las personas a nivel imaginable, la mayoría de ellos por no decir todos tienen una estrecha relación con el ético y lo moral hasta un poco más allá como posturas filosóficas y religiosas.

- **El desarrollo de los valores y las actitudes**

El aprendizaje de los valores y de las actitudes es un proceso lento y gradual en donde influyen distintos factores y agentes. Aunque los rasgos de la personalidad y el carácter de cada quien son decisivos en su adquisición, también desempeñan un papel indiscutible las experiencias personales previas, el medio donde crecemos, las actitudes que permiten las personas significativas, la información y la vivencia escolar, los medios masivos de comunicación, etc.

La primera que aparece en el desarrollo del individuo durante la infancia, es la moral heterónoma, es decir, lo que un poder o una ley externos determinan como adecuado o no. en este tipo de moral los niños se sienten obligados a cumplir las normas morales porque así lo exige una autoridad superior. Las personas no

hacen una elección libre, consiente o responsable, ni juzgan las normas morales por el valor que tienen en sí mismas, sino por la fuerza de la jerarquía o autoridad de quien la dispone. explicaciones como yo, solo obedecía las ordenes de mis superiores o tenia obligaciones de hacerlo, dichas por torturadores o criminales de guerra, son ejemplos de este tipo de razonamiento moral.

De esta posición, los individuos pasan poco a poco a una moral autónoma, el púber o adolescente empieza a juzgar las normas por la bondad o maldad y de por intención de los actos que generan independientemente de quien los impone. (Valores Universales, 2002, p.4)

¿Cómo puedo cambiar mis valores y actitudes personales?

Las más efectivas, implican situaciones donde los jóvenes:

- Aprenden a aclarar sus propios Valores
- Participan Activamente y se sienten, realmente, comprendidos
- Logran comprender a los demás y pueden meterse en la piel del otro
- Discuten y estudian con entusiasmo y no están a fuerzas
- Experimentan la libertad con obligación y se sienten autónomos
- Son conocedores del tema y están bien informados
- Analizan y resuelven dilemas y conflictos de valores.

Valores y congruencia personal: Se basan en lo que pensamos sentimos y lo que hacemos

- Analiza las situaciones y es más reflexivo que impulsivo
- Trata de identificar los argumentos que subyacen en la información que recibe
- Toma en cuenta los hechos o la evidencia lo más objetivamente posible
- Se forma un criterio propio entre los acontecimientos y no es un simple eco de los demás
- Sabe escuchar, los diferentes puntos de vista cuando hay un conflicto
- Busca opciones y no se cierra en un camino único

- Se pregunta a quien y como benefician ciertas acciones y prevé las consecuencias de los actos
- Con frecuencia se pregunta a si mismo que hace las cosas
- Puede diferenciar la razón de la emoción, aunque las vivas juntas
- Sabe distinguir sus, motivos e intereses personales de los colectivos
- Reconoce honestamente tanto sus sentimientos positivos como negativos
- toma decisiones Razonadas
- Actúa de manera asertiva en forma directa, firme y sincera, positiva y propositivamente; sabe cuándo decir no sin necesidad de agredir
- Es critico en el sentido positivo del término y no simplemente, criticón
- Reconoce sus errores y trata de corregirlos con inteligencia
- No lo dice sí que hace
- Esta informado, busca información fidedigna de primera mano
- Es escéptico, desconfía del rumor y de la información proveniente de fuentes dudosas (Valores Universales, 2002, p.4)

4.9. LOS VALORES EN LAS RELACIONES HUMANAS

- **La libertad**

Es la capacidad de elegir, el ser humano es libre, por su naturaleza y estructura.

- **La prudencia**

Es la capacidad de analizar y comprobar información, antes de tomar una decisión evaluando sus consecuencias.

- **La fortaleza**

Es la capacidad de resistir el mal, soportar las molestias o entregarse con valentía acometiendo una acción en favor de un bien mayor.

- **La paciencia**

Superar las molestias presentes con paz interior con la serenidad de que el bien deseado tardaría en llegar.

➤ **La perseverancia**

Es llevar a cabo las acciones necesarias para alcanzar lo decidido, aunque disminuya la motivación o surjan problemas internos o externos.

➤ **Comprensión o empatía**

Es la capacidad de ponerse en el marco de referencia del otro, sin perder el suyo propio buscando un bien en conjunto.

➤ **El respeto**

Actuar o dejar de actuar valorando los derechos, condición y circunstancias, tratando de no dañar, ni dejar de beneficiarse a sí mismo o a los demás.

➤ **El optimismo**

Confiar equitativamente en las posibilidades y ayuda que otros puedan aportar; confiar en los demás. En cualquier situación distinguir lo positivo en sí. Y las posibilidades de mejorar que existen, como las dificultades y obstáculos que se oponen a esta mejora, afrontándoos con fortaleza y alegría.

➤ **La lealtad**

En la adhesión a otros, acepta los vínculos implícitos, reforzando a lo largo del tiempo el conjunto de valores que representan.

➤ **La obediencia**

La persona obediente acepta, en un acto de deliberación interior, libremente, los mandatos internos y los que provienen de la autoridad califica, siempre que no se oponga al bien, ejecutando lo decidido.

➤ **La sinceridad**

Manifiesta, si es conveniente a la persona idónea y el momento adecuado, lo que ha hecho, visto piensa o siente, con claridad respecto de su situación personal o la de los demás.

➤ **La responsabilidad**

La persona toma o acepta decisiones y asume el resultado de ellas, lo mismo de sus actos no

Intencionados, buscando el bien común y procurando que otras personas lo haga lo mismo.

➤ **La flexibilidad**

Adaptar nuestras conductas con rapidez a los marcos de referencia de cada persona o a otras situaciones, sin abandonar por ellos los principios o valores personales.

➤ **La generosidad**

Ser generoso es actuar con los demás con otros en forma desinteresada y alegre, teniendo en cuenta el bien del otro, aunque cueste un esfuerzo.

➤ **La amistad**

Tener con algunas personas intereses, metas y valores comunes, unido esto a un gran afecto que se traduce en preocuparse ambos una evolución plena.

➤ **La sencillez**

La persona sencilla, se da a conocer claramente tal como es, siendo congruente su interioridad con lo que muestra a los demás.

➤ **La audacia**

La persona audaz es la que inicia acciones, conscientes de que con sus posibilidades reales y riesgo puede alcanzar el bien propio y ajeno.

➤ **El orden**

La persona ordenada jerarquiza, organiza sus actividades, distribuye su tiempo de acuerdo a la lógica y a la ley natural con el fin de lograr sus metas.

➤ **El pudor**

La persona que posee pudor cuida y respeta su intimidad y la de los demás. mantiene su seguridad interior resguardada de extraños, rechazando lo que

podiese le, mostrándola solo cuando sirve a su bien a los demás. (Valores Humanos, 2001)

4.10. QUE SON LOS DEBERES HUMANOS

Con base en los ejes definidos durante la discusión inicial, el grupo de la (UNAM) Unión de las Naciones Americanas, ha definido que estos son los deberes humanos sobre los cuales debe girar la proclamación de la nueva carta de obligaciones.

- ✓ Erradicar el hambre del mundo y no desperdiciar alimentos
- ✓ Acabar con el analfabetismo u educar con la calidad
- ✓ Compartir el conocimiento y la pericia para alcanzar una salud integral
- ✓ Los medicamentos deben ser gratuitos o tener un precio justo
- ✓ El estado debe regular los precios de los medicamentos para que no queden sujetos a las leyes del mercado.
- ✓ Ser veraces y respetuosos al ejercer el derecho de libertad de expresión
- ✓ Eliminar la desigualdad extrema de las sociedades
- ✓ Proporcionar condiciones óptimas para las libres competencias entre las empresas
- ✓ Respetar el hábitat y la forma de vida de animales y seres humanos.

4.10.1. Los derechos y obligaciones del líder transformador

- **Humildad:** Para reconocer errores, saber perdonar y dar un paso atrás si es necesario para avanzar.
- **Ética:** Para ser justa o justo, responsable, tolerante, practicando el respeto, la puntualidad y cercanía, pero también tener la plena seguridad, firmeza y valentía para defender el bien común.
- **Sencillez:** Para acudir cuando sea necesario a la trayectoria y experiencia de los líderes mayores en quienes confió.

Al tomar decisiones debo hacerlas con:

- **Serenidad:** Para tomarlas cuando los ánimos están calmados, pensando en el buen común antes que en mi interés personal.
- **Intuición:** Para evitar decisiones de riesgo y saber distinguir las malas prácticas de algunos funcionarios de las entidades a las que pertenecen.
Demando que un dialogo debe ser:
- **Inclusivo:** Para mantener la unidad y la igualdad dentro de mi comunidad y buscar equilibrio entre esta, el estado y las empresas.
- **Confiable:** Manejando información transparente sobre la realidad, los derechos y deberes, para orientar, construir confianza y facilitar soluciones.
Cuando intervenga en un conflicto debo hacerlo con:
- **Tacto:** Para dirigir entre los voceros auténticos de aquellos que tienen intereses ajenos, al bien común.
- **Prevenición:** Para percibir un problema a tiempo, evitando que se transforme en conflicto o en crisis.
- **Valencia:** Para involucrarme y estar en el centro del conflicto para construir el puente que busque coincidencias, acuerdos y compromisos ente oponentes, durante el conflicto y luego de él.

4.11. LA COMUNICACIÓN

4.11.1. Conceptos según autores

Achua y Lussier (2011, p.12) afirman que la comunicación “es un proceso de transmisión de información y significado. La comunicación real se presenta solamente cuando todas las partes entienden el mensaje desde la misma perspectiva, esto es crucial para el éxito organizacional. Las capacidades de hablar, leer y escribir que posee en supervisor tendrán un impacto directo en el logro eficaz de sus objetivos”.

ANZIEU (1971, p.35), define la comunicación como el “conjunto de los procesos físicos y psicológicos mediante los cuales se efectúa la operación de relacionar a una o varias personas, como por ejemplo Emisor, emisores –con una o varias

personas –receptor, receptores, con el objeto de alcanzar determinados objetivos”.

Nos mencionan que las personas necesitamos expresarnos de manera personal y en conjunto el cual ayuda a la toma de decisiones para alcanzar determinados objetivos de los diferentes trabajos que realiza el ser humano.

También la comunicación es esencial para lograr diferentes expectativas de los seres humanos desde su niñez. Eso hace que se vayan moldeando y educándose de manera más adecuada.

4.11.2. Elementos de la comunicación

En este sentido para conocer cómo se realiza o cual es el orden proceso de comunicación veremos los siguientes puntos.

- ❖ **Emisor:** Persona que emite o emiten el mensaje verbal o no verbal.
- ❖ **Mensaje:** es el objeto de la trasmisión de la información del emisor transformada a través de un código.
- ❖ **Receptor:** quien / es que recibe el mensaje y lo decodifica puede darse el caso de que un mensaje sea interpretado de diferentes maneras. El receptor, después, puede convertirse en emisor.
- ❖ **Canal:** es el medio a través del cual se transmite el mensaje verbal o no verbal (el aire que atraviesa la voz, una carta, un tablón de anuncios, un ordenador, entre otros).
- ❖ **Código:** es un sistema de signos y reglas identificables por el emisor y el receptor; si este último desconoce el código utilizado por el emisor, no habrá comunicación. el código más utilizado es el lenguaje verbal (oral o escrito) pero además del código lingüístico existen otros, como el morse la mímica y los códigos de señales o los utilizados en la navegación marítima, que emplean banderas, destellos luminosos entre otras.
- ❖ **Contexto:** es la situación real en que se da la comunicación; comprende elementos muy diversos que evaluados en conjunto (antecedentes,

intencionalidad supuesta entre otras) hacen que el receptor atribuya un significado al mensaje. El contexto es muy importante ya que un mensaje en un contexto o en otro puede tener significados muy diferentes (cuantas veces no hemos malinterpretado algo porque se ha sacado de contexto).

4.11.3. Tipos de comunicación

- **Comunicación Oral:** La comunicación oral es aquella que se establece entre dos o más personas, tienen como medio de transmisión el aire y como código un idioma.
Cada técnica empleada con el fin de intercambiar ideas tiene un campo de aplicación muy variado, entre los que figuran el personal, social, profesional, político o científico, entre otros.
- **Comunicación Escrita:** La comunicación escrita a diferencia de la oral, no está sometida a los conceptos de espacio y tiempo. La interacción entre el emisor y el receptor no es inmediata e incluso puede llegar a no sé, aunque aquello escrito perdure eternamente.
- **Comunicación interna:** Es la comunicación dirigida al cliente interno, es decir, al trabajador nace como respuesta a las nuevas necesidades de las compañías de motivar a su equipo humano y retener a los mejores en un entorno empresarial donde el cambio es cada vez más rápido.
- **Comunicación Externa:** Se define como el conjunto de acciones informativas que la empresa dirige a los actores y agentes exteriores a la misma desde los consumidores y proveedores hasta los inversores o la sociedad con él, objetivo de generar mantener o reforzar las relaciones entre la compañía y las demás personas.
- **Comunicación Ascendente:** Fluye de forma opuesta a la anterior es decir de los empleados o subordinados hacia la gerencia. Se emplea para proporcionar retroalimentación a los de arriba otorgándoles información sobre el progreso, ideas, situación interna, etc.

- **Comunicación Descendente:** Fluye de un nivel del grupo u organización a un nivel más bajo, es utilizado por los líderes para asignar tareas, metas dar instrucciones.
- **Lateral:** Intercambio de información de dos o más miembros cuyos puestos están a mismo nivel.

Goleman (op.cit), Identifica las competencias que dependen de los estados de ánimo y que determinan u desempeño exitoso en el trabajo, se trata de 25 Habilidades que se derivan de cinco Áreas: La Autoconciencia, la autorregulación, Motivación, empatía habilidades sociales de la teoría formulada por Salovey Mayer.

Área 1) Autoconciencia: Implica reconocer los propios estados de ánimo, los recursos y las instituciones):

- Conciencia Emocional: Identifica las propias emociones y sus posibles efectos
- Correcta Autovaloración: Conocer las fortalezas y limitaciones propias.
- Autoconfianza: un fuerte sentido del valor y capacidad propia.

Área 2) Autorregulación (manejo de los propios estados de ánimo, impulsos y recursos)

- Autocontrol: Manejar vigiladas las emociones y los impulsos
- Confiabilidad: Mantener estándares adecuados de honestidad e integridad
- Conciencia: Compromiso con sigo mismo, asumir las responsabilidades del propio despeño laboral dentro de esta la adaptabilidad y la innovación.

Área 3) Motivación: Intensidad y dirección de las emociones que guían o facilitan el cumplimiento de las metas establecidas.

- Impulso hacia el logro: Esfuerzo por mejorar o alcanzar un estándar de excelencia laboral.
- Compromiso: Alinearse con las demás metas del grupo u organización.
- Iniciativa: Disponibilidad para reaccionar ante las oportunidades

- Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos, a pesar de los obstáculos y retrocesos que puedan presentarse.

Área 4) Empatía conciencia de los sentimientos, necesidades y preocupaciones de los otros.

- Comprensión de los otros: Percibir los sentimientos y perspectivas de los compañeros de trabajo
- Desarrollo de los otros: Estar atentos a las necesidades de desarrollo de los otros y reforzar sus debilidades.
- Servicio de orientación: Anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades reales del cliente
- Diversificación: Cultivar las oportunidades laborales en los distintos tipos de personas
- Conciencia Política: Ser capaz de captar y comprender las corrientes emociones del grupo, así como del poder de las relaciones entre sus miembros.

Área 5) Habilidades Sociales Inducir respuestas deseadas en los otros

- Influencia: Idear y realizar adecuadamente tácticas efectivas de persuasión
- Comunicación: Saber Escuchar abiertamente al resto y elaborar mensajes convincentes.
- Manejo de conflictos: Saber negociar y resolver los desacuerdos que se presenten dentro de un grupo de trabajo
- Liderazgo: Capacidad de inspirar y guiar a los individuos y al grupo en un conjunto
- Catalizar el cambio: Iniciador o administrador de las situaciones nuevas
- Construir Lazos: Alimentar y reforzar las relaciones interpersonales dentro del grupo
- Colaborar y cooperar: Trabajar con otros para alcanzar metas compartidas
- Trabajar en equipo: Ser capaz de crear sinergia para la consecución de metas colectivas.

4.11.4. La comunicación asertiva

La comunicación asertiva es una habilidad social que puede desarrollarse para mejorar la calidad de las relaciones humanas.

Ser asertivo o asertiva significa que nos respetamos a nosotros mismos y que estamos dispuestos a nos, a pedir lo que nos corresponde y hacer valer nuestros derechos. también significa que somos conscientes de los derechos de los demás y lo respetamos.

La comunicación asertiva se compone de indicadores expresivos verbales o no verbales.

a) La comunicación Verbal: Es el conjunto de signos que pueden expresarse de manera oral como por ejemplos, gritos silbidos, llantos risas o el lenguaje de las palabras.

b) La comunicación No Verbal: Es el envío y recepción de mensajes sin palabras a través de gestos, lenguaje corporal o postura, expresión facial y el contacto visual.

La comunicación asertiva tiene que ver con la capacidad de expresar ideas, sentimientos y opiniones de manera espontánea, clara, libre y simple, en el momento justo y a las personas indicadas.

La comunicación asertiva se refiere a la capacidad de expresar a las personas lo que sentimos y creemos sobre ellas, de una manera directa, con los términos adecuados y sin llegar a exagerar nada o disminuir la magnitud de los que se quiere decir.

Algunas de las ventajas de la comunicación asertiva son:

- **Motiva** al auto respeto procurando el mejoramiento propio y de los demás.
- **Permite** decir sí o no sin precisiones de ninguna índole evitando el sentir cargo de conciencia o presión hacia alguna de las respuestas.

- **Permite** decir o expresar sentimientos o ideas que pueden incomodar a la persona a las que les dicen, siempre y cuando se haga con una intención constructiva.
- **Permite** perder el miedo a comunicarse con los demás por diversos temores tanto en la comunicación pasiva como en la activa.
- **Logra** incrementar el respeto mutuo entre las personas ya que esta comunicación genera confianza por la sinceridad y la veracidad que implica.
- **Permite** construir mejoramiento en la vida propia y en la de los demás ya que un concepto emitido por una persona es asertivo es valioso en el análisis de la propia vida.

4.11.5. La comunicación interpersonal:

WATZLAWIK (1967), establece cinco Axiomas básicos, que están resumidos por De Vito (1976).

- **Uno:** Un individuo no, puede no comunicar .no existe la no comunicación, este axioma asegura que toda conducta es por sí. Comunicativa este axioma es constantemente citado en muchas obras de comunicación.
- **Dos:** El autor postula que toda comunicación tiene un contenido y un aspecto relacional denominado meta comunicación, es decir cuando dos individuos están manteniendo una comunicación, está produciendo simultáneamente una comunicación de actitudes, formas, modos de expresión y lenguaje no verbal.
- **Tres:** Las unidades o sintagmas de la comunicación no son una suma de elementos aislados. El orden, el, secuencia de las unidades comunicativas, es muy importante a la hora de prefijar el centro y el resultado de la propia comunicación.
- **Cuatro:** Los seres humanos pueden comunicarse de formas analógicas y digital. Los códigos digitales son relativamente arbitrarios, es decir que un signo o código digital es utilizado para representar un referente que no

tiene una relación intrínseca con el propio signo. Otras características de los códigos o signos digitales es que son discretos es decir no continuo: son Activos o inactivos. El código digital más usual en el proceso de comunicación humana es el lenguaje.

- **Cinco:** Este axioma expresa la diferencia entre los conceptos de interacción simétrica y complementaria. Las interacciones simétricas son aquellas que reflejan un mismo nivel de comunicación entre los agentes de la misma: como, por ejemplo, un matrimonio dialogando, los empleados de una empresa durante una reunión o cualquier agente comunicativos relacionándose de forma simétrica. Por el contrario, una relación entre dos personas con distintos niveles (superior –subordinados) tiene a ser complementaria.

4.11.6. Las relaciones interpersonales:

Se establecen las relaciones interpersonales de diferentes tipos, según el nivel de vinculación pueden situarse en un nivel básico con las personas con quienes compartimos.

El estudio de los tipos de relaciones existentes, destacan siempre la conexión e interacción constante de personas con características comunes, es decir de la misma especie, a nivel laboral, social, cultural entre otros, resaltando que esta interacción va vinculada de persona a persona .sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen las mismas se manejan a través de ciertas herramientas que facilitan su uso, tales herramientas son la comunicación, la confianza, ,la pertenencia, rendimiento, colaboración, entre otros.

Las relaciones interpersonales se convierten entonces en la herramienta que la organización emplea para la comunidad circundante, docente, personal administrativo, de ambiente, estudiantes, padres y representantes interactúen de mejor forma.

4.11.7. Clima organizacional

Méndez (2006), en su libro cita a Chiavenato para definir el clima organizacional, como aquel que constituye el medio interno de una organización, es decir, la atmosfera que existe en cada organización, incluye diversos aspectos de la situación que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas de la compañía, los reglamentos internos (factores estructurales), además de las actitudes, sistemas de valores, formas de comportamientos sociales que son sancionados (factores sociales),entre otros.

4.11.8. Tipos de clima organizacional

Así mismo Gan y Berbel (2007) en su libro Manual de recursos Humanos citan a Likert, donde define cuatro tipos de clima organizacional:

1) Autoritario Explorador: Donde la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

2) Autoritario Paternalista: Existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores. desde afuera de la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

3) Consultivo: Se basa en la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar decisiones y existe la delegación e interacción entre ambas partes.

4) Participación: La dirección tiene plena confianza en los empleados, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles.

DISEÑO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO A DISEÑO FINAL

5.1 DATOS REFERENCIALES

5.1.1. Municipio

San Buenaventura

5.1.2. Localización

El siguiente proyecto se llevará a cabo en la comunidad Buenavista perteneciente al del Municipio de San Buenaventura, se encuentra ubicada aproximadamente a 13 km de distancia del pueblo de san Buenaventura, el acceso a la comunidad es vía terrestre y fluvial

5.1.3. Población beneficiaria

5.1.3.1. Directos

Los beneficiarios directos serán: 150 jóvenes entre varones y mujeres de la comunidad Buenavista

5.1.3.2. Indirectos

- Los niños(as) de la comunidad Buenavista.
- Las comunidades Vecinas de la comunidad Buenavista.
- Organización de tierras indígenas (CIPTA) comunidad indígena de pueblos tacanas.
- Los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista.
- Los padres de familia.
- Las autoridades locales de la comunidad.

5.1.4. Duración

El siguiente proyecto tendrá una duración de 11 meses.

665.2. CONDICIONES DEL PROYECTO

5.2.1. Viabilidad del proyecto

El presente proyecto es viable porque tiene las condiciones necesarias para solucionar el problema identificado de acuerdo a los componentes planteados. Como también es viable porque dio a conocer antes todos los actores involucrados. También es viable porque tiene la aceptación de todas las poblaciones beneficiarias como ser los jóvenes, profesores, autoridades tanto directamente como indirectamente.

5.2.1.1. Viabilidad técnica

El proyecto tiene una viabilidad técnica, porque se hizo un diagnóstico situacional participativo para poder identificar la problemática central. Una vez identificado la problemática central se prosiguió a la elaboración del árbol de problemas, donde se identificó causas principales, causas secundarias, seguidamente se identificó los efectos: Posterior a ello se ha realizado el árbol de objetivos que son cosas positivas al árbol de problemas, una vez identificado el árbol de problemas se prosiguió a la construcción de la matriz de marco lógico. La matriz de marco lógico tiene una estructura de manera vertical donde se encuentra la finalidad a gran escala, un propósito, a lo que se quiere llegar con el proyecto, componentes y actividades y de manera horizontal tiene resumen narrativo, indicadores el cual se caracteriza por tener calidad, cantidad y tiempo, medios de verificación y por último los supuestos.

De acuerdo a los resultados obtenidos de los instrumentos del diagnóstico y la elaboración del Árbol de Problemas y Objetivos se procedió a la elaboración de la matriz del Marco Lógico que está estructurado de la siguiente manera:

a) Lógica Vertical: Es la que establece la relación causa – efecto entre las distintas partes de un problema, como son los objetivos, entendiendo por tales, los logros o éxitos esperados que están orientados a resolver el problema detectado, la información de los objetivos.

Es decir, se presentan en cuatro columnas las cuales son:

Fin: El fin representa los impactos esperados o efectos derivados del propósito del proyecto. Es un impacto a mediano o a largo plazo.

Para esto, el fin sale del efecto principal del árbol de problemas convertido a positivo en el árbol de objetivos. Y es colocado en la parte vertical en el cuadro de la matriz del marco lógico.

Propósito: El propósito describe el efecto directo o resultado esperado que se lograra después de completar la ejecución del proyecto.

Para esto, el propósito salió del problema central encontrado de los resultados del diagnóstico, que fue trabajado primeramente en el árbol de problemas como problema central y cambiado a positivo en el árbol de objetivos como propósito de desarrollo del proyecto. Pudieran afectar el desarrollo del proyecto. La lógica horizontal garantiza la coherencia interna del proyecto y asegura su viabilidad en el contexto global del ámbito donde se ejecuta.

Componentes: Los componentes son obras, servicios y capacitaciones específicos que ofrece el responsable del proyecto, todo esto es trabajado en base al presupuesto asignado. En la Matriz del Marco Lógico los componentes o resultados se expresan en obras construidas, equipos instalados, capacidad desarrollada o servicios.

Para esto los componentes salieron de las causas primarias del árbol de problemas convertidos en Medios principales en el árbol de objetivos.

De acuerdo a elaboración del árbol de problemas y de objetivos se está trabajando con tres componentes.

Actividades: Las actividades constituyen el conjunto de lo que hacemos; esto es las tareas o acciones que deben ser realizadas para dar cumplimiento a cada componente del proyecto.

Para esto las actividades salieron de las sub causas de la elaboración del árbol de problemas es decir en el árbol de objetivos son las diferentes acciones que se va a realizar para que se dé cumplimiento de los componentes.

b) Lógica Horizontal: Se basa en el principio de correspondencia y presenta información en cuatro columnas que vinculan cada nivel de objetivos (fin, propósito, componentes y actividades) con los resultados específicos a alcanzar indicadores, los medios de verificación de los resultados y los supuestos o factores externos que pudieran afectar el desarrollo del proyecto.

La lógica horizontal garantiza la coherencia interna del proyecto y asegura su viabilidad en el contexto global del ámbito dónde se ejecuta.

Para esto la lógica horizontal está estructurado de la siguiente manera:

a) Indicador: Un indicador es un conjunto de datos que permite medir el logro de un objetivo en cualquier nivel.

Los tres atributos de un indicador:

1) Calidad: Que se refiere a la variable empleada es decir a la calidad que se está ofreciendo para mejorar las actividades del proyecto.

2) Cantidad: Que se refiere a la magnitud del objetivo que se espera alcanzar es decir a la población a la que uno va alcanzar con el proyecto trabajo.

3) Tiempo: Que se refiere al periodo en el cual se espera alcanzar el objetivo hay que usualmente está vinculado a la duración del proyecto. Es decir, a la duración del proyecto ejecutado.

b) Las fuentes o medios de verificación: Estos constituyen la base para la supervisión y la evaluación del proyecto y deben indicar donde el ejecutor o evaluador pueden obtener la información acerca de los indicadores.

Para esto se está trabajando con diferentes medios de verificación para darle mayor respaldo a cada indicador del marco lógico. Como es decir Actas, listas de asistencias entre otros.

c) Los supuestos: Los supuestos representan condiciones suficientes para obtener los resultados de un proyecto en cada uno de los niveles de objetivos de la intervención (Actividades, componentes, propósitos y Fin) y que están fuera de control de la gerencia del proyecto o de la gerencia del proyecto ejecutora. Los supuestos deben cumplirse para favorecer el éxito del proyecto y su sostenibilidad a largo plazo.

Para esto los supuestos están siendo trabajados de forma positiva dentro del proyecto.

5.2.1.2. Viabilidad social

Son Aquellos que van enfocados a la mejora de las condiciones de vida”.

De acuerdo a la socialización del perfil del proyecto de grado se realizó un acta de presencia y compromiso en apoyar al proyecto, en la cual estaban donde estaban presentes las siguientes Autoridades:

- El señor Alcides Serato Alvares (Corregidor de la comunidad Buenavista)
- Señor Gonzalo Oliver Terrazas (Presidente del consejo Municipal del Municipio de San Buenaventura)
- Lic. Nelson Machaca Salas (Director de la Unidad Educativa José Manuel Pando)
- Señor Carlos Puro Farfán Representante consejos educativos del Distrito, Ester Silvia Zaconeta Rodríguez, Orlando Hirose Alipaz representante de consejo educativos correspondientes a las Unidades Educativas de; José Manuel Pando, Guerrilleros Lanza; San Buenaventura y padres de familia del Municipio de San Buenaventura.

En este sentido se dio lugar al apoyo del proyecto en conformidad con las autoridades ya mencionadas en conjunto con la Máxima autoridad del municipio que es el Alcalde: El señor; Francisco Javier Delgado Calisaya. (Ver Anexos III)

5.2.1.3. Viabilidad económica

“Es determinada por la diferencia entre el costo y beneficio del mismo”.

De acuerdo a la socialización del perfil del proyecto se tiene las siguientes respuestas en beneficio del proyecto:

- El presidente del consejo Municipal quien indica que es un tema importante y considera que es muy beneficioso e importante la implementación de la escuela de líderes Mencionando también que sea muy independiente. como también el presidente del consejo Municipal, corregidor de la comunidad Buenavista y demás personas manifiestan la continuidad del proyecto.

Para esto el proyecto tiene un costo total De: 66.450 bs.

5.2.1.4. Viabilidad institucional

De acuerdo a las diferentes instituciones con las que se ha acordado son las siguientes como ser: La alcaldía de san Buenaventura, la comunidad Buenavista, distrital de educación, consejo educativo, corregidor de la comunidad Buenavista y los jóvenes de la comunidad Buenavista.

5.2.2. Factibilidad del proyecto

Se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señaladas. (<http://es.m.wikipedia.org>, el 25 de noviembre del 2017).

También la factibilidad es el análisis de la forma como los efectos positivos del proyecto continuarán presentes después de haber finalizado la ayuda financiera.

Un proyecto es viable cuando beneficia al grupo destinatario durante un largo periodo.

5.2.2.1. Factibilidad técnica

Se refiere a los recursos necesarios como herramientas, conocimientos y habilidades, experiencia, etc., que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto. Generalmente nos referimos a elementos tangibles (medibles).

- Dentro de la ejecución y desarrollo del proyecto se tiene a un coordinador Lic. En ciencias de la Educación con experiencia en el manejo de liderazgo y sus funciones serán: El manejo de evaluación, sistematización y monitoreo; Experto en el manejo de técnicas participativas. Todo esto para el manejo del proyecto que será de 11 meses.
- Como también se tendrá un facilitador, profesional en ciencias de la educación con bastante experiencia en tema de liderazgo, el cual será el encargado de desarrollar los talleres dentro del manual.
- Luego se contará con un profesional en comunicación social el cual desarrollará los programas educativos tanto radiales y televisivos.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR COMPONENTES

- **Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.**
 - Realizar 16 talleres de Capacitación y orientación en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.
 - Elaborar Cartillas informativas en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.
 - Realizar la respectiva entrega a los jóvenes de las Cartillas Informativas sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador.

- **Desarrollar un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.**
 - Realizar 12 programas Educativos de radio sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.
 - Realizar 12 programas Educativos en televisión sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.
 - Realizar la Creación de una página red para los jóvenes Sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el municipio.
- **Implementar una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.**
 - Realizar reuniones de coordinación con para la apertura de la escuela de líderes con las autoridades competentes.
 - Implementar equipos mobiliarios para el adecuado funcionamiento de la escuela de formación de líderes.
 - Desarrollar las capacitaciones y orientaciones a los jóvenes sobre Liderazgo juvenil Transformador.

5.2.2.2. Factibilidad administrativa

- **Personal a requerir:**

- Coordinador del proyecto

Lic. En ciencias de la Educación

- Facilitador

Lic. Ciencias de la Educación

- Comunicador

Lic. Comunicación Social

Todas las características anteriores tienen que contar con la experiencia laboral de mínimo 2 Años.

Herramientas y/o fuentes de verificación para efectuar las actividades dentro de la ejecución del proyecto.

- Encuestas
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Informes de seguimientos

5.2.2.3. Factibilidad económica

Debe mostrarse que el proyecto es factible económicamente, lo que significa que la inversión que se está utilizando es justificada por la ganancia que se generara para ello es necesario trabajar con un esquema que contemple los costos y las ventas. (www.trabajo .com .mx/móvil recuperado el 25 de noviembre del 2017).

El presente proyecto cuenta con el siguiente costo total en bolivianos, establecidos por componentes.

Cuadro de costo total del proyecto en bolivianos

Costo total del proyecto por componentes	COMPONENTE I	55180
	COMPONENTE II	7295
	COMPONENTE III	3975
	Total de gastos en bolivianos	66.450

5.2.2.4. Factibilidad operativa

La factibilidad de sistemas operativa, tiene como objetivo comprobar que la empresa u organización será capaz de darle uso al sistema, que cuenta con el personal capacitado para hacerlo o tiene los recursos humanos necesarios para mantener el sistema. (<https://es.slideshare.net/movil> recuperado el 25 de noviembre del 2017).

En la parte operativa del proyecto se cuenta con los siguientes recursos Humanos y de los objetivos y/o Componentes planteados, con sus respectivas actividades.

Recursos Humanos

- Coordinador del proyecto: Profesional en ciencias de la educación.
 - Facilitador: profesional en ciencias de la educación.
 - Comunicador: Lic. En comunicación social.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR COMPONENTES

- **Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.**
 - Realizar 16 talleres de Capacitación y orientación en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.
 - Elaborar Cartillas informativas en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.
 - Realizar la respectiva entrega a los jóvenes de las Cartillas Informativas sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador.

- **Desarrollar un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.**

- Realizar 16 programas Educativos de radio sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.
 - Realizar 16 programas Educativos en televisión sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.
 - Realizar la Creación de una página red para los jóvenes Sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el municipio.
- **Proponer una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.**
- Realizar reuniones de coordinación con para la apertura de la escuela de líderes con las autoridades competentes.
 - Implementar equipos mobiliarios para el adecuado funcionamiento de la escuela de formación de líderes.

5.2.3. Instancias interesadas

Las instancias Interesadas que apoyan el proyecto son las siguientes:

- El gobierno Municipal de San Buenaventura
- La Comunidad Buenavista, perteneciente al municipio de San Buenaventura
- La Unidad Educativa Buenavista
- Distrital de Educación-San Buenaventura.
- Padres de Familia de la Comunidad Buenavista.
- Profesores de la Unidad E4ducativa comunidad Buenavista.

5.2.4. Valoración del proyecto ante sus beneficiarios

La valoración del proyecto se la dio en el centro Regional San Buenaventura Universidad Mayor de San Andrés, en fecha 11 de octubre del 2017 por los siguientes representantes:

- El señor Alcides Serato Alvares (Corregidor de la comunidad Buenavista)
- Señor Gonzalo Oliver Terrazas (Presidente del consejo Municipal del Municipio de San Buenaventura).
- Lic. Nelson Machaca Salas (Director de la Unidad Educativa José Manuel Pando)
- Señor Carlos Puro Farfán Representante consejos educativos del Distrito, Ester Silvia Zaconeta Rodríguez, Orlando Hirose Alipaz representante de consejo educativos correspondientes a las Unidades Educativas de; José Manuel Pando, Guerrilleros Lanza; San Buenaventura y padres de familia del Municipio de San Buenaventura.

En este sentido se dio lugar al apoyo del proyecto en conformidad con las autoridades ya mencionadas en conjunto con la Máxima autoridad del municipio que es el Alcalde: El señor; Francisco Javier Delgado Calisaya. (Véase acta de acuerdo de participación).Anexo III.

5.2.5. Acuerdos establecidos para la ejecución del proyecto

La presentación de la propuesta del presente proyecto “Liderazgo Juvenil Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018”. Se realizó en el Centro Regional Universitario Norte Amazónico del Municipio de San Buenaventura, ubicado en la provincia Abel Iturralde del departamento de la Paz, en fecha 11 de octubre de 2017.

- El señor Alcides Serato Alvares (Corregidor de la comunidad Buenavista)
- Señor Gonzalo Oliver Terrazas (Presidente del consejo Municipal del Municipio de San Buenaventura).

- Lic. Nelson Machaca Salas (Director de la Unidad Educativa José Manuel Pando)
- Señor Carlos Puro Farfán Representante consejos educativos del Distrito, Ester Silvia Zaconeta Rodríguez, Orlando Hirose Alipaz representante de consejo educativos correspondientes a las Unidades Educativas de; José Manuel Pando, Guerrilleros Lanza; San Buenaventura y padres de familia del Municipio de San Buenaventura. Anexo III.

5.3. METODOLOGIA DE CONSTRUCCION DEL PROYECTO

5.3.1. Descripción del árbol de problemas

Concepto: Es una representación en forma de diagrama de una situación negativa con sus causas y sus efectos.

Cusas: Lo que se considera como origen o fundamento del problema y sus efectos.

Efectos: Consecuencias de la, situación planteada como problema y que se harían más graves en caso de no formularse y desarrollarse el proyecto que se plantea como solución.

El árbol de problemas es una herramienta de análisis en la fase de planificación de los procesos de fiscalización operativa y evaluativa. Como también es un apoyo metodológico, cuya aplicación coadyuva al establecimiento de los objetivos generales y específico de un determinado programa de trabajo, esto permitirá visualizar y establecer las alternativas de solución y estructura tal objetivo de una forma más expedita y fácil.

También se denomina Árbol de Causas-Efectos, donde el problema central se coloca en el centro del árbol, las causas en el nivel inferior y, los efectos en el nivel superior.

Se coloca en el centro, luego las causas y sub causas se colocan de manera ordenada de acuerdo al problema planteado, luego de esto se va identificando y

colocando los efectos de la misma manera de forma ordenada es decir causas primarias con efectos primarios y causas secundarias y efectos secundarios. Como también se identificó la causa Principal Haciendo coincidir también con el efecto principal en la parte.

Para realizar el árbol de problemas primeramente se realizó el diagnóstico y para las recolecciones datos se aplicó técnicas e instrumentos como ser: Entrevistas semi estructurada, Encuesta, Lluvia de ideas.

- Las entrevistas para las: Autoridades de la comunidad.
- La encuesta para los jóvenes y padres de la comunidad.
- La lluvia de ideas para los Jóvenes de la comunidad.

Una vez obtenido la formación se procedió al análisis de los resultados de cada instrumento y técnica. La cual se encontró el problema principal.

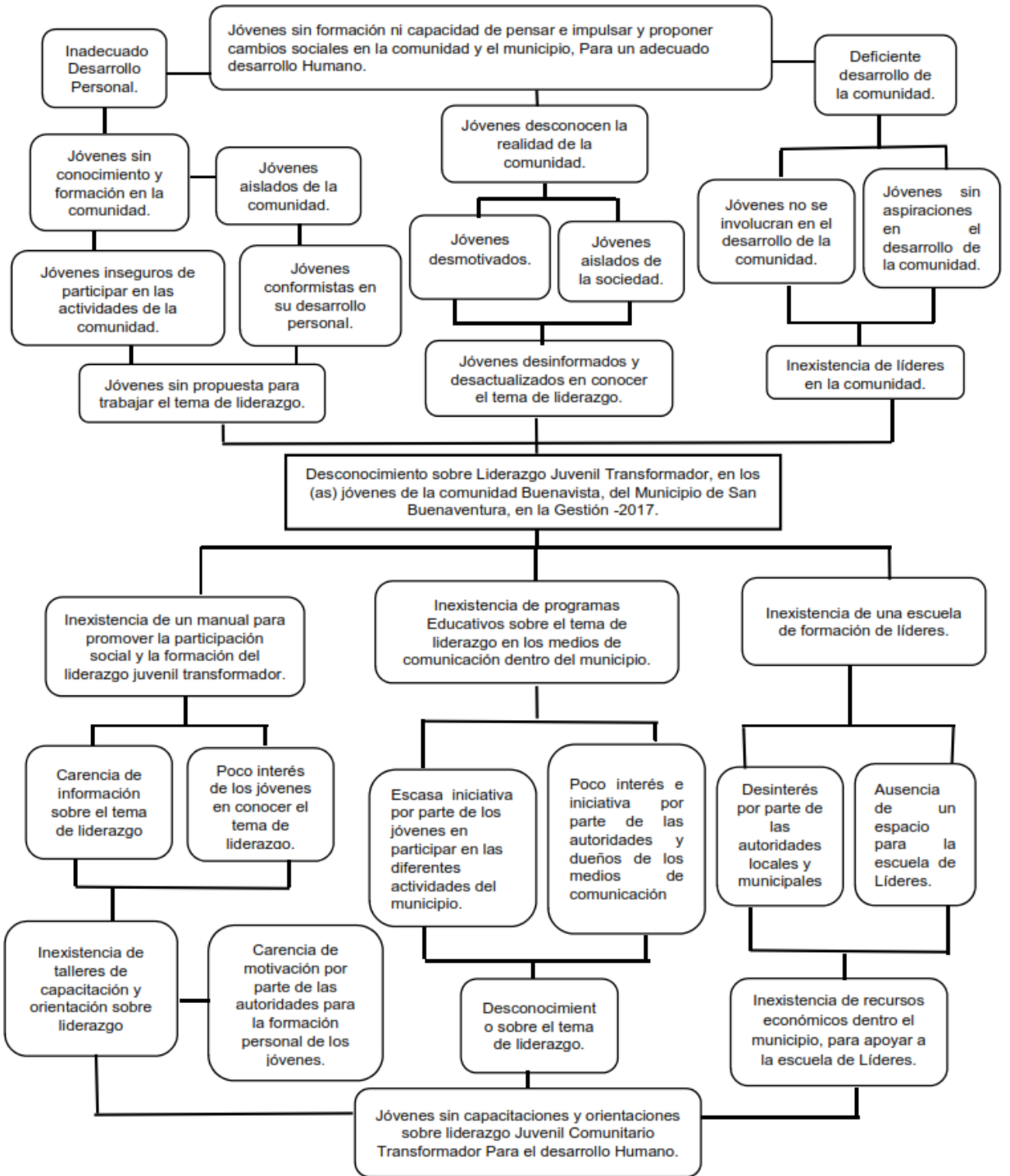
“Liderazgo Juvenil Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018”

Luego se procedió a realizar las causas del problema, a central donde se pudo ver lo siguiente; No cuenta con: un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.

No Cuenta con un Programa Educativo radial y televisivo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.

No cuenta con propuesta para una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.

“ARBOL DE PROBLEMA”



5.3.2. Descripción del árbol de objetivos

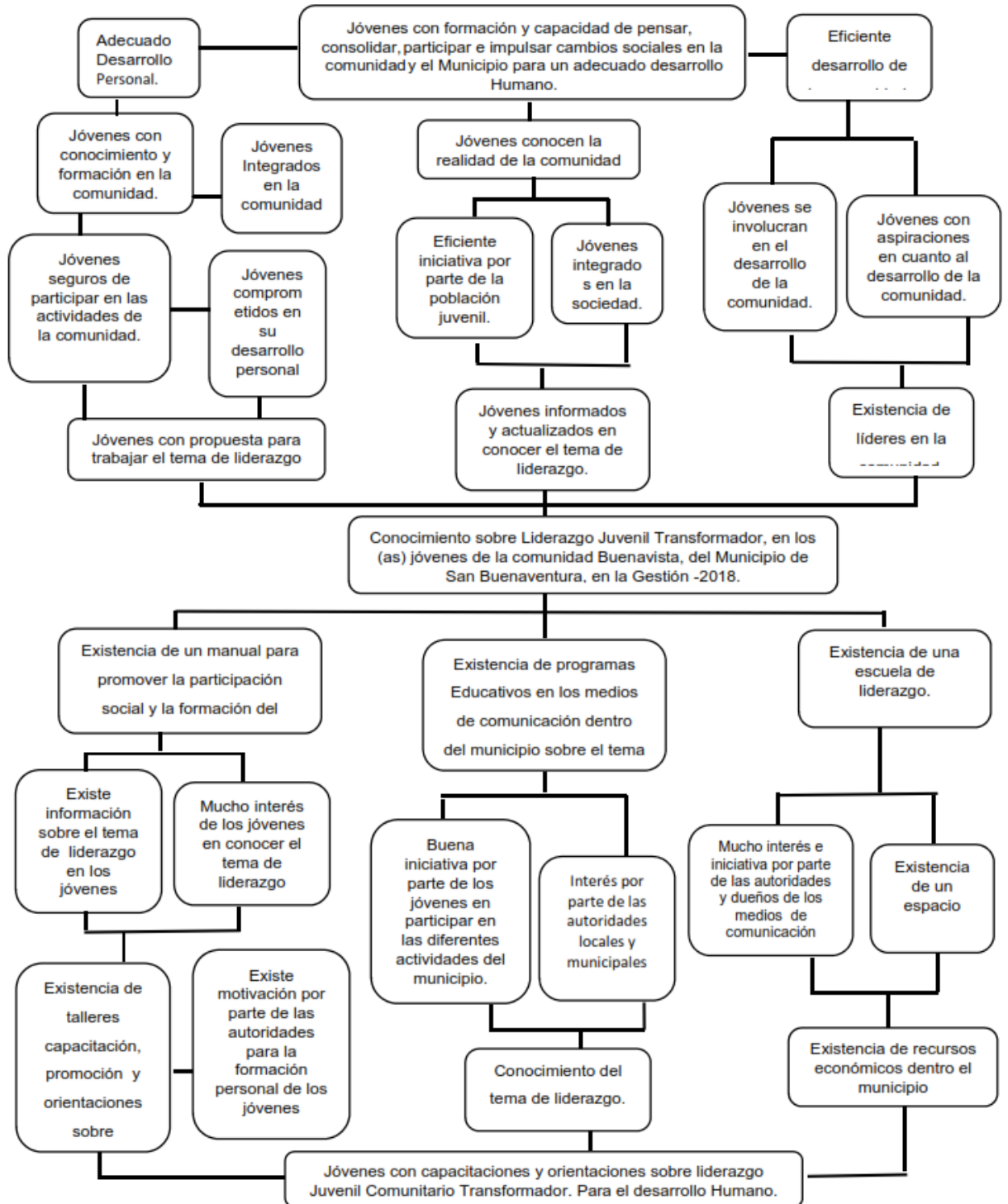
Concepto: Representación en forma de diagrama de las relaciones “Medio-Fin” de las intervenciones del proyecto propuesto, planificadas de manera lógica, basándose en el análisis de problemas.

También llamado árbol de medio y fines o árbol de soluciones, esta herramienta nos permite transformar del árbol de problemas las causas (raíces) en medios y los efectos (hojas) en fines, además de guiarnos hacia el análisis de alternativas llevando los medios a estrategias.

Este árbol permite que el problema, redactado en términos positivos, se convierta en el objetivo general para un determinado proyecto de fiscalización .de la misma manera, los efectos de primer y, más niveles se utilizan para la formulación de los objetivos específicos.

En este sentido se optó primeramente a cambiar lo sentido negativo del árbol de problemas a lo sentido positivo: es decir de manera ordenada, las causas se convierten en Medios de solución y los efectos se convierten en fines es decir objetivos de alcances.

ARBOL DE OBJETIVO



5.3.3. Matriz del marco lógico

Concepto: Herramienta para la concepción, diseño, ejecución. Seguimiento en el desempeño y evaluación de un proyecto .su objetivo es darle estructura al proceso de planificación y comunicar, en un solo cuadro, la información esencial sobre el proyecto.

Breve reseña histórica: El marco lógico, también conocido como como metodología de marco lógico (MML) es una herramienta de gestión de proyectos usada en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de, proyectos .fue desarrollada en 1969 por la USAID (Agencia de los estados Unidos para el desarrollo internacional) como respuesta a análisis de resultados de proyectos anteriores, donde se concluyó que había deficiencias y que era necesario crear una herramienta para mejorar los resultados de futuros proyectos.

Para la realización del Marco Lógico se analizó el árbol de objetivos y de acuerdo a esto se fue ordenando los respectivos del marco lógico en el sentido vertical: Siendo el fin, el propósito, los componentes y las actividades.

La Matriz del Marco Lógico tiene una representación gráfica de cuatro por cuatro que se divide en Lógica Vertical y Horizontal.

Lógica Horizontal

1)Resumen Narrativo: En el resumen narrativo están marcados todos los, objetivos o propuesta de trabajo del proyecto.

2) Indicadores: un indicador es la especificación cuantitativa y cualitativa para medir el logro de unos objetivos de un proyecto.

Características de un indicador:

Cantidad: Para darle mayor factibilidad a los objetivos y para sean alcanzables dando buenos resultados. En este sentido el porcentaje de alcance de beneficio que recibirán la población beneficiaria.

Calidad: En este sentido a la propuesta empleada al realizar los objetivos planteados. Es decir, los jóvenes la población beneficiaría se va a beneficiar con información adecuada.

Tiempo: En este sentido especifica el tiempo de ejecución del proyecto.

Medios de Verificación: En este sentido los medios de verificación serán el sustento o el respaldo de cada actividad realizada en el Marco Lógico, es decir las documentaciones entre otros.

Supuestos: En este sentido los supuestos van a ser las condiciones suficientes de apoyo de todos los objetivos de intervención es decir las (Actividades, componentes, Propósito y el fin).

MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

LOGICA DE INTERVENCION		INDICADORES VERIFICABLES OBJETIVAMENTE	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN	Jóvenes con formación, capaces de pensar, consolidar, participar e impulsar cambios sociales en la comunidad y el municipio para un adecuado desarrollo humano.	El 70 % de los Jóvenes son capaces de pensar, consolidar, participar e impulsar cambios sociales en cuanto al Liderazgo Juvenil Transformador para un adecuado desarrollo humano en el municipio de San Buenaventura después de la ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - Listas de asistencias de los jóvenes a la hora de participar en los diferentes talleres. - Listas de las juntas vecinales - Fotografías de las diferentes intervenciones. - datos establecidos por el corregimiento de la comunidad Buenavista. 	- Apoyo de las autoridades de la comunidad y del municipio en cuestión del tema Liderazgo Transformador.
PROPOSITO	Se ha desarrollado Conocimiento sobre Liderazgo Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018.	El 80% de los jóvenes han desarrollado Conocimiento sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en la comunidad Buenavista, para el fortalecimiento de las habilidades, destrezas del Municipio de San Buenaventura durante los 11 meses.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas realizadas a los jóvenes. - fotografías de las diferentes actividades realizadas dentro de la comunidad. - Listas de asistencias de participación de los jóvenes. - fotografías. - certificados de participación. 	- Apoyo de las autoridades municipales y locales y juntas Vecinales para las diferentes intervenciones del proyecto realizado.
COMPONENTE 1: "CAPACITACIÓN"				
C O M P O N E	Se ha elaborado un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.	El 80% de los jóvenes de la comunidad Buenavista del municipio de San buenaventura reciben capacitación y se benefician del manual educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador durante los 11 meses de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - manual educativo. - Listas de los participantes en los diferentes talleres brindados. - Actas de conformidad en cuanto a la participación de los jóvenes por parte de la comunidad. - fotografías. 	- Jóvenes demuestran mucho interés en participar en las diferentes actividades realizadas dentro del Manual.

N T E S	COMPONENTE 2 “INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN”			
	Se ha Desarrollado un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medio de comunicación dentro del municipio.	El 80% de los jóvenes tienen información y orientación, a través de los Programas Educativos en los medios de comunicación dentro del municipio, sobre el tema de liderazgo transformador durante los 2 últimos meses de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - Programa educativo radial. - Entrevistas realizadas a autoridades tanto de la comunidad y del municipio. - Listas de llamadas de los participantes en los diferentes desarrollos de los programas. - fotografías. 	- Buena participación e interés de los jóvenes, la ciudadanía y las autoridades del municipio.
	COMPONENTE 3: SERVICIO			
	Se ha propuesto la implementación una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales, organizacional es y de participación social ciudadana.	Se pretende que el 80% de los jóvenes reciban capacitación, orientación e información en la escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana, en el municipio de San buenaventura durante los 2 últimos meses de la ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - La escuela de formación de líderes. - Acuerdos establecidos por parte de las autoridades. - listas de actas firmadas Por partes de los comunarios. 	- Aceptación por parte de las Autoridades Municipales.
A C T I V I D A D E	ACTIVIDADES COMPONENTE I			
	Realizar 16 talleres de Capacitación y orientación en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	El 80% de los jóvenes son capacitados y orientados a través de los talleres educativos de promoción sobre el liderazgo transformador durante los 9 primeros meses de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - entrevistas a los participantes. - lista de asistencia de los/ las participantes. - fotografías. - videos testimonios de las Experiencias vividas de los participantes. 	- Masiva participación de la población juvenil a los diferentes talleres brindados.
	- Elaborar Cartillas informativas en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	El 100 % de los jóvenes de la comunidad Buenavista se benefician de las Cartillas informativas para promocionar el	<ul style="list-style-type: none"> - 300 ejemplares de las cartillas de información. - lista de participantes. 	- buen interés en cuanto a la lectura de las cartillas informativas sobre el tema de

S		Liderazgo Transformador durante los 3 primeros meses de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - lista de participantes. - Fotografías tomadas a los participantes. 	liderazgo transformador.
	Realizar la respectiva entrega a los jóvenes de las Cartillas Informativas sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	El 100 % de los jóvenes de la comunidad Buenavista se benefician de las Cartillas Informativas para promocionar el tema de Liderazgo transformador durante el 4to mes de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - 300 cartillas informativas. - Listas de Asistencia de los participantes. - Fotografías tomadas tanto a autoridades y jóvenes. - Entrevistas realizadas a las personas de la comunidad. 	Se entregó las revistas, boletines a toda la juventud que asistieron a los cursos.
	ACTIVIDADES COMPONENTE II			
	Realizar 16 programas Educativos de radio sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.	-El 80 % de los jóvenes son informados y orientados a través De los programas Educativos radiales sobre Liderazgo Transformador durante los 2 últimos meses de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - programas educativos radiales. - entrevistas a autoridades. - Entrevistas a participantes. - listas de llamadas de participación. - fotografías. - Acuerdos de trabajo con las instituciones de los medios de comunicación. 	- Los medios de comunicación apoyan a una continuidad de los programas.
	- Realizar 16 programas Educativos en televisión sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.	El 80% de los Jóvenes son informados y orientados a través programas Educativos Televisivos sobre Liderazgo Transformador durante los 2 últimos meses de ejecución del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> - programas educativos televisivos. - Listas de los participantes. - fotografías. - Entrevistas de participación. - videos testimonios de los participantes. 	- Buena participación y audiencia de los jóvenes dentro del Municipio.
	- Realizar la Creación de una página web para los jóvenes Sobre el tema de Liderazgo Juvenil	El 100% de los jóvenes son beneficiados con la Creación de una página web para incentivar la	<ul style="list-style-type: none"> - página web. - Listas de participantes. - audios grabados. 	- Jóvenes satisfechos con la creación de la página web.

	Transformador en el municipio.	participación social sobre liderazgo Transformador durante los 11 meses de ejecución del proyecto.	- fotografías.	
	ACTIVIDADES COMPONENTES (III)			
	Realizar reuniones de coordinación con para la apertura de la escuela de líderes con las autoridades competentes.	- Un 100 % de las autoridades están de acuerdo con la apertura de la escuela de formación de líderes durante los primeros dos meses ejecución del proyecto.	- Actas de acuerdo de las autoridades locales, municipales. - Acuerdos institucionales - fotografías - Listas de asistencias de las personas de la comunidad en conjunto.	- Apoyo por parte de las autoridades locales y municipales y de las personas de la comunidad.
	- Implementar equipos mobiliarios para el adecuado funcionamiento de la escuela de formación de líderes. -	- El 90 % de la escuela de formación de líderes se encuentra equipada adecuadamente para el respectivo funcionamiento durante los 2 últimos meses de ejecución del proyecto.	- equipos mobiliarios. - Acuerdos Institucionales - Fotografías. - Acta de entrega del mobiliario.	Materiales eficientes de la escuela de formación de líderes.
		PRESUPUESTO	TOTAL	CONDICIONES PREVIAS
		Recursos humanos Recursos materiales Imprevistos presupuestado Bs. 66.450.	Bs 66.450 costo total del proyecto entre los recursos humanos y materiales e imprevistos.	Coordinaciones con las autoridades de la comunidad de Buenavista. Coordinaciones con las autoridades municipales.

Fin: La finalidad del presente proyecto es, “Jóvenes con formación capaces de pensar, consolidar, participar e impulsar cambios sociales en la comunidad y el municipio para un adecuado desarrollo humano. El cual es muy importante dentro del municipio ya que es de relevancia e impacto social, así mismo servirá como referente dentro de los cambios sociales y/u Organizacionales para el desarrollo del municipio”.

Propósito: El propósito del presente proyecto es: “Se ha desarrollado Conocimiento sobre Liderazgo Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018”.

Esto hará que los jóvenes asuman responsabilidad de decisión y de formación personal para su mejor desenvolvimiento en los diferentes contextos que desempeñe ya bien sea social, político, económico y cultural.

Para esto se realizarán talleres de información en la comunidad Buenavista y en área urbana del municipio. Esto se lo realizara en coordinación con las autoridades locales y municipales.

COMPONENTES DEL PROYECTO:

Componente I “CAPACITACION Y SENSIBILIZACIÓN”

- ✓ Se ha elaborado un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador. De esta manera los jóvenes serán capacitados a través del manual educativo el cual servirá como una guía de referencia para ser trabajada dentro del municipio.

Componente II “INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN”

- ✓ Se ha Desarrollado un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio. Aquí los jóvenes aprenderán a desenvolverse de manera personal y grupal para alcanzar mayor adaptabilidad dentro de su entorno, Adquiriendo en si las

destrezas y habilidades. Esto se los realizara dentro del todo el municipio en coordinación con la comunidad de Buenavista.

Componente III “SERVICIO”

- ✓ Se ha implementado una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana. Con la implementación de una escuela de formación de líderes, los y las jóvenes tendrán la oportunidad de ser bien formados para asumir responsabilidades y decisiones dentro del desenvolvimiento personal, grupal y como también en la sociedad.

5.3.3.1. Lista de chequeo para marco lógico

1	el proyecto tiene un solo objetivo	x
2	el objetivo no es una reformulación de los resultados	x
3	el objetivo es independiente de la función gerencial del proyecto	x
4	el objetivo es claro y alcanzable	x
5	todas las actividades son necesarias para el cumplimiento del objetivo del proyecto	x
6	las actividades están claramente definidas	x
7	las actividades están definidas para lograr los resultados	x
8	las actividades son la descripción detallada de los resultados	x
9	el objetivo general está claramente definido	x
10	la relación entre objetivo general y objetivo del proyecto es lógica y directa	x
11	las suposiciones a nivel de actividades no están precedidas de ninguna condición	x
12	los resultados más las suposiciones a ese nivel producen las condiciones suficientes y necesarias para alcanzar el objetivo del proyecto	x
13	El objetivo del proyecto más las suposiciones a ese nivel describen las condiciones críticas para alcanzar el objetivo general.	x
14	la relación entre actividades y resultados es realista	x

15	la relación entre resultados y objetivos del proyecto es realista	x
16	la relación entre actividades y recursos es realista	x
17	La lógica vertical entre actividades, resultados, objetivo del proyecto y el objetivo general como un todo es realista.	x
18	Los indicadores a nivel de objetivos del proyecto son independientes de los resultados .no son una suma de los resultados sino una medida del objetivo del proyecto.	x
19	Los indicadores del objetivo del proyecto miden lo que está definido y no otra cosa.	x
20	Los indicadores del objetivo del proyecto son medidas de cantidad, calidad y tiempo.	x
21	Los indicadores del objetivo general son verificables objetivamente en términos de cantidad, calidad y tiempo.	x
22	Los indicadores de resultados son verificables objetivamente en términos de calidad, cantidad y tiempo.	x
23	Los recursos (humanos, materiales, financieros, tiempo) son los necesarios para cumplir con los con el objetivo.	x
24	La columna de medios de verificación identifica la fuente del dato para construir los indicadores.	x
25	Las actividades identifican las acciones requeridas para recolectar o ensamblar los medios de verificación.	x
26	los resultados definen la responsabilidad de la gerencia del proyecto	x
27	cuando se revisa la matriz se puede definir el plan de evaluación del proyecto	x
28	Los indicadores de los objetivos miden su logro.	x
29	La estrategia de los resultados incluye una descripción de los sistemas de manejo del proyecto.	x

5.4. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

5.4.1. Finalidad del proyecto

Jóvenes con formación capaces de pensar, consolidar, participar e impulsar cambios sociales en la comunidad y el municipio para un adecuado desarrollo humano.

5.4.2. Objetivos del proyecto

5.4.2.1. Objetivo general: Desarrollar Conocimiento sobre Liderazgo Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018.

5.4.2.2. Objetivos específico

- Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.
- Desarrollar un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.
- Proponer una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.

JUSTIFICACION

El presente proyecto liderazgo transformador en los jóvenes de la comunidad Buenavista perteneciente al municipio de San Buenaventura es muy importante ya que la juventud necesita ser incluida en cuanto a la participación ciudadana para así generar oportunidades mejorando su desenvolvimiento dentro de cualquier área de trabajo.

La juventud tendrá un sustento teórico innovador de acuerdo a las diferentes transformaciones que está teniendo el liderazgo en el mundo actual, la misma aportará con conocimientos firmes prácticos y teóricos para la obtención de mejores resultados en cuanto a la participación social de los jóvenes.

El liderazgo transformador es una nueva modalidad de liderar en la actualidad ya que propone a los líderes y lideresas a ser agentes de cambios, innovando y proponiendo alternativas de solución ante los diferentes problemas que se presentan sean estos de carácter social, político, económico, cultural entre otros.

Además, aporta con conceptos claves, las responsabilidades de un líder transformador, los roles, los pilares, y con informaciones necesarias para alcanzar diferentes objetivos, entre ellos, la participación social comunitaria.

El liderazgo transformador en su fundamentación teórica propone romper barreras en cuanto a la participación social tradicional y presentar nuevas tendencias o modalidades de trabajo en equipo innovando la participación popular e integrador de manera dinámica es decir al desenvolvimiento activo de los líderes y lideresas. El proyecto también hace que se practique la inclusión de los jóvenes a los diferentes campos de desenvolvimiento laboral sea de mucho beneficio porque esto hará que los mismos den buenos resultados eficientes dentro del municipio.

En el municipio de San Buenaventura es muy relevante hablar de nuevos cambios y transformaciones en cuanto al desarrollo local, es por esta razón que el liderazgo transformador propone nuevas ideologías de cambios sociales especialmente en la población joven. En este sentido el proyecto cambiará la manera de pensar y de actuar con las diferentes capacitaciones e informaciones que se ha brindado.

5.4.3. Metodología de inversión

5.4.3.1. Estructura organizativa del proyecto

A) Organigrama del Proyecto

En el siguiente gráfico se detalla el organigrama del proyecto con las instancias involucradas especificando sus funciones de trabajo de acuerdo al orden establecido.

“ORGANIGRAMA DEL PROYECTO”

Fuente: Elaboración propia.

B) Funciones de las instancias involucradas

➤ **GOBIERNO MUNICIPAL DE SAN BUENAVENTURA**

- Coordinar con la comunidad para la ejecución del proyecto.
- Apoyar al proyecto con los recursos necesarios para la ejecución del proyecto
- Participar de las actividades planificadas dentro del proyecto.
- Promocionar el proyecto para que se practique el liderazgo dentro del municipio.

➤ **COMUNIDAD BUENAVISTA**

- Coordinar con el gobierno municipal para la ejecución del proyecto.
- Apoyar en la ejecución del proyecto.
- Hacer seguimiento de proyecto en todas sus fases de aplicación.
- Participar en todas las intervenciones de aplicación del proyecto.

➤ **JOVENES**

- Participar de las diferentes actividades del proyecto.

- Involucrarse con las diferentes actividades del proyecto.
- Ser proactivos y dinámicos.
- Ser responsable en el cumplimiento y asistencia a las diferentes actividades del proyecto.

➤ **COORDINADOR**

❖ **Formación Profesional**

- Lic. En ciencias de la Educación para el desarrollo Humano.
- Experto en el manejo de evaluación y sistematización.
- Experto en el manejo de técnicas participativas.

▪ **Experiencia Laboral**

- Experiencia Mínima de 2 años en gestión de proyectos de desarrollo social.

❖ **Funciones**

- Encargado de la ejecución del proyecto
- Coordinador de avance del proyecto
- Coordinador de los logros por cada componente planteado

❖ **Responsabilidades**

- Encargado en la supervisión del proyecto en cuanto a su avance
- Elaboración de informes mensuales sobre el avance de acuerdo a los objetivos planteados
- Cumplimientos de las actividades según el cronograma de ejecución.
- Logro de los productos previstos de acuerdo a los objetivos planteado.
- Buenas relaciones humanas.

➤ **FACILITADOR**

❖ **Formación profesional**

- Lic. En ciencias de la educación para el desarrollo Humano.
- Experto en elaboración de materiales didácticos.
- Experto en presentación de talleres.
- Experto en elaboración y sistematización.

❖ **Experiencia Laboral**

- Mínima de 1 año de trabajo en capacitaciones y orientaciones.

❖ **Funciones**

- Coordinar con todos los participantes involucrados en este sentido los jóvenes de la comunidad y el gobierno municipal.
- Trabajar las respectivas actividades de los objetivos y/ componentes.
- Evaluar, todos los procesos de aplicación de las diferentes actividades

❖ **Responsabilidad**

- Presentación del reporte mensual de avances de los de las actividades realizadas.
- Cumplimiento de las actividades a desarrollar.
- Logro de los productos previstos planteados en el proyecto.
- Buenas relaciones Humanas.

➤ **COMUNICADOR SOCIAL**

❖ **Formación profesional**

- Lic. en comunicación social.

❖ **Experiencia Laboral**

- Mínima de 1 año de trabajo en capacitaciones y orientaciones.

❖ **Funciones**

- Coordinar con todos los participantes involucrados en este sentido los jóvenes de la comunidad y el gobierno municipal.
- Trabajar las respectivas actividades de los objetivos y/ componentes.
- Evaluar, todos los procesos de aplicación de las diferentes actividades

❖ **Responsabilidad**

- Presentación del reporte mensual de avances de los de las actividades realizadas.
- Cumplimiento de las actividades a desarrollar.
- Logro de los productos previstos planteados en el proyecto.
- Buenas relaciones Humanas.

5.4.3.2. Líneas de acción

De acuerdo a la composición del proyecto las líneas base son las siguientes:

- Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.

El presente manual va dirigido a los jóvenes de la comunidad de Buenavista como también del mismo municipio, el cual está estructurado con temáticas relacionados al liderazgo transformador y todas estas están en relación a la realidad del contexto del municipio.

El manual consiste en abordar 16 talleres con temas esenciales de capacitación y sensibilización para la adecuada praxis del liderazgo dentro del municipio y en específica de la comunidad.

- Desarrollar un programa educativo de liderazgo juvenil transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.

Dentro de los programas educativos de información y orientación es para desarrollar conocimiento sobre liderazgo en el municipio con jóvenes de la comunidad Buenavista. Todo esto se impartirá durante los últimos dos meses de ejecución del proyecto.

De la misma manera estarán sujetas a ejecución los programas televisivos en el municipio, con la participación de los jóvenes de la comunidad Buenavista.

- Proponer: una escuela de Formación de, Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.

Como también la de proponer una escuela de formación de líderes, esta propuesta está contemplada en coordinación con las autoridades municipales y comunales para su respectiva aplicación. Todo esto se coordinará en los dos últimos meses de ejecuciones proyecto.

5.4.3.3. Plan operativo del proyecto

Proyecto: Liderazgo Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018”.

Participantes: 150 Jóvenes de la Comunidad Buenavista.

Objetivo: Desarrollar Conocimiento sobre Liderazgo Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018.

Institución: Comunidad Buenavista.

Lugar: Municipio San Buenaventura.

Duración: 11 Meses

Componentes	Actividades	Tareas	Metas	Contenidos	Recursos		Cronograma											Responsables	Lugar						
					Humanos	Materiales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11								
COMPONENTE 1: "CAPACITACIÓN Y SENCIBILIZACION"																									
"Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador".	Realizar 16 talleres de Capacitación y orientación en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	- Tener reuniones en la comunidad para dar a conocer el objetivo del proyecto. - Establecer horarios de trabajo con las autoridades y los jóvenes de la comunidad Buenavista. - Elaborar un cronograma de actividades para dar los respectivos talleres.	El 70% de los jóvenes son capacitados y orientados a través del Manual para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador durante los once meses de ejecución del proyecto	- La Motivación - Los valores Derechos y deberes. Humanos. - La comunicación - Liderazgo participación ciudadana - Cultura e identidad. Introducción a la democracia participativa.	-Coordinador del proyecto -Facilitador -Comunicador social. -Corregidor -Los jóvenes	55180 7295 3975	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Facilitador	Cede Social de la comunidad Buenavista
	Elaborar Cartillas informativas en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	- Recurrir a diferentes fuentes de información para la realización de las Cartillas, en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador. - Preparación de los materiales - Elaboración de cronograma de actividades para las respectivas entregas.	El 80 % de los jóvenes se benefician de la elaboración de Cartillas informativas en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador. A través del Manual para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador	Liderazgo transformador	-Coordinador del proyecto -Facilitador			X	X	X														Facilitador	Cede de la comunidad Buenavista.

<p>- Realizar programas Educativos en televisión sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de Buenaventura.</p>	<p>16- Realizar certificados de participación Realizar invitaciones a Unidades educativas, dirigentes de organizaciones de San y autoridades importantes del municipio para debatir diferentes temas sobre liderazgo Juvenil Transformador. Elaborar cronograma de actividades.</p>	<p>El 80% de los Jóvenes se benefician de los programas Educativos Televisivos sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura durante el 9vo y 10mo y 11 mes De ejecución del proyecto</p>	<p>La Motivación De Los valores Derechos deberes. Humanos. comunicación Liderazgo participación ciudadana Cultura e identidad. Introducción a la democracia participativa</p>	<p>-Coordinador del proyecto y-Comunicador Social. -Jóvenes de la La comunidad. Autoridades municipales.</p>																				<p>Comunicador Social</p>	<p>Medio de comunicación del Municipio.</p>
<p>Realizar la Creación de una página wed para los jóvenes Sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el municipio.</p>	<p>Establecer nombre de la página y logotipo. Realizar encuesta a los jóvenes sobre la propuesta de creación de una página wed. Presentar la propuesta de trabajo a los jóvenes</p>	<p>El 90% de los jóvenes se benefician de la Creación de una página wed para los jóvenes sobre el tema de liderazgo Juvenil Transformador durante los once meses de ejecución del proyecto</p>	<p>Liderazgo transformador.</p>	<p>Coordinador del proyecto</p>		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Coordinador del proyecto</p>	<p>Municipio de san buenaventura.</p>

5.6. CONSIDERACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PROYECTO

5.6.1. Presupuesto

PRESUPUESTO DEL PROYECTO EN BOLIVIANOS POR COMPONENTES

COMPONENTE/ ACTIVIDADES	RUBRO	ÍTEM	FINANCI ADO	CANT.	COSTO UNIDAD Bs.	COSTO TOTAL 11/M.	
COMPONENTE (I)							
“Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador”.	Servicios personales	Coordinador profesional en Ciencias de la Educación		1	2500	27500	
1.1. Realizar 16 talleres de Capacitación y orientación en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador. 1.2. Elaborar Cartillas informativas en cuanto al tema de Liderazgo Juvenil Transformador. 1.3. Realizar la respectiva entrega a los jóvenes de las Cartillas Informativas sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	“Material de escritorio”	- Cuadernos anillados tamaño carta.		2	20	40	
		- Bolígrafos		50	2	100	
		- Hojas resma		20	2	40	
		- Hojas bond		100	1	100	
		- Hojas de colores-tamaño carta.		100	0.50	50	
		- Marcadores de diferentes colores.		50	5	250	
		- Laptop		Financiado.			
		- Data show		Financiado.			
		- Alargador		Financiado.			
		- Ecran		Financiado.			
		- Corta picos		Financiado.			
		- Ecran		Financiado.			
		- Cámara digital			1	800	800
		- Servicios personales	Facilitador(a)		1	2150	23650
		- Servicios telefónicos.				100	100
Infraestructura	Cede social de la comunidad Buenavista.						
Alimentación	Refrigerio		50	5	250		
- Transporte	-----	-----	-----	-----	300		
	Imprevistos	-----	-----	-----	2000		
COSTO TOTAL DEL COMPONENTE I EN BOLIVIANOS						55180	

COMPONENTE / ACTIVIDADES	RUBRO	ÍTEM	FINANCIADO	CANTIDAD	COSTO UNIDAD /BS	COSTO TOTAL 2/M.	
COMPONENTE II							
“Desarrollar un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio”.							
<p>- Realizar 16 programas Educativos de radio sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.</p> <p>- Realizar 16 programas Educativos en televisión sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.</p> <p>- Realizar la Creación de una página web para los jóvenes Sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el municipio.</p>	Material de escritorio.	- Hojas de color tamaño carta.		100	0.50	50	
		- Marcadores de todos colores		25	5	125	
		- Papel Sabana		30	1	30	
		- Laminas con dibujos relacionados al ser humano a colores.		50	3	150	
		- Laminas con dibujos relacionados al ser humano a blanco y negro.		50	2	100	
		Laptop	Financiado				
		Cámara digital	Financiado				
		- Bolígrafos		20	1	20	
		- Hojas resma		20	1	20	
		- Isocola		10	5	50	
	Servicios Personales	Comunicador	_____	1	2150	4300	
	Servicios Telefónicos	Costos llamadas	_____		100	100	
	Infraestructura .	Medios de comunicación del Municipio.	_____	_____	_____	_____	
	Alimentación	- Refrigerios	_____	50	5	250	
Transporte	pasajes	_____	_____	100	100		
	imprevistos	-----	-----	-----	2000		
TOTAL						7295	

COMPONENTE / ACTIVIDADES	RUBRO	ÍTEM	FINANCIADO	CANTIDAD	COSTO UNIDAD /BS	COSTO TOTAL/BS	
Componente III							
“Proponer una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana”.							
<p>- Realizar reuniones de coordinación con para la apertura de la escuela de líderes con las autoridades competentes.</p> <p>- Implementar equipos mobiliarios para el adecuado funcionamiento de la escuela de formación de líderes.</p>	Material de escritorio	Cuadernos tamaño carta		5	20	100	
		Bolígrafos		100	1	100	
		Papel sabana		50	1	50	
		Hojas bond tamaño carta		500	25	25	
		Hojas resma		100	2	200	
		Hojas de colores carta		500	0.50	250	
		Marcadores permanentes		50	5	250	
		Laptop	Financiado				
		Data show	Financiado				
		Cable extensor	Financiado				
	Camara digital		1	800	800		
	Servicios personal	Coordinador del proyecto					
		-----	-----				
	Servicios telefónicos				100	100	
	Infraestructura	Gobierno Municipal de San Buenaventura					
	Alimentación				300	300	
	Transporte				100	100	
	Reuniones				200	200	
	imprevistos	-----	-----	-----	-----	2000	
	Total						3.975

COSTO TOTAL DEL PROYECTO POR COMPONENTES EN BOLIVIANOS:

Costo por componentes	COMPONENTE I	55180
	COMPONENTE II	7295
	COMPONENTE III	3975
	Total, de gastos en bolivianos	66.450

5.7. CRONOGRAMA DEL PROYECTO

Cronograma de Actividades

5.8. EVALUACION DEL PROYECTO

JERARQUIA DE OBJETIVOS	METAS POR CADA NIVEL DE JERARQUIA	INDICADORES DE IMPACTO Y DE EFECTO	DEFINICION DEL INDICADOR	FUENTES DE VERIFICACION	INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA EL RECOJO DE INFOFRMACION
Desarrollar Conocimiento sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018.	150 jóvenes más los beneficiados indirectos desarrollan conocimiento sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018.	Se pretende que el 80% de los jóvenes desarrollen conocimiento sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en la comunidad de Buenavista, del Municipio de San Buenaventura durante los 11 meses. Efecto: Los jóvenes fortalecen sus capacidades, habilidades y destrezas para su mejor desenvolvimiento.	El brindar información en los jóvenes en cuanto al tema de liderazgo transformador es para desarrollar sus conocimientos, fortaleciendo sus habilidades y sus destrezas.	Aplicaciones de las líneas base de acuerdo a cada componente.	Entrevistas realizadas en base a testimonios de las experiencias vividas.
Se ha elaborado un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.	150 jóvenes se benefician del manual educativo y reciben las respectivas capacitaciones en cuanto al tema de liderazgo transformador.	El 80% de los jóvenes reciben capacitación y se benefician del manual educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador durante los 9 primeros meses de ejecución del proyecto Efecto: Jóvenes participativos dentro y fuera de la comunidad.	De acuerdo a las capacitaciones los jóvenes promueven sus conocimientos participando en las diferentes actividades de la comunidad.	Evaluaciones consecutivas de los diferentes talleres brindados.	Cuestionarios de preguntas semi estructuradas.

<p>Se ha Desarrollado un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.</p>	<p>150 jóvenes participan del programa Educativo tanto de radio y televisión.</p>	<p>El 80% de los jóvenes beneficiados, a través de los Programas Educativos en los medios de comunicación dentro del municipio sobre el tema de liderazgo durante, los 2 últimos meses de la ejecución del proyecto.</p> <p>Efecto:</p> <p>Jóvenes asumen conciencia de participación y decisiones.</p>	<p>De acuerdo a los programas educativos realizados en los medios de comunicación los jóvenes adquieren mayor desenvolvimiento.</p>	<p>Listas de asistencias de los participantes de acuerdo a los temas abordados.</p>	<p>Entrevistas semi estructuradas</p>
<p>Se ha propuesto implementar una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.</p>	<p>150 Jóvenes y la beneficiaria indirecta tanta niña y adultos asisten a la escuela de líderes para su adecuada formación personal.</p>	<p>El 80% de los jóvenes se benefician, se capacitan y se informan en la escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana, en el municipio de San Buenaventura durante los 2 últimos meses de la ejecución del proyecto.</p> <p>Efecto:</p> <p>Jóvenes toman decisiones adecuadas.</p>	<p>Con la escuela de líderes los jóvenes adquieren formación adecuada para su mejor desenvolvimiento en cuanto a la participación social.</p>	<p>Listas de asistencias de los participantes.</p>	<p>- Encuestas realizadas dentro del municipio.</p> <p>- Informe de seguimientos en cuanto al funcionamiento de la escuela.</p>

5.8.1. Indicadores del proyecto

OBJETIVO	COMPONENTES	INDICADOR
<p>“Elaborar un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador”.</p>	<p>Se ha elaborado un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.</p>	<p>El 80% de los jóvenes reciben capacitación y se benefician del manual educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador durante los 9 primeros meses de ejecución del proyecto.</p>
<p>“Desarrollar un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio”.</p>	<p>Se ha Desarrollado un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.</p>	<p>El 80% de los jóvenes beneficiados, a través de los Programas Educativos en los medios de comunicación dentro del municipio sobre el tema de liderazgo durante, los 2 últimos meses de la ejecución del proyecto.</p>
<p>- “Implementar una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana”.</p>	<p>Se ha implementado una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.</p>	<p>El 80% de los jóvenes se benefician, se capacitan y se informan en la escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana, en el municipio de San Buenaventura durante los 2 últimos meses de la ejecución del proyecto.</p>

5.8.2. Plan operativo de seguimiento y monitoreo

TIPO	OBJETIVO	INDICADORES	DEFINICION OPERATIVA	FUENTES DE VERIFICACION	CRONOGRAMA											RESPONSABLES	
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
Impacto	Jóvenes con liderazgo transformador capaces de pensar, consolidar, participar e impulsar cambios sociales en la comunidad y el municipio para un adecuado desarrollo humano .	El 85 % de los Jóvenes son capaces de pensar, consolidar, participar e impulsar cambios sociales en cuanto al Liderazgo Juvenil Transformador para un adecuado desarrollo humano en el municipio de San Buenaventura después de la ejecución del proyecto.	Jóvenes con buena capacidad de decisión.	- Testimonios vertidos por parte de las autoridades. - Cuestionarios													Coordinador del proyecto facilitador
Efecto	Se ha desarrollado Conocimiento sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en los (as) jóvenes de la comunidad Buenavista, para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes del Municipio de San Buenaventura, en la Gestión -2018.	El 80% de los jóvenes han desarrollado Conocimiento sobre Liderazgo Juvenil Transformador, en la comunidad Buenavista, para el fortalecimiento de las habilidades, destrezas del Municipio de San Buenaventura durante los 11 meses.	Jóvenes con conocimiento en cuanto a Liderazgo Juvenil Transformador.	- Encuesta - Manual educativo - Programas educativos. - Talleres - Videos Informativos. - Cartillas													Coordinador Facilitador

producto	1. Se ha elaborado un Manual Educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador.	El 80% de los jóvenes reciben capacitación y se benefician del manual educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo juvenil transformador durante los 9 meses de ejecución del proyecto.	Jóvenes informados a través del Manual Educativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Listas de participaciones. - Encuestas - Entrevistas 												Coordinador del proyecto
	2. Se ha Desarrollado un Programa Educativo de liderazgo Juvenil Transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.	El 80% de los jóvenes beneficiados, a través de los Programas Educativos en los medios de comunicación dentro del municipio sobre el tema de liderazgo durante, los 2 últimos meses de la ejecución del proyecto.	Jóvenes con buen desenvolvimiento y participativos.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas - Encuestas - Listas de participaciones. 												Facilitador
	3. Se ha propuesto una escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana.	El 80% de los jóvenes se benefician, se capacitan y se informan en la escuela de Formación de Líderes para el desarrollo de las capacidades personales organizacionales y de participación social ciudadana, en el municipio de San Buenaventura	Jóvenes cuentan con un espacio adecuado para la formación en cuanto al tema de Liderazgo Transformador.	<ul style="list-style-type: none"> - Ambientes - fotografías - Listas de participantes. - Acuerdos establecidos. 												Coordinador del proyecto Autoridades Municipales

	sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador.	y de los boletines sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador durante el 4to mes de ejecución del proyecto.	recibir las cartillas informativas.	personas de la comunidad.															
	4. Realizar 16 programas Educativos de radio sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.	El 80% de los jóvenes se benefician De los programas Educativos radiales sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura durante los 2 últimos meses de ejecución del proyecto.	Jóvenes participativos con buen desenvolvimiento.	Listas de llamadas de participación. Entrevistas a participantes Encuestas															Facilitador
	5. Realizar 16 programas Educativos en televisión sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura.	El 80% de los Jóvenes se benefician De los programas Educativos Televisivos sobre el Tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el Municipio de San Buenaventura durante los 2 últimos meses de ejecución del proyecto.	Jóvenes con capacidades de dirigir.	Listas de participación de los participantes Entrevistas de participación															Facilitador
	6. - Realizar la Creación de una página web para los jóvenes Sobre el tema de Liderazgo Juvenil Transformador en el municipio.	El 90% de los jóvenes se benefician de la Creación de una página web para los jóvenes sobre el tema de liderazgo Juvenil Transformador durante los 11 meses	Jóvenes con buena ideología en cuanto a la participación ciudadana.	Encuestas realizadas sobre la participación mediante la página web															Coordinador del proyecto

6.1. CONCLUSIONES

El presente proyecto liderazgo transformador en jóvenes de la comunidad Buenavista en el municipio de San Buenaventura, se prevé alcanzar los objetivos planteados ya que se desarrollarán conocimientos adecuados sobre el tema de liderazgo.

También con las informaciones en cuanto a los diferentes temas desarrollados durante la aplicación del proyecto se han desarrollado las habilidades, las destrezas y las actitudes en los jóvenes el cual servirá para alcanzar los diferentes objetivos planteados de los jóvenes en cualquier ámbito que se desenvuelvan. Dentro de las habilidades los jóvenes han adquirido nuevas formas de participación tanto personales y grupales, dentro de las destrezas han adquirido como se tiene que desenvolver dentro de un grupo de trabajo y en cuanto a las actitudes se dio por convenientes enseñar a ser perseverante y tener el buen sentido común conociendo valores y deberes humanos.

Para la obtención de los resultados se trabajará de manera coordinada con las autoridades competentes en este sentido el Gobierno Municipal en coordinación con la comunidad Buenavista y el encargado del proyecto. Estos resultados son óptimos para el desarrollo personal y social de la juventud de hoy en día, ya que las mismas serán de mucha utilidad en el municipio de San Buenaventura.

- ❖ En el desarrollo del proyecto liderazgo transformador se han alcanzado los objetivos planteados como ser:
 - Elaboración de un manual educativo para promover la participación social y la formación del liderazgo transformador en los jóvenes.
 - Se desarrolló un programa educativo sobre liderazgo transformador en los medios de comunicación del municipio.
 - Se implementó una escuela de formación de líderes para el desarrollo de las capacidades personales, organizacionales y de participación ciudadana.

Dentro de la aplicación del manual educativo sobre el tema de liderazgo transformador se desarrollará los siguientes temas como ser: que es ser líder, liderazgo, liderazgo transformador, la participación ciudadana, la resiliencia, introducción a la democracia participativa, el trabajo en equipo, valores y deberes humanos la auto superación, la motivación y por supuesto las leyes que amparan la participación social de la juventud en nuestro país.

De los contenidos teóricos ya mencionados se ha visto que estén contemplado y acorde a la realidad del municipio la misma dio buenos resultados con las informaciones brindadas en los diferentes desarrollados durante la aplicación del proyecto programado. De igual manera es muy importante mencionar que para la obtención de las informaciones de los temas desarrollados se acudió a fuentes bibliográficas tanto primarias y secundarias todas está acordes a los temas a desarrollar.

Dentro de la aplicación de los diferentes talleres también se evaluara cada proceso de avance de las mismas. Aplicando las evaluación escrita y oral de acuerdo a las diferentes temáticas avanzadas. Estas mismas fueron de mucha utilidad e importancia en las diferentes actividades con los participantes porque se ha evaluados diferentes características de los grupos de trabajo.

- ❖ Seguido a esto también se ha desarrollara un programa educativo de liderazgo transformador en los medios de comunicación dentro del municipio.

Dentro del proyecto se concluye también que se ha visto por conveniente el trabajar con un programa radial y televisivo en los medios locales del municipio. Así mismo el programa radial estaba estructurado de la siguiente manera; constaba de un orden temático de todos los temas a desarrollar, objetivos del programa y posteriormente los respectivos programas que también tenían un esquema adecuado al contexto local es decir, una presentación introductoria de la temática a abordar, ya bien sea un audio de introducción, introducción, reflexión de las temáticas y participación de la audiencia para un buen desarrollo de las temáticas.

De la misma manera el programa televisivo tuvo otro esquema de trabajo debido a que la modalidad de trabajo fue muy diferente el cual se caracterizaba por; la parte introductoria del tema dado a conocer, presentación del presentador del tema e saludo a la presencia del invitado y desarrollo del tema por tiempos es decir presuntas y respuestas, posteriormente el tiempo de preguntas en vivo acerca del tema, y una parte de reflexión y conclusión de la temática desarrollada.

Los programas en los medios de comunicación fueron realizadas acorde a las características de lugar y a la realidad misma de los participantes en este sentido los jóvenes. Para esto se hizo una máxima coordinación con los jóvenes de la comunidad es decir del área rural y urbana con las diferentes invitaciones a los grupos de jóvenes.

Dentro del proyecto desarrollado se concluye que ha sido de vital importancia el desarrollo de las diferentes temáticas para promocionar la participación social de los jóvenes dentro del municipio asiendo que fortalezca la misma. De esta manera se concluye de manera satisfactoria el proceso de aplicación de las diferentes actividades tomando en cuenta los procesos evaluativos de participaciones en los diferentes programas.

- ❖ De igual manera se ha implementado una escuela de formación de líderes para el desarrollo de las capacidades personales y organizativas y de participación ciudadana.

Con la propuesta de la escuela de formación de líderes se trabajó de la siguiente manera; se vio por conveniente elaborar una malla curricular sobre el tema liderazgo transformador. Por el motivo que estaba planificado para once meses en este sentido se construyó de manera ordenada las temáticas poniendo de manera detallada las características del desarrolló y los procesos de evaluación.

También concluyendo se puede mencionar que los diferentes procesos aplicados dentro de la escuela de formación de líderes se obtuvo resultados satisfactorios en cuanto a la asistencia y participación, tanto de adolescentes, jóvenes, y adultos yaqué la escuela de formación de líderes estaba para estas poblaciones para que

obtengan buenos conocimientos en cuanto al tema de liderazgo transformador dentro del Municipio.

Es muy importante mencionar la buena asistencia y participación dentro del municipio ya que esto aportará al municipio con informaciones muy válidas en lo que se refiere al tema de liderazgo. De la misma manera se da a conocer que los diferentes procesos desarrollados de las diferentes temáticas se puede decir que fue de mucho interés por parte de las personas que fueron participes al asistir a la escuela de formación de líderes ya que la misma fortalecerá el proceso de participación en cada uno de ellos para el mejor desenvolvimiento en cualquier ámbito en las que se desenvuelvan.

Concluyendo se puede mencionar que con la propuesta de una escuela de formación de líderes se obtuvo resultados satisfactorios ya que se vio la buena predisposición de las autoridades locales como ser de la comunidad y del mismo municipio que estuvieron apoyando a las diferentes actividades enmarcadas en el pensum de la escuela de formación de líderes.

6.2. RECOMENDACIONES

Una vez concluida se considera seguir trabajando en apoyo a la temática desarrollada liderazgo transformador ya que de esto depende el desarrollo en cuanto a la participación social dentro del municipio.

Para la obtención de mejores resultados se propone lo siguiente:

- extender el trabajo del proyecto de manera continua para la mejora de la participación de la juventud dentro del municipio.
- mejorar la capacidad de apoyo hacia los participantes en cuanto a la temática referida liderazgo transformador
- Buscar nuevas formas de organización para seguir con el apoyo del tema liderazgo transformador.

Con estos puntos establecidos se pretende llamar a la reflexión a las autoridades locales de la comunicad y municipales a seguir incentivando y apoyando el proceso de trabajo de este tema que es de vital importancia hoy en día para tener un adecuado desarrollo social en cualquiera de los ámbitos que se pueda desempeñar las personas porque el liderazgo es muy imprescindible para salir adelante dentro de un proceso de desarrollo personal, grupal y social.

- ❖ Seguido a esto también se hace la recomendación a los jóvenes en cuanto al manual educativo:

A ser los protagonistas de los diferentes cambios que está sufriendo nuestra sociedad hoy en día porque es importante tener a personas de bien y sobre todo con un buen sentido ideológico en la toma de discusiones.

Se recomienda a los jóvenes a ser los impulsores para que el proyecto liderazgo transformador a que sea una actividad o trabajo continuo dentro del municipio todo esto para que el proceso de trabajo del proyecto sea de mucho beneficio no solamente para los jóvenes sino a niños, y adultos. También tienen que guiar a los que vienen más atrás, esto quiere decir que participar continuamente en todas las actividades que el municipio haga ya bien sea en actividades interculturales, en las reuniones municipales o generar otro tipo de participación en todos estos casos los jóvenes tienen que demostrar que hay una juventud activa participativa dentro del municipio.

Con la obtención del manual se incentiva a los jóvenes a formar su propia organización dentro del municipio todo esto para que estos sean los principales autores sociales, a ser personas de bien proponiendo nuevas maneras de participación social dentro de cualquier ámbito en que se desenvuelvan.

- Seguido también se exhorta a los a las autoridades municipales a la continuidad de la propuesta trabajada que es la escuela de formación de líderes, esto fortalecerá y cambiara la participación social de la juventud, el cual generará alto nivel de coeficiente intelectual en el desarrollo personal de las personas que asistan a la escuela de formación de líderes.

Con la escuela de formación de líderes se ha desarrollado conocimiento en cuanto al tema de liderazgo transformador, el cual ha sido de mucho beneficio para ellos porque hubo buena participación y asistencia, como también felicitar a las autoridades por tener un proceso de involucramiento con todas las actividades planificadas del proyecto.

Se recomienda tanto a los jóvenes que fueron partícipes del proyecto liderazgo transformador a apoyar, participar, coordinar e incentivar la práctica de la participación social dentro de la comunidad; que es de mucha importancia y valor en cuanto la formación personal, grupal e intelectual para los jóvenes en la sociedad. Como también la importancia de seguir involucrado en las diferentes actividades que se desarrolla dentro de la comunidad; esto hace que se presenten nuevas oportunidades de desarrollo, inclusión e integración dentro del municipio.

6.3. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

6.3.1. Bibliografía del sustento teórico

- Alicia (2002) Instrumentos de participación social.
- Behar Rivero Daniel S., Metodología de la Investigación, Ed. A. Rubeira, 2008.
- Bramin (1989) Enfrentamiento efectivo ante las circunstancias de la vida.
- Blogspot (5 de enero de 2009). Liderazgo juvenil-etica y valores.
- Blejmar, Núrenberg y Perrone (1998) Liderazgo e Innovación Social en las Juventudes.
- Carbonell Sebarroja, J. (2005). La innovación educativa. Madrid, ES: Ediciones Akal.
- Coaching (2002) Acciones de Líderes para legitimar al trabajo en Equipo.
- Emanuel Wallerstein (1992) Cultura e Identidad.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Metodología de la investigación. México D. F. Editorial Mc Graw Hill
- Kaufmann Alicia E. LIDERAZGO TRANSFORMADOR Y FORMACION CONTINUA, Reis, CIS Centro de investigaciones Sociológicas, España, 1995.
- Lupano María y Castro Alejandro, Estudio sobre el liderazgo. Teorías y evaluación, SECTIP 0242/03, Argentina.
- García (2007) Sentimiento y Autorregulación Personal.
- Genesca (1977) Teoría de Liderazgo Juvenil Comunitario.
- Genesca (1977) Empoderamiento en las Juventudes para el cambio.
- Geilfus (2000) Auto Desarrollo Personal.
- Ley 070 Avelino Siñani e Lizardo Pérez Bolivia (2010) Ley de las Juventudes del estado Plurinacional de Bolivia.
- Valores Universales (2002) Enciclopedia para el desarrollo universal de los conocimientos teóricos y prácticos.

- Valores Humano (2001) El desarrollo del conocimiento y emprendimiento en las juventudes.
- Gan y Berbel (2007) en su libro Manual de recursos Humanos citan a Likert, donde define cuatro tipos de clima organizacional.
- La juventud y el Liderazgo Transformador (1998) Las transformaciones y los tipos de Liderazgo.
- MAUREIRA, O. 2004. Liderazgo y Eficacia Escolar: Hacia un modelo causal. Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez, Santiago de Chile.
- Méndez (2006), en su libro cita a Chiavenato para definir el clima organizacional.
- Robbins S.P. (1994) Decisiones Estrategias y de Planificación.
- Suarez (1995) Procesos Sociales que posibilitan la vida sana en nuestro medio.
- Telleria (2008) Motivación, Emociones positivas y negativas.
- Kreitner Kinicki (2017) Teorías de Identificación de factores Internos que impulsan el comportamiento.
- Zamora y Zalazar A. (1998) Liderazgo y Transformación.

6.3.2. Bibliografía de políticas publicas

6.3.3. Bibliografía de Leyes

- Ley de la Juventud 342 promulgada el 13 de octubre del estado plurinacional de Bolivia (2013)
- Plan territorial de desarrollo integral del Municipio de San Buenaventura PTDI (2012).
- Plan de desarrollo Municipal San Buenaventura PDM (2015)
- Plan de desarrollo económico y social PDES2016-2020)

6.3.4. Web grafía

- Conceptos. (1 de julio de 2003). Recuperado el 21 de septiembre de 2017, de <http://www.conceptos.com>
- de 2017, de conceptodefinicion.de. (julio de 2017). Recuperado el 16 de julio
- [Https://es.slideshare.net/movil](https://es.slideshare.net/movil) recuperado el 25 de noviembre del 2017.
- Liderasgojuvenil-eticayvalores.blogspot.com. (5 de enero de 2009). Recuperado el 7 de febrero 2017.
- Psicoactiva. (5 de mayo de 2007). Recuperado el 12 de septiembre de 2017, de <http://www.psicoactiva.com>.
- ([www.trabajo .com .mx/móvil](http://www.trabajo.com.mx/movil) recuperado el 25 de noviembre del 2017).
- [Www /hpp edu](http://www.hpp.edu) lideredu Key features of being an effective leader in times of adversity. (octubre de 2008). Recuperado el 5 de enero de 2017.
- Wikipedia. (2 de junio de 2002). Recuperado el 7 de octubre de 2017, de <http://www.es..m.wikipedia.org>.
- ([www.trabajo .com .mx/móvil](http://www.trabajo.com.mx/movil) recuperado el 25 de noviembre del 2017).

Anexo I

**Técnicas e instrumentos de
recolección de datos**

ENCUESTA

“Dirigidos para jóvenes”

Nombre completo..... edad..... Sexo.....

Lugar / comunidad..... Fecha.....

INSTRUCCIONES: Querido amigo (a): A continuación, encontraras una serie de preguntas, te pido que leas y escribas con mucha atención cada pregunta.

1) ¿Que entiendes por liderazgo?

R:.....

2) ¿Qué entiendes por liderazgo comunitario?

R:.....

3) ¿Qué es transformación?

R:.....

4) ¿Que es liderazgo juvenil comunitario transformador?

R:.....

5) ¿Sera importante hoy en día que seamos lideres dentro y fuera de nuestra comunidad? Si /No por qué?

R:.....

6) ¿Te sientes líder? Si / no por qué?

R:.....

7) ¿Sera necesario ocupar un cargo dentro de una institución u organización para ser líder? Si / No por qué?

R:.....

8) ¿Cómo te imaginas siendo líder?

R:.....

9) ¿Para ti como tiene que ser un líder?

R:.....

10) ¿Cuantos integran tu familia?

R:.....

11) ¿Cuál es tu rol dentro de tu familia?

- a) Hermano mayor
- b) hermano menor
- c) intermedio

12) ¿Eres organizado dentro de tu familia? Si / No por qué?

R:.....

13) ¿Dentro de tu familia son válidas tus opiniones?

R:.....

14) ¿Asistes a las reuniones de tu comunidad? Si/No por qué?

R:.....

15) ¿Te gustaría dirigir alguna vez a tu comunidad formando parte de la mesa directiva? Si/No por qué?

R:.....

16) ¿Propones soluciones en la familia ante un problema? Si / No por qué?

R:.....

17) ¿Tus padres te apoyan en la toma de decisiones? Si / No por qué?

R:.....

18) ¿Dentro de la familia tomas decisiones adecuadas equivocadas en su mayoría?
¿Si es así por qué?

R:.....

19) ¿Cómo es el apoyo de las autoridades de la comunidad a la juventud en temas de liderazgo?

- a) Buena
- b) Regular
- c) Muy Buena

Por qué? R:.....

20) ¿Cómo joven de la comunidad como te gustaría que se trabaje el tema de liderazgo dentro de la tu comunidad?

R:.....

21) ¿Cómo joven de la comunidad te gustaría que se implementen proyectos sociales educativos sobre liderazgo juvenil comunitario t? Si/ No Por qué?

R:.....

ENTREVISTA

“Al director de la Unidad Educativa Buena Vista”

“TEMATICA SOBRE LIDERAZGO”

Entrevistado:.....Edad.....Fecha:.....

Lugar /Comunidad:.....Institución:.....

Entrevistador:.....

-
- 1) **¿Actualmente con cuantos profesores cuenta la Unidad Educativa?**
 - 2) **¿Cuál es la cantidad total de la población estudiantil?**
 - 3) **¿De cuántos estudiantes está conformado el nivel secundario de la unidad educativa?**
 - 4) **¿Cuál es la Misión y Visión de la Unidad Educativa?**
 - 5) **¿Qué potencialidades artísticas demuestran los jóvenes dentro de la Unidad Educativa?**
 - 6) **¿Que es liderazgo?**
 - 7) **¿Cómo se está trabajando el tema de liderazgo en la unidad educativa?**
 - 9) **¿Cómo toma sus decisiones y responsabilidades dentro de la Unidad Educativa?**
 - 10) **¿Qué es liderazgo comunitario transformador en jóvenes?**
 - 12) **¿La Unidad Educativa tiene alianza con instituciones y/o organizaciones para apoyar con capacitaciones de orientaciones?**
 - 13) **¿Cómo es la participación de los jóvenes en las diferentes actividades que realiza la Unidad?**
 - 14) **¿Qué actividades culturales realizan en la Unidad Educativa para potenciar la participación de los estudiantes?**
 - 17) **¿Sera necesario que la mesa directiva estudiantil de la Unidad Educativa participe en las diferentes reuniones de la comunidad? SI/NO Por qué?**
 - 18) **¿Sera importante tener jóvenes líderes dentro de la Unidad Educativa? Si / No por qué?**
 - 19) **¿De qué modo las nuevas tecnologías están afectando al estudiante en la participación dentro del proceso del desarrollo de su aprendizaje?**

20) ¿Los jóvenes de la unidad educativa participan y se organizan en reuniones para las realizaciones de las actividades dentro de la misma? Si/No por qué?

21) ¿Cómo director de la unidad educativa estaría dispuesto en apoyar a un proyecto social educativo comunitario dentro de la comunidad sobre liderazgo comunitario juvenil transformador? Si/ No por qué?

ENCUESTA

“Para padres de familia de la comunidad Buen Vista”

Nombre completo:.....edad:.....Fecha:.....

Lugar / comunidad:.....Sexo:.....

INSTRUCCIONES: Querido padre de familia. A continuación encontraras una serie de preguntas, te pido que leas y escribas con mucha atención cada pregunta.

1) ¿Cuantos integrantes conforman su familia?

R:.....

2) ¿Cómo padre da el ejemplo a sus hijos asistiendo y participando a las reuniones de su comunidad? Si / No por qué?

R:.....

3) ¿Que entiende por liderazgo?

R:.....

4) ¿Qué es ser líder?

R:.....

5) ¿Dentro de la familia su hijo se comporta como un líder? Si / No por qué?

R:.....

6) ¿Sera necesario que nuestros hijos sean líderes desde niños? Si / No por qué?

R:.....

7) ¿Cómo padre de familia apoya a sus hijos a asistir a las reuniones de la comunidad? Si / No por qué?

R:.....

8) ¿Su hijo(a) asiste a las reuniones de la comunidad de manera voluntaria o le tienen que exigir? Si/ No por qué?

R:.....

9) ¿Su hijo (a) Participa dando opiniones en cada reunión que se realiza en la comunidad? Si / No por qué?

R:.....

10) ¿Cree que es necesario tener líderes jóvenes dentro de la comunidad? Si / No por qué?

R:.....

11) ¿Los jóvenes se interesan por el desarrollo de la comunidad? Si / No por qué?

R:.....

12) ¿cree que las nuevas tecnologías están afectando a la juventud en su desarrollando participativo dentro de la comunidad? Si / No por qué?

R:.....

13) ¿cree que los jóvenes son incluidos para conformar la mesa directiva de la comunidad? Si/ No por qué?

R:.....

14) ¿Cuál sería la solución para que los jóvenes sean incluidos y tengan mayor participación dentro de la comunidad?

R:.....

15) ¿cree que los jóvenes de la comunidad conocen sus derechos y deberes? Si / No por qué?

R:.....

16) ¿Su hijo(a) propone decisiones adecuadas dentro de la familia? Si /NO por qué?

R:.....

17) ¿Alguna vez su hijo(a) se le acercó para pedirle un consejo para tomar alguna decisión? Si / No por qué?

R:.....

18) ¿Dentro de la unidad educativa sus hijos participan en las diferentes actividades culturales que se realizan? Si/No por qué?

R:.....

19) ¿su hijo(a) le gusta o le gustaba dirigir a personas dentro de la unidad educativa o fuera de ella? Si /No por qué?

R:.....

20) ¿cree que las autoridades locales están apoyando a los jóvenes capacitándolos en temas de liderazgo? Si /No porque?

R:.....

21) ¿Como padre de familia le gustaría que se apoye a la juventud con proyectos sociales educativos sobre liderazgo comunitario juvenil transformador? Si/ No por qué?

R:.....

ENTREVISTA

“Para el corregidor de la comunidad Buena Vista”

“**TEMATICA SOBRE LIDERAZGO**”

Entrevistado:.....Edad.....Fecha:.....

Lugar /Comunidad:.....Institución:.....

Entrevistador:.....

- 1) ¿Cuántos habitantes hay en la comunidad Buena Vista?
- 2) ¿Cuál es la población juvenil de la comunidad?
- 3) ¿Cómo está estructurado su mesa directiva de la comunidad?
- 4) ¿Qué es liderazgo?
- 5) ¿Alguna vez ha escuchado el termino de liderazgo comunitario transformador ¿? ¿Y si es así de qué se trata?
- 6) ¿Cómo es la participación de los jóvenes dentro de la comunidad?
a) Buena b) Regular c) Muy Buena
Porque
- 7) ¿Sera necesario contar con jóvenes líderes dentro de la comunidad? Si/No por qué?
- 8) ¿Los jóvenes asisten a las reuniones de la comunidad? Si/No por qué?
- 9) ¿Los jóvenes participan con opiniones en las reuniones de la comunidad?
A) SI b) NO c) A veces
¿Por qué?
- 10) ¿Dentro de la comunidad se da el espacio a los jóvenes para conformar la mesa directiva?
- 11) ¿hay jóvenes comprometidos con el desarrollo de su comunidad? Si / No por qué?
- 12) ¿Actualmente la comunidad tiene alianza con organizaciones o instituciones para la ayuda en cuanto a las necesidades de la comunidad? Si/No por qué?
- 13) ¿Dentro de la comunidad como se está apoyando a los jóvenes en cuanto a la participación social comunitaria?
- 14) ¿El municipio brinda cursos talleres de capacitación sobre el tema de liderazgo? Si/ No por qué?

15) ¿Cómo autoridad de la comunidad Buena Vista estaría de acuerdo en apoyar a un proyecto social comunitario educativo como en este caso al liderazgo comunitario transformador? Si / No por qué?

FIRMA

CI:

ENTREVISTA

“Para profesores de la Unidad Educativa Buena Vista”

“TEMATICA SOBRE LIDERAZGO”

Entrevistado:.....Edad.....Fecha:.....

Lugar /Comunidad:.....Institución:.....

Entrevistador:.....

- 1) **¿A cuántos estudiantes atiende en el nivel secundario?**
- 2) **¿Que entiende por liderazgo?**
- 3) **¿Dentro del curso los estudiantes practican el liderazgo? SI/NO por qué?**
- 4) **¿Será importante tener jóvenes líderes dentro de las Unidades Educativas? SI/NO por qué?**
- 5) **¿Dentro del curso el estudiante conoce sus derechos y obligaciones? SI/NO por qué?**
- 6) **¿Actualmente cada curso cuenta con su respectiva mesa directiva? SI/NO por qué?**
- 7) **¿Cómo es la participación de los estudiantes en las diferentes actividades que realiza la Unidad Educativa?**
- 8) **¿Cómo es la participación del estudiante dentro del curso?**
- 9) **¿El estudiante es responsable a la hora de tomar una decisión dentro y fuera de curso?**
- 10) **¿Cree que los estudiantes están utilizando de manera adecuada las nuevas tecnologías dentro del proceso de su aprendizaje?**
- 11) **¿Dentro del curso el estudiante toma decisiones adecuadas o equivocadas en su mayoría? ¿Y si es así Por qué?**
- 12) **¿Existe la unidad dentro del curso por parte de los estudiantes? SI/NO por qué?**
- 13) **¿Durante las clases los estudiantes participan dando sus opiniones?**
- 14) **¿Brinda el apoyo a los estudiantes para realizar actividades dentro y fuera del curso?**
- 15) **¿Orienta a los estudiantes a tomar decisiones dentro y fuera del curso?**
- 16) **¿Cómo profesor estaría de acuerdo en apoyar a un proyecto social educativo comunitario para los jóvenes de la comunidad? SI/NO por qué?.**

Anexo 2: Resultados del diagnostico

ENCUESTA REALIZADA PARA LOS JÓVENES DE LA COMUNIDAD BUENAVISTA SOBRE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA EN CUANTO EL TEMA DE “LIDERAZGO JUVENIL TRANSFORMADOR”

¿QUE ENTIENDES POR LIDERZGO?		
Variable	Frecuencia	Total al /100 %
No Sabe	64	59 %
No Responde	28	26 %
Si Sabe	16	15 %
Cantidad total de participantes	108	100 %

EL GRAFICO NUMERO 1, Nos muestra la pregunta ¿QUE ENTIENDES POR LIDERZGO?

59 % NO SABE que es liderazgo, porque las respuestas que dieron son equivocadas, como ser: Es cuando una Persona que es autoridad superior que maneja a la comunidad, Liderazgo es cuando una persona llama a toda la comunidad, Un líder hace lo que tiene que hacer, Un líder es cuando se encarga de que todo salga bien.

26 % de los jóvenes **NO RESPONDE** a la pregunta, porque siente temor expresarla.

15% de los jóvenes **SI SABE** que es liderazgo: Es una persona que sabe guiar ya sea un grupo de persona, es capaz de impulsar a otras personas y seguir adelante, Liderazgo es manejar un cierto grupo, - Pues es cuando una persona es capaz de emprender o liderar cargos importantes.

EL GRAFICO NUMERO 2, nos muestra la pregunta ¿Qué entiendes por liderazgo comunitario?

¿Qué entiendes por liderazgo comunitario?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL al/ 100%
NO SABE	88	80 %
NO RESPONDE	8	7 %
SI SABE	12	11 %
Total de participantes	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

80 % No sabe porque sus respuestas son equivocadas, como ser: Es aquella persona que está a cargo de toda la comunidad, Es cuando trabaja en una comunidad, - Es aquella persona que está a cargo de toda la comunidad.

11% mencionan que Si sabe que es liderazgo comunitario como ser: Es saber trabajar en conjunto con todos los comunarios, - Es manejar una comunidad y encargarse de toda la comunidad, Es ser un guía con todo el derecho para guiar a toda la comunidad.

7% de los jóvenes No responden porque tiene miedo equivocarse.

EL GRAFICO NUMERO 3, nos muestra la pregunta ¿Qué es transformación?

¿Qué es transformación?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
NO SABE	56	52 %
NO RESPONDE	36	33 %
SI CONOCE	16	15 %
Total de participantes	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista se puede observar que un:

52 % No Sabe porque responde de manera incorrecta como ser: Es cuando uno transforma algo, Es cuando la comunidad se transforma en otra comunidad.

33% No Responde a la pregunta porque no conoce la palabra.

15 % Si Conoce la palabra transformación como ser: Un cambio de idea, Es cambiar el modo de pensar y poder transformar nuestra idea, Que se lleva una cosa a otra es como un proceso para lograr algún objetivo, Es hacer cambiar una cosa de lo que era antes.

EI GRAFICO NUMERO 4, nos muestra la pregunta ¿Qué entiendes por liderazgo juvenil comunitario trasformador?

¿Qué entiendes por liderazgo juvenil comunitario trasformador?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL /100%
NO SABE	68	63 %
NO RESPONDE	32	30 %
SI CONOCE	8	7 %
Total de participantes	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

63 % de los jóvenes no sabe que es el liderazgo comunitario juvenil transformador porque responden de la siguiente manera: Estar a cargo de comunidad, Que la persona hace una transformación, Es cambiar de un grupo a otro grupo.

30 % No responde porque no conoce la palabra para ellos es algo nuevo escuchar ese término.

7 % Si conoce la palabra liderazgo comunitario juvenil transformador como ser: Es una persona que da idea, guía a su comunidad, Lograr un objetivo; a lo que proponen hacer, Es estar a cargo de un grupo de jóvenes para tratar de cambiar algunas cosas que no están bien.

EI GRAFICO N: 5, muestra la pregunta ¿Sera importante hoy en día que seamos líderes dentro y fuera de nuestra comunidad? Si /No porque?

¿Sera importante hoy en día que seamos líderes dentro y fuera de nuestra comunidad? Si /No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL 100 %
SI	96	89 %
NO RESPONDE	12	11 %
Total de participantes	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

89 % menciona que SI es importante que seamos líderes dentro y fuera de nuestra comunidad pero no saben responder porque se sienten inseguros de responder.

11 % No responde porque se hallan inseguros de responder.

EL GRAFICO N: 6, nos muestra la pregunta ¿Te sientes líder? Si / no por qué?

¿Te sientes líder? Si / no porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL /100 %
SI	76	70 %
NO	20	19 %
NO RESPONDE	12	11 %
Total de participantes	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

70 % menciona que Sí, porque todos nos sentimos líderes personas de bien, como también ayudo a mi comunidad con una idea guiándolos (4 respuestas correctas).

Seguidamente el **19 %** menciona que No porque no se sienten líderes porque ellos no se sienten líderes o que nunca han ocupado u cargo.

11 % No responden porque no entienden.

El GRFICO N: 7, nos muestra la pregunta ¿Sera necesario ocupar un cargo dentro de una institución u organización para ser líder? Si / No porque?

¿Sera necesario ocupar un cargo dentro de una institución u organización para ser Líder? Si / No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL /100%
SI	68	63%
NO	16	15 %
NO RESPONDE	24	22 %
Total de participantes	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

63 % menciona que SI pero sus respuestas están equivocadas porque ellos mencionan que solo los lideres pueden ser líderes o que uno tiene que ser algo para ser líderes.

Seguidamente un **22 % NO RESPONDE** porque no está seguro de responder o tiene dudas,

Seguidamente un **15%** menciona que NO porque no siempre es necesario porque también podemos ser líderes aportando conocimientos.

EI GRAFICO N: 8, nos muestra la pregunta ¿Cómo te imaginas siendo líder?

¿Cómo te imaginas siendo líder?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
SI RESPONDE	70	65 %
NO RESPONDE	38	35 %
Total de participantes	108	100

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

65 % Si responden como ser: Porque me siento ayudando, guiando, apoyando las personas de la comunidad y en las familias.

35 % No responden porque se sienten inseguros al responder.

EI GRAFICO N: 9, nos muestra la pregunta ¿Para ti como tiene que ser un líder?

¿Para ti como tiene que ser un líder?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
SI RESPONDEN	88	81%
NO RESPONDEN	20	20%
TOTAL DE PARTICIPANTES	108	100 %

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

81 % Si responden como ser: Tiene que ser responsable, optimista, positivo, participativo y tiene que saber organizar.

20 % No responden porque no saben ni conocen la palabra.

GRAFICO N: 10 nos muestra la pregunta ¿Cuantos integran tu familia?

¿Cuantos integran tu familia?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Categoría de 4 integrantes	16	15%
Categoría de 6 Integrantes	24	22%
Categoría de 7 Integrantes	28	26%
Categoría de 8 Integrantes	40	37%
TOTAL DE PARTICIPANTES	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

37% es de la categoría de los 8 integrantes pero en muchos de los casos ya ellos viven separados de sus padres y algunos de los casos ya están formando familia a la edad de 16 o 22 años.

Seguidamente el **26 %** son de 7 integrantes pero ya en algunos casos están separados de su familia o conviven con sus padres pero ya están conformando otra familia.

Como también el **22 %** son de 6 integrantes en estos casos son los componentes están en el colegio en el nivel secundario.

15% es de 4 integrantes en este sentido los jóvenes están estudiando en el colegio en el nivel secundario entre hermano mayor y menor.

GRAFICO N: 11 nos muestra la pregunta ¿Cuál es el rol dentro de tu familia? a) Hermano mayor b) hermano menor c) intermedio

¿Cuál es el rol dentro de tu familia?		
a) Hermano mayor b) hermano menor c) intermedio		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Mayor	52	48%
Menor	24	22%
Intermedio	20	19%
No responde	12	11%
Total de Participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un:

48 % es mayor.

Seguidamente un **.22 %** es hermano menor.

Luego un **19%** es intermedio.

11 % No responde.

EL GRAFICO N: 12 nos muestra la pregunta ¿Eres organizado(a) dentro de tu familia? Si / No porque?

¿Eres organizado(a) dentro de tu familia? Si / No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Si	72	69%
No Responde	32	31%
Total de Participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

69 % mencionan que SI Porque soy una persona responsable y ordenada y un.

31 % de los jóvenes No responden porque en muchos casos siente vergüenza decirlo o no lo quieren decir.

EL GRAFICO N: 13 nos muestra la pregunta ¿Dentro de tu familia son válidas tus opiniones?

¿Dentro de tu familia son válidas tus opiniones?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Si	68	63%
No	32	30%
No Responde	8	7%
Total de Participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

63% responde que Si son válidas sus opiniones porque sus padres toman conciencia y los escuchan.

30 responde No porque ellos no se meten en los problemas de sus casas porque se meten en la vida privada de sus padres por eso no opinan.

7 % NO RESPONDE o desconoce la cuestión o prefiere callar.

EL GRAFICO N: 14 nos muestra la pregunta ¿Asistes a las reuniones de tu Comunidad? Si/No porque?

¿Asistes a las reuniones de tu comunidad? Si/No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Si	36	33%
No	60	56%
No Responde	12	11%
Total de participantes	108	100

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

56% responde No asiste porque en la mayoría de las veces no los toman en cuenta.

Seguidamente el **33 %** responde que Si asiste porque les gusta escuchar.

11 % No responde o desconocen el la situación.

EL GRAFICO N: 15 nos muestra la pregunta ¿Te gustaría dirigir alguna vez a tu comunidad formando parte de la mesa directiva? Si/No por qué?

¿Te gustaría dirigir alguna vez a tu comunidad formando parte de la mesa directiva? Si/No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/ 100%
Si	76	72%
No	12	8%
No Responde	20	20%
Total de Participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

72 % menciona que Si Porque me gustaría apoyar, ayudar, enseñar a las personas de mi comunidad.,

Seguidamente el **20 % No** responde prefieren no hablan o se sienten inseguros.

8 % No porque no se hallan capas o sienten miedo.

EL GRAFICO N: 16 nos muestra la pregunta ¿Propones soluciones en la familia ante un problema? Si / No por qué?

¿Propones soluciones en la familia ante un problema?		
Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Si	68	63%
No	20	18%
No Responde	20	19%
Total de participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un .

63 % menciona que SI Porque es importante opinar en familia,

19% No responde porque no les gusta mencionar.

18 % menciona que No porque sienten temor al decirlo o prefieren no decir nada

EL GRAFICO N: 17 nos muestra la pregunta ¿Tus padres te apoyan en la toma de decisiones?
Si / No por qué?

¿Tus padres te apoyan en la toma de decisiones ?Si / No porque?		
Si	80	74%
No	12	11%
No Responde	16	15%
Total de participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

74 % menciona que SI pero no explican cómo solo responden para quedar bien.

15 % No responde porque siente inseguridad.

11 % menciona que No porque ellos toman sus propias decisiones.

EL GRAFICO N: 18 nos muestra la pregunta ¿Dentro de la familia tomas decisiones adecuadas equivocadas en su mayoría? Si es así porque?

¿Dentro de la familia tomas decisiones adecuadas equivocadas en su mayoría? Si es así porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Equivocadas	36	33%
Adecuadas	24	22%
No Responde	48	45%
Total de participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

45 % No responde porque se siente inseguro a la hora de responder.

33 % son Equivocadas porque hay veces toman las adecuadas o no saben qué hacer.

22 % Adecuadas. Porque ellos toman decisiones preguntando a sus padres si está bien o está mal.

EL GRAFICO N: 19 nos muestra la pregunta ¿Cómo es el apoyo de las autoridades de la comunidad a la juventud en temas de liderazgo? a) Buena b) Regular c) Muy Buena Por qué?

¿Cómo es el apoyo de las autoridades de la comunidad a la juventud en temas de liderazgo? a) Buena b) Regular c) Muy Buena ¿Porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Buena	12	11%
Regular	60	56%
Muy Buena	8	7%
No Responde	28	26%
Total de participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

56 % es regular porque casi no hablan mucho de temas de liderazgo, como también porque a veces no hacen las cosas como se debe.

26% No responde porque desconoce del tema.

11 % Buena porque siempre nos apoyan para salir adelante.

7 % Muy Buena porque siempre apoyan.

EL GRAFICO N: 20 nos muestra la pregunta ¿Cómo joven de la comunidad como te gustaría que se trabaje el tema de liderazgo dentro de la tu comunidad?

¿Cómo joven de la comunidad como te gustaría que se trabaje el tema de liderazgo dentro de la tu comunidad?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
No Responde	88	81%
Si responde	20	19%
Total de participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

81% No Responde porque se siente inseguro de responder duda de si mismo.

19 % Si Responde mencionando las siguientes respuestas: Orientándonos con talleres y trabajando en conjunto.

EL GRAFICO N: 21 nos muestra la pregunta ¿Cómo joven de la comunidad te gustaría que se implementen proyectos sociales educativos sobre liderazgo juvenil comunitario t? Si/ No Por qué?

¿Cómo joven de la comunidad te gustaría que se implementen proyectos sociales educativos sobre liderazgo juvenil comunitario t? Si/ No Por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	TOTAL AL/100%
Si	58	54%
No Responde	50	46%
Total de participantes	108	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

54 % menciona que Si porque ellos mencionan que es importante para trabajar juntos y estar bien informados.

46 % No responde porque desconocen e tema.

**ENCUESTA REALIZADA PARA PADRES DE FAMILIA DE LA COMUNIDAD BUENAVISTA
SOBRE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA EN CUANTO EL TEMA DE
LIDERAZGO EN LOS JOVENES.**

EL GRAFICO N: 1 nos muestra la pregunta ¿Cuántos integrantes conforman su familia?

¿Cuántos integrantes conforman su familia?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Categoría de 4 integrantes	12	27%
Categoría de 3 integrantes	22	50%
Categoría de 5 integrantes	10	23%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

50 % de los padres son de tres integrantes.

27 % son de 4 integrantes.

23 % son de 5 integrantes.

EL GRAFICO N: 2 nos muestra la pregunta ¿Cómo padre da el ejemplo a sus hijos asistiendo y participando a las reuniones de su comunidad? Si / No porque?

¿Cómo padre da el ejemplo a sus hijos asistiendo y participando a las reuniones de su comunidad? Si / No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	40	91%
No	4	9%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

91 % Dice que Si: porque aprenden a ser más responsables.

9 % Dice que No porque sus hijos ya en muchos de los casos ya no viven con ellos.

EL GRAFICO N: 3 nos muestra la pregunta ¿Qué entiendes por Liderazgo?

¿Qué entiendes por Liderazgo?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si Sabe	16	36%
No Sabe	20	18%
No Responde	8	46%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

46% de los padres no responde porque responde de manera incorrecta porque no entiende o no conoce la palabra.

36 % Si Sabe porque responde de manera correcta: Es dirigir, manejar, organizar y orientar en conjunto para sacar adelante a la comunidad.

18 % de los padres No sabe porque se sienten inseguros de sus respuestas.

EL GRAFICO N: 4 nos muestra la pregunta ¿Para usted que es ser líder?

¿Para usted que es ser líder?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si Responde	36	82%
No Responde	8	18%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

82 % SI RESPONDE porque Es una persona que guía, orienta, anima y dirige a las personas.

18 % NO RESPONDE porque desconoce la palabra.

EL GRAFICO N: 5 nos muestra la pregunta ¿Dentro de la familia su hijo se comporta como un líder? Si / No porque?

¿Dentro de la familia su hijo se comporta como un líder?		
Si / No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	38	86%
No	6	14%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

86 % menciona que SI pero en su mayoría no puede explicar de qué manera su hijo se comporta como un líder.

14 % es NO porque su hijo todavía no participa o no tiene la edad adecuada de 18 años.

EL GRAFICO N: 6 nos muestra la pregunta ¿Sera necesario que nuestros hijos sean lideres desde niños? Si / No por qué?

¿Sera necesario que nuestros hijos sean lideres desde niños? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	44	100%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

100 % es SI. Pero la mayoría de los padres no responde de manera clara o se contradicen diciendo que sus hijos todavía no son mayores para ser líderes y de los 44 padres solo 14 responden correctamente como ser: para que aprendan a ser responsables y a tener otras mentalidades (14).

EL GRAFICO N: 7 nos muestra la pregunta ¿Cómo padre de familia apoya a sus hijos a asistir a las reuniones de la comunidad? Si / No por qué?

¿Cómo padre de familia apoya a sus hijos a asistir a las reuniones de la comunidad? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	32	73%
No	12	27%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

73 % dijo que Si para que aprendan mucho porque es reglamento de la comunidad.

27 % dijo que No porque ellos ya son mayores y ya no necesario decirles.

EL GRAFICO N: 8 nos muestra la pregunta ¿Su hijo(a) asiste a las reuniones de la comunidad de manera voluntaria o le tienen que exigir? Si/ No por qué?

¿Su hijo(a) asiste a las reuniones de la comunidad de manera voluntaria o le tienen que exigir? Si/ No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJES /100%
Si	22	50%
No	22	50%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

50 % dijo que SI Porque es su deber y ellos pueden aprender cosas nuevas.

50 % dijo que NO porque no les interesa.

EL GRAFICO N: 9 nos muestra la pregunta ¿Su hijo (a) Participa dando opiniones en cada reunión que se realiza en la comunidad? Si / No por qué?

¿Su hijo (a) Participa dando opiniones en cada reunión que se realiza en la comunidad? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	22	50%
No	22	50%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

50 % dijo que SI porque tienen confianza y necesitan expresar sus sentimientos.

50 % dijo que NO pero que no opinan porque tienen temor.

EL GRAFICO N: 10 nos muestra la pregunta ¿Cree que es necesario tener líderes jóvenes dentro de la comunidad? Si / No por qué?

¿Cree que es necesario tener líderes jóvenes dentro de la comunidad? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
SI	44	100%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

100 % dijo que SI es importante tener jóvenes líderes dentro de nuestra comunidad porque así saldremos adelante.

EL GRAFICO N: 11 nos muestra la pregunta ¿Los jóvenes se interesan por el desarrollo de la comunidad? Si / No por qué?

¿Los jóvenes se interesan por el desarrollo de la comunidad? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	4	9%
No	38	86%
No Responde	2	5%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

86 % dice NO porque no les interesa.

9 % dice SI Y Si porque ellos son el futuro.

5 % NO responde % No responde porque desconoce la situación de los jóvenes.

EL GRAFICO N: 12 nos muestra la pregunta ¿Cree que las nuevas tecnologías están afectando a la juventud en su desenvolviendo participativo dentro de la comunidad? Si / No por qué?

¿Cree que las nuevas tecnologías están afectando a la juventud en su desenvolviendo participativo dentro de la comunidad? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	40	91%
No	4	9%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

91 % responde que SI porque las nuevas tecnologías están afectando a la juventud porque se distrae y no están cumpliendo su trabajos.

9 % responde que NO porque la tecnología hace que despierte.

EL GRAFICO N: 13 nos muestra la pregunta ¿cree que los jóvenes son incluidos para conformar la mesa directiva de la comunidad? Si/ No por qué?

¿Cree que los jóvenes son incluidos para conformar la mesa directiva de la comunidad? Si/ No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	24	55%
No	20	45%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

55 % menciona que SI porque los jóvenes son incluidos para que tengan nuevas oportunidades de desenvolverse pero muy pocos participan o no hay interés.

45 % menciona que NO son incluidos porque no son tomados en cuenta o si se van a otros lugares.

EL GRAFICO N: 14 nos muestra la pregunta ¿Cuál sería la solución para que los jóvenes sean incluidos y tengan mayor participación dentro de la comunidad?

¿Cuál sería la solución para que los jóvenes sean incluidos y tengan mayor participación dentro de la comunidad?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
talleres de orientaciones para los jóvenes en cuanto a sus derechos y deberes a la participación comunitaria	44	100%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

100 % de los padres da su buen punto de vista respondiendo lo siguiente: que hace falta talleres de orientaciones y que se trabaje constantemente con los jóvenes.

EL GRAFICO N: 15 nos muestra la pregunta ¿Cree que los jóvenes de la comunidad conocen sus derechos y deberes? Si / No por qué?

¿Cree que los jóvenes de la comunidad conocen sus derechos y deberes? Si / No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	18	41%
No	26	59%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

59 % menciona que NO porque conocen y ni les interesa mucho.

41% menciona que SI para ser responsables.

EL GRAFICO N: 16 nos muestra la pregunta ¿Su hijo(a) propone decisiones adecuadas dentro de la familia? Si /NO por qué?

¿Su hijo(a) propone decisiones adecuadas dentro de la familia? Si /NO porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Adecuadas	40	91%
Equivocadas	4	9%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

91 % mencionan que SI porque ellos quieren mejorar la situación de la familia.

9% NO proponen soluciones más bien se aleja cuando existen problemas.

EL GRAFICO N: 17 nos muestra la pregunta ¿Alguna vez su hijo(a) se le acercó para pedirle un consejo para tomar alguna decisión? Si / No por qué?

¿Alguna vez su hijo(a) se le acercó para pedirle un consejo para tomar alguna decisión? Si / No porque?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	40	91%
No	4	9%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

91 % menciona que SI porque sus hijos si se acercan para pedirles un consejo porque hay confianza.

9 % menciona que NO porque sus hijos no se acercan donde ellos porque toman sus decisiones solos.

EL GRAFICO N: 18 nos muestra la pregunta ¿Dentro de la unidad educativa sus hijos participan en las diferentes actividades culturales que se realizan? Si/No por qué?

¿Dentro de la unidad educativa sus hijos participan en las diferentes actividades culturales que se realizan? Si/No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	40	91%
No	4	9%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

91 % menciona que SI participan en las diferentes actividades culturales que realizan la Unidad Educativa.

9% NO porque no les llama la atención o no les gusta mucho.

EL GRAFICO N: 19 nos muestra la pregunta ¿Asu hijo(a) le gusta o le gustaba dirigir a personas dentro de la unidad educativa o fuera de ella? Si /No por qué?

¿Asu hijo(a) le gusta o le gustaba dirigir a personas dentro de la unidad educativa o fuera de ella? Si /No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	42	95%
No	2	5%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

95 % menciona que Si porque quieren ser más responsables y para desarrollar sus conocimientos y el

5 % No porque no les gusta.

EL GRAFICO N: 20 nos muestra la pregunta ¿Cree que las autoridades locales están apoyando a los jóvenes capacitándolos en temas de liderazgo? Si /No por qué?

¿Cree que las autoridades locales están apoyando a los jóvenes capacitándolos en temas de liderazgo? Si /No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	12	27%
No	32	73%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

73 % responde NO están apoyando las autoridades porque no son responsables y no les interesa mucho.

27 % SI apoyan solo que a los jóvenes no les interesa, porque no participan.

EL GRAFICO N: 21 nos muestra la pregunta ¿Como padre de familia le gustaría que se apoye a la juventud con proyectos sociales educativos sobre liderazgo comunitario juvenil transformador? Si/ No por qué?

¿Cómo padre de familia le gustaría que se apoye a la juventud con proyectos sociales educativos sobre liderazgo comunitario juvenil transformador? Si/ No por qué?		
VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE/100%
Si	44	100%
Total de participantes	44	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en la comunidad Buenavista, se puede observar que un.

100 % de los padres respondieron que si está de acuerdo en apoyar a un proyecto social educativo sobre Liderazgo Comunitario Juvenil Transformador, porque va a servir para que los jóvenes sean participativos con responsabilidades y nuevas visiones.

ANÁLISIS DE LA TÉCNICA DE LA LLUVIA DE IDEAS APLICADA A LOS JOVENES DE LA COMUNIDAD BUENAVISTA.

¿QUE ES SER LIDER?

- ser líder es tener la capacidad de mover una cantidad de personas sin ordenar y obligar.
- es manejar a una comunidad o a un pueblo.
- un líder no tiene que ser autoritario
- líder tiene que saber manejar a las personas y a su comunidad
- ser líder es influir en las personas para realizar una acción.

Análisis: De acuerdo a las respuestas vertidas por los jóvenes de la comunidad Buenavista se puede mencionar que todas están explicadas de manera incorrecta e indecisa ya que cabe mencionar que la palabra líder apuntan a otro sentido de la palabra:

Cabe mencionar que la palabra líder es muy ambigua. Muchos la usan como sinónimo de patrón. ¿Toda la gente puede ser patrón? Yo digo que no. Un líder es una persona que participa en la organización modelando su futuro, que es capaz de inspirar a las personas a su alrededor, de realizar cosas difíciles y de probar cosas nuevas, simplemente significa andar para adelante. Y todos los seres humanos tienen capacidad para adelantar o dirigir "Peter Senge. Autor de la Quinta Disciplina".

¿QUE ES LIDERAZGO?

- líder de una comunidad
- líder de una familia
- líder de una organización
- líder de una unidad educativa
- líder de una congregación
- líder a un país

Análisis: De acuerdo a las respuestas difundidas por los jóvenes de la comunidad Buenavista, se puede mencionar que están incorrectamente respondidas por lo que no tienen similitud alguna sobre el concepto de lo que es el "liderazgo".

"**José Alberto Santos**" concibe el liderazgo como "el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil".

¿QUE ES LIDERAZGO COMUNITARIO?

- Es cuando a una persona le dan un cargo en una comunidad, como ser el corregidor, junta escolar, comité de agua y otros.

Liderazgo Comunitario: Es cuando una persona tiene la capacidad de influir más que otros miembros de la comunidad en el desarrollo de actividades o la toma de decisiones de la comunidad.

“Ricardo Jiménez Aguado – tipos de liderazgo“

ENTREVISTA

“Al director de la Unidad Educativa Buena Vista”

“TEMATICA SOBRE LIDERAZGO”

Entrevistado: Wilson Pajsi

Lugar /Comunidad: Buenavista Institución: “Unidad Educativa Buena Vista”

Entrevistador: Grober Cartagena Alvarado

- 1) ¿Actualmente con cuantos profesores cuenta la Unidad Educativa?
- 2) ¿Cuál es la cantidad total de la población estudiantil?
- 3) ¿De cuántos estudiantes está conformado el nivel secundario de la unidad educativa?
- 4) ¿Cuál es la Misión y Visión de la Unidad Educativa?
- 5) ¿Qué potencialidades artísticas demuestran los jóvenes dentro de la Unidad Educativa?
- 6) ¿Que es liderazgo?
- 7) ¿Cómo se está trabajando el tema de liderazgo en la unidad educativa?
- 8) ¿Cómo toma sus decisiones y responsabilidades dentro de la Unidad Educativa?
- 9) ¿Qué es liderazgo comunitario transformador en jóvenes?
- 10) ¿La Unidad Educativa tiene alianza con instituciones y/o organizaciones para apoyar con capacitaciones de orientaciones?
- 11) ¿Cómo es la participación de los jóvenes en las diferentes actividades que realiza la Unidad?
- 12) ¿Qué actividades culturales realizan en la Unidad Educativa para potenciar la participación de los estudiantes?
- 13) ¿Será necesario que la mesa directiva estudiantil de la Unidad Educativa participe en las diferentes reuniones de la comunidad? SI/NO Por qué?
- 14) ¿Será importante tener jóvenes líderes dentro de la Unidad Educativa? Si / No por qué?
- 15) ¿De qué modo las nuevas tecnologías están afectando al estudiante en la participación dentro del proceso del desarrollo de su aprendizaje?
- 16) ¿Los jóvenes de la unidad educativa participan y se organizan en reuniones para las realizaciones de las actividades dentro de la misma? Si/No por qué?
- 17) ¿Cómo director de la unidad educativa estaría dispuesto en apoyar a un proyecto social educativo comunitario dentro de la comunidad sobre liderazgo comunitario juvenil transformador? Si/ No por qué?

RESPUESTAS:

- 1) Cuenta con nueve profesores.
- 2) Los estudiantes son 96 en total.
- 3) Está conformado por 36 estudiantes.
- 4) Formar a los estudiantes con capacidades de liderazgo comunitario originario.
- 5) Las potencialidades Artísticas son la de demostrar las artesanías del lugar con materiales del contexto.
- 6) Es convocar a las personas a tener palabras de convencimientos ante la sociedad.
- 7) Se trabaja a través de conocimiento expresivo como teatros, títeres y otros.
- 8) No responde
- 9) No responde
- 10) En algunas oportunidades.
- 11) Participan de manera activa con teatros, poesías, socio- dramas y otros.
- 12) Se realiza concurso de producción escrita o textos, con danzas de la región y noches de talentos.
- 13) Es necesario que participen por de alguna manera ellos serán las futuras autoridades que levaran adelante la comunidad.
- 14) Si es importante porque ellos llevan adelante las actividades y a la vez aprenden a ser líderes para la sociedad.
- 15) En nuestro contexto todavía no existe muchas tecnologías, pero si algunas que al estudiante le perjudica como el celular en el aula.
- 16) Si por ellos activan en algunas actividades de la unidad.
- 17) Como profesor y encargado de la dirección si apoyaría porque los jóvenes son los actores principales de su propia comunidad.

ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA REALIZADA BASADO EN EL CRITERIO DEL DIRECTOR ENCARGADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

De acuerdo a la entrevista realizada al director encargado de la Unidad Educativa Buenavista, profesor Wilson Pajsi, se obtuvo los siguientes resultados:

La unidad Educativa cuenta con 96 estudiantes, 60 en primaria y 36 en secundaria, como también la unidad educativa tiene como misión y visión de formar a estudiantes capaces de liderizar dentro de su comunidad.

En cuanto a la participación de los estudiantes dentro de la unidad educativa lo demuestran expresando las artesanías del lugar compartiendo sus conocimientos con sus profesores y compañeros.

Como también son muy activos y participativos les llama la atención conocer cosas nuevas, también dentro de la unidad se promueve la producciones de textos y la práctica de danzas del lugar.

Como también cabe mencionar que las nuevas TIC, es regularmente utilizada dentro de la unidad Educativa porque no todos los estudiantes gozan de tener un celular en la mano para los trabajos de investigaciones u impresiones por el recurso mínimo que tienen los estudiantes. Estando conforme con el director encargado, con el permiso del director están de acuerdo en apoyar a un proyecto social educativo, en este sentido Liderazgo Comunitario Juvenil Transformador.

ENTREVISTA

“Para el corregidor de la comunidad Buena Vista”

“TEMATICA SOBRE LIDERAZGO”

Entrevistado:.....Edad.....Fecha:.....

Lugar /Comunidad:.....Institución:.....

Entrevistador:.....

- 1) ¿Cuántos habitantes hay en la comunidad Buena Vista?
- 2) ¿Cuál es la población juvenil de la comunidad?
- 3) ¿Cómo está estructurado su mesa directiva de la comunidad?
- 4) ¿Qué es liderazgo?
- 5) ¿Alguna vez ha escuchado el termino de liderazgo comunitario transformador ¿? ¿Y si es así de qué se trata?
- 6) ¿Cómo es la participación de los jóvenes dentro de la comunidad?
- 7) ¿Sera necesario contar con jóvenes líderes dentro de la comunidad? Si/No porque?
- 8) ¿Los jóvenes asisten a las reuniones de la comunidad? Si/No porque?
- 9) ¿Los jóvenes participan con opiniones en las reuniones de la comunidad?
- 10) ¿Dentro de la comunidad se da el espacio a los jóvenes para conformar la mesa directiva?
- 11) ¿hay jóvenes comprometidos con el desarrollo de su comunidad? Si / No porque?
- 12) ¿Actualmente la comunidad tiene alianza con organizaciones o instituciones para la ayuda en cuanto a las necesidades de la comunidad? Si/No porque?
- 13) ¿Dentro de la comunidad como se está apoyando a los jóvenes en cuanto a la participación social comunitaria?
- 14) ¿El municipio brinda cursos talleres de capacitación sobre el tema de liderazgo? Si/ No porque?
- 15) ¿Cómo autoridad de la comunidad Buena Vista estaría de acuerdo en apoyar a un proyecto social comunitario educativo como en este caso al liderazgo comunitario transformador? Si / No porque?

FIRMA

CI:

“Respuestas de la entrevista realizada al corregidor de la comunidad Buenavista”

- 1) De acuerdo al censo del 2002 teníamos teníamos 505 Habitantes pero de eso han ido saliendo y algunos volvieron pero no hicimos el último censo en la comunidad a no ser que tengamos que sacar el último censo para tener una información clara.
- 2) en cuanto a las población juvenil estamos por lo menos el 30% jóvenes y el 70% adultas.

3) la mesa directiva de la comunidad realmente nosotros lo manejamos como autoridades tradicionales que siempre se ha manejado en los grupos étnicos tacana en cuanto a tener la primera autoridad es el corregidor con la comunidad el que la sigue es el cacique que también es la máxima autoridad luego el policía que son dos policías y un comisario así está estructurado la cuestión de la directiva que maneja toda la parte política porque somos autoridades políticas luego tenemos otra autoridades como la OTB que netamente se encarga los trabajos tanto escuela como comunidad y también tenemos el presidente del consejo educativo , bueno luego viene estructurado las otras autoridades como comité de agua el presidente de comité de agua de luz y así estamos estructurado.

4) yo lo que por lo menos puedo entender como primera autoridad de que el liderazgo es para ver los problemas que se pueden suscitar dentro de la comunidad pero más que todo como líder para dirigir la comunidad para aconsejar y poder hacerle notar cuales son las fallas lo bueno y lo malo que hacerle notar a la comunidad no solamente para juzgar y darle su castigo sino más que todo dirigir aconsejar y que los jóvenes tengan y puedan pasar lo posterior en su vejez puedan aprender los buenos modales y mejor dicho el mejor principio que tienen los tacanas.

5) he en realidad no había escuchado esa palabra tal vez lo haya escuchado esta palabra pero con otro nombre pero ahora vemos que este nombre es nuevo para nosotros pero precisamente estamos para aprender.

Me parece bien porque en realidad nuestro tiempo está cambiando juventud está, cambiando también el sistema nos está haciendo cambiar y seguramente la juventud tuene nuevas ideologías porque nosotros personas adultas siempre estamos con las ideología antigua la ideología que nuestros padres nos han formado como pueblo originario.

6) bueno yo creo la participación de la comunidad está en un 40% estamos luchando requiere aun todavía aconsejar mostrarle las buenas virtudes que tiene la juventud para que se pueda encaminar para seguir adelante ya que estamos viendo que ellos son las futuras autoridades que van a ser después de nosotros como o mayores de ellos.

7) Es necesario porque la juventud ellos son los pilares no tanto no solamente en varones si no también n en mujeres porque tenemos buenos jóvenes bien formados y que pueden llevar los destinos de la comunidad.

8) estamos haciendo la nueva modalidad por ejemplo estamos involucrando desde las escuelas desde los colegios estamos incentivando y lo incentivan también los profesores a que todos estamos inmerso para poder llevar todo lo que no solamente educación salud y también se puede decir agricultura en todo estamos y queremos que estén métodos ellos y me parece bien la idea.

9) Eso si está cambiando en realidad antes no participaban, pero ahora ya están participando poco a poco, pero necesitan algo más de confianza cada vez más en realidad con la nueva educación la reforma que esta hacen do la revolución de educación entonces ellos están aprendiendo mucho más.

10) si al joven se le está dando oportunidad y se están dando cuenta que el joven es importante dentro de las reuniones.

11) si eso si están comprometidos

12) precisamente eso están porque hay muchas instituciones que están colaborando y están metidos los jóvenes precisamente para ver todo y están coadyuvando con las organizaciones que están trabajando con la comunidad.

13) En cuanto a la participación los estamos haciendo participar no, solamente en los eventos sino también lo estamos haciendo participar porque nuestros órganos es decir como he tenemos como

reglamento dentro de la de la comunidad entonces hace que a partir de los 18 años y 17 años el joven ya debe participar en todo lo que es el trabajo en todo o que es el trabajo social

14) Eso sí, eso sí un poquito se está descuidando el gobierno municipal seguramente por muchos trabajos que tiene, pero sin embargo es necesario nosotros como autoridades nosotros podamos solicitar esos cursos porque es importante pueblos.

15) Yo creo lo que estamos buscando es realmente son esas cosas para poder realmente ver la necesidad vemos tal vez hay necesidad, pero no la estamos encarando algunas cosas que es necesario darle las fortalezas para nosotros es una buena fortaleza la idea que se está diciendo y que se pueda bueno en convertir en una realidad.

Análisis: De acuerdo a la entrevista realizada al corregidor de la comunidad Buenavista, Señor Alcides Serato se puede identificar que la comunidad en cuanto a la participación está avanzando de manera regular, porque la inclusión de los jóvenes a una participación social comunitaria está muy débil ya que aún no existe programas para trabajar constantemente en la comunidad .

ENTREVISTAS A PROFESORES-Análisis General

Nro.	preguntas	profesores	Respuestas	Análisis
1	¿A cuántos estudiantes atiende en el nivel secundario?	profesores	Respuestas	Análisis
		- Profesor 1 "Franz Mamani "	En el nivel secundario se tiene 35 estudiantes regulares.	- La unidad Educativa cuenta con 35 estudiantes en el nivel secundario entre varones y mujeres.
		- Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	45 estudiantes.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	35 estudiantes.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- 1ro sec: 5 est. 2do sec: 8 est. 3ro sec: 10 est. 4to sec: 7 est. 5to sec: 3 est. 6to sec: 2 est. Total = 35 est.	
2		- Profesor 1 "Franz Mamani "	- Es cierta persona que está a la cabeza, sirve como guía, a los demás y que vela por el bien e todos.	- De acuerdo a las respuestas vertidas por los profesores se entiende por liderazgo : - Es conducir, guiar, examinar, orientar y alinear para él, bienestar de la sociedad y en el desarrollo personal.
		- Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	- Liderazgo es ser Líder para sobresalir.	
		- Profesor 3	- Dirigir, examinar, guiar, orientar, alinear.	

	¿Qué entiende por Liderazgo?	<p>“Henry Layme”</p> <p>- Profesor 4 “Juan Carlos Hitari V”</p>	Es conducir y liderar al grupo que representa, generalmente es esencial, en aspectos sociales es importante el liderazgo para el bienestar de la sociedad y en lo personal es el desarrollo de habilidades, destrezas e ingenio.	
3	¿Dentro del curso los estudiantes practican el liderazgo? SI / NO Porque?	<p>- Profesor 1 “Franz Mamani “</p> <p>- Profesor 2 “Matilde Purasico Poma”</p> <p>- Profesor 3 “Henry Layme”</p> <p>- Profesor 4 “Juan Carlos Hitari V”</p>	<p>- Se practica el liderazgo ya que muchos estudiantes toman decisiones propias en beneficio de ellas y de la comunidad.</p> <p>Si porque ellos se organizan de acuerdo a su mesa directiva.</p> <p>Si porque tienen organizados su directiva.</p> <p>- Muy poca porque por la influencia y donde vive el estudiante.</p>	- De acuerdo a las respuestas verdidas los estudiantes practican el liderazgo en conjunto con su mesa directiva, pero es momentánea por la influencia del contexto de donde viven.
4	¿Sera importante tener jóvenes líderes dentro de las Unidades Educativas? SI / NO Porque?	<p>- Profesor 1 “Franz Mamani “</p> <p>- Profesor 2 “Matilde Purasico Poma”</p>	<p>- Es importante tener líderes dentro de la comunidad educativa para que guien en las distintas actividades que se presentan.</p> <p>- Si porque ellos así podrán ser más sobresalientes en la Unidad Educativa y en la comunidad.</p>	- De acuerdo a las respuestas es muy importante ser líder para que guíen a la comunidad y sobresalgan porque ellos serán la voz de la Unidad Educativa para salir adelante.

		- Profesor 3 "Henry Layme"	- Si porque a los estudiantes y es la vos de los sin voz.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- si es importante para que sobre salga la Unidad Educativa Adelante.	
5	¿Dentro del curso el estudiante conoce sus derechos y obligaciones? SI / NO Porque?	- Profesor 1 "Franz Mamani "	- Todos los estudiantes conocen sus derechos y obligaciones porque si no conocieran vulnerarían sus derechos.	- Los estudiantes conocen sus derechos y obligaciones porque eso es una de sus fortalezas dentro del proceso de su aprendizaje aunque la mayoría conoce lo básico.
		Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	- Si conoce sus derechos como estudiantes así mismo sus obligaciones.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	- Si porque se los orienta y educa de esa manera.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- La mayoría conoce lo básico.	
6	¿Actualmente cada curso cuenta con su respectiva mesa directiva? SI / NO Porque?	- Profesor 1 "Franz Mamani "	- Se cuenta con la mesa directiva de cada curso para que organice las actividades.	- Cada curso cuenta con sus mesas directivas porque es necesario que se organicen para realizar las diferentes actividades y también les ayudad en la toma de decisiones.
		Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	- Si porque cada curso siempre tiene que tener su mesa directiva para ser líderes y tomar decisiones.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	- Si porque necesitan un representante que dirija las diferentes actividades.	
		- Profesor 4	-si	

		“Juan Carlos Hitari V”		
7	¿Cómo es la participación de los estudiantes en las diferentes actividades que realiza las actividades.	- Profesor 1 “Franz Mamani “	- La mayoría de los estudiantes participan en las actividades.	- La participación de los estudiantes es en conjunto, son activos participativos y creativos les encanta compartir sus experiencias del contexto.
		Profesor 2 “Matilde Purasico Poma”	- Los estudiantes son activos, participativos y creativos.	
		- Profesor 3 “Henry Layme”	- Activa y emotiva.	
		- Profesor 4 “Juan Carlos Hitari V”	- Satisfactorio	
8	¿Cómo es la participación de los estudiantes dentro del curso?	- Profesor 1 “Franz Mamani “	- Participan dando su punto de vista en los contenidos que se avanzan.	- La participación es buena porque participan dando sus opiniones son creativas pero en ocasiones de manera regular.
		Profesor 2 “Matilde Purasico Poma”	- Son creativos y participativos.	
		- Profesor 3 “Henry Layme”	- 40 % Activa 60 % Pasiva	
		- Profesor 4 “Juan Carlos Hitari V”	- Regular	
9	¿El estudiante es responsable a la hora de tomar decisiones dentro y fuera del curso?	- Profesor 1 “Franz Mamani “	- La mayor de las decisiones que toman son acertadas que aceptan la mayoría de los votos en una decisión.	- La toma de decisiones de los estudiantes son acertadas pero en algunas ocasiones de manera regular.
		Profesor 2	-Si es responsable	

		<p>“Matilde Purasico Poma”</p>		
		<p>- Profesor 3</p> <p>“Henry Layme”</p>	-En un 60-80 %	
		<p>- Profesor 4</p> <p>“Juan Carlos Hitari V”</p>	- Regular	
10	¿Cree que los estudiantes están utilizando de manera adecuada las nuevas tecnologías dentro del proceso de su aprendizaje.	<p>- Profesor 1</p> <p>“Franz Mamani “</p>	- Se usa las nuevas tecnologías en bien de la educación ya que mediante internet investigan los trabajos que tienen.	- La tecnología se la utiliza para realizar investigaciones pero los estudiantes no lo utilizan de manera adecuada.
		<p>Profesor 2</p> <p>“Matilde Purasico Poma”</p>	- Algunos estudiantes.	
		<p>- Profesor 3</p> <p>“Henry Layme”</p>	-No	
		<p>- Profesor 4</p> <p>“Juan Carlos Hitari V”</p>	-Muy poco.	
11	¿Dentro del curso el estudiante toma decisiones adecuadas o equivocadas en su mayoría? SI / NO Porque?	<p>- Profesor 1</p> <p>“Franz Mamani</p>	- La mayoría de las veces que participan toman decisiones correctas ya que todos colaboran con las decisiones del curso.	- Los estudiantes toman decisiones adecuadas pero hace falta fortalecer con orientaciones para que ellos ganen más confianza.
		<p>Profesor 2</p> <p>“Matilde Purasico Poma”</p>	-Si toman decisiones equivocadas por falta de orientaciones.	

		- Profesor 3 "Henry Layme"	- En un mayor % adecuada, a quien le gusta equivocarse.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	-Por la desconfianza en sí mismo.	
12	¿Existe la unidad dentro del curso por parte de los estudiantes? Si % NO Porque?	- Profesor 1 "Franz Mamani"	- Si existe porque todos toman decisiones en bien del curso.	- Si existe la unidad porque ellos se apoyan dentro del curso pero hace falta practicar en todos los cursos.
		Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	-si en algunos cursos.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	-si porque saben que una decisión mayoritaria se prevalecerá.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- Si	
13	¿Durante las clases los estudiantes participan dando sus opiniones?	- Profesor 1 "Franz Mamani"	- Opinan durante las clases dando su punto de vista.	- Si participan dando sus opiniones de manera activa y pasiva pero son muy pocos los que participan.
		Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	- si participan.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	- 40 % activa 60 % pasiva.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- Muy poco.	

14	¿Brinda el apoyo a los estudiantes para realizar actividades dentro y fuera del curso?	- Profesor 1 "Franz Mamani"	- si se apoya a todos los estudiantes en todos las actividades que se realizan.	- Si se brinda el apoyo a los estudiantes para realizar sus actividades.
		Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	-Si brindamos apoyo.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	- Claro que sí.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- Si	
15	¿Orienta a los estudiantes a tomar decisiones dentro y fuera del curso.	- Profesor 1 "Franz Mamani"	- Se orienta con las experiencias para que tomen decisiones correctas en su vida.	- Si se orienta porque necesitan nuestro apoyo para que así tomen decisiones correctas.
		Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	- Si orientamos hay algunos estudiantes necesitan más apoyo.	
		- Profesor 3 "Henry Layme"	- Claro que sí.	
		- Profesor 4 "Juan Carlos Hitari V"	- Si	
16	¿Cómo profesor estaría de acuerdo en apoyar a un proyecto social educativo comunitario para los jóvenes de la comunidad?	- - Profesor 1 "Franz Mamani" Profesor 2 "Matilde Purasico Poma"	-Si es necesario apoyar a los jóvenes y que mejor si existe un proyecto que beneficie a los jóvenes para que mejore su calidad de vida.	- Si es necesario porque un proyecto que beneficie a los jóvenes ayudara a mejorar su calidad de vida y esto ayudara a fortalecer el crecimiento

		<p>- Profesor 3 “Henry Layme”</p> <p>- - Profesor 4 “Juan Carlos Hitari V”</p>	<p>- Si los estudiantes tienen que tener una mentalidad positiva para sobresalir en la comunidad.</p> <p>- -Muy de acuerdo porque hay muchos jóvenes que no están en la institución educativa.</p> <p>- -Si para que sea productivo, tangible, para ver sus resultados.</p>	<p>poblacional estudiantil dentro de la Unidad Educativa.</p>
--	--	--	---	--