

Compromiso de la Comunidad para la Realización del Trabajo en Equipo en
correlación con los Líderes Comunitarios

Docente: Adriana Bernal Parra. (Psicóloga)

Por

Diana Restrepo Guarnizo. Código: 30507077.

Esperanza Rojas Alvarado. Código: 30509650.

Lady Lizeth Leyton Lozano. Código: 1.110.175.504

Lina Marcela Suarez. Código: 26.422.105

Mestil Barón Palma. Código: 36302851

Grupo: 442001_31

Proyecto Presentado a la
Universidad Nacional Abierta y a Distancia – en Cumplimiento de los Requisitos
para la Aprobación del Diplomado de Profundización de Desarrollo Humano y
Familia de la UNAD

2015

Resumen

El presente proyecto de Investigación Acción Participativa, trata de la falta de compromiso que tienen los individuos para realizar trabajos en equipo en correlación con los líderes comunitarios de la vereda Tominejo, La Vorágine, Gualanday, Fundación Lluvia Amor y Fe y con el gobernado indígena de la comunidad Kiloa Playa Verde, ubicadas en zonas rurales y urbanas de la ciudad de Florencia, Neiva y Tolima respectivamente.

Para la recolección de la información se empleó la observación directa, la entrevista semi estructurada, la aplicación de encuestas con preguntas abiertas y cerradas de tal forma que permitiera la realización de un análisis cualitativo que permitiera identificar las causas de este comportamiento tan individualista, igualmente se empleó la investigación documental para la estructuración del respectivo marco teórico.

Finalmente los resultados obtenidos demostraron que los individuos pertenecientes a dichas comunidades consideran que la resolución de los problemas comunitarios es de responsabilidad de sus líderes comunitarios y/o gobernantes, toda vez que ellos manifiestan no tener tiempo para integrarse y participar de las diferentes actividades que se adelantan en pro de su beneficio, por otra parte está el factor del tiempo ya que todos manejan diversos horarios y tienen múltiples ocupaciones al interior de sus hogares que les impide hacerse personas participes.

Es por ello que se propone trabajar actividades tales como: el fortalecimiento de las habilidades de comunicación; buzón de mensajes y sugerencias, intercambio de roles y la enseñanza de las labores de los líderes comunitarios de acuerdo al reglamento.

Abstract

This participatory action research project, is the lack of commitment that individuals have to make teamwork in correlation with community leaders Tominejo, La Vorágine, Gualanday, Rain Love and Faith Foundation and the indigenous governed the Kilocca Playa Verde community, located in rural and urban areas of the city of Florencia, Neiva and Tolima respectively.

For data collection was used direct observation, semi-structured interview, conducting surveys with open and closed questions in a way that would allow the realization of a qualitative analysis that could identify the causes of this behavior so individualistic, equally documentary research employed for structuring the respective theoretical framework.

Finally, the results showed that individuals belonging to those communities believe that the resolution of community problems is the responsibility of the community leaders and / or rulers, since they claim not to have time to integrate and participate in different activities advance towards your benefit, on the other hand is the time factor as all handled many times and have multiple occupations into their homes to prevent them from getting people participate.

That is why we propose to work such as strengthening communication skills; voicemail and suggestions, exchange of teaching roles and the work of community leaders according to regulations.

Palabras Claves: Compromiso, liderazgo, equipo, trabajo, comunidad.

Introducción

La falta de compromiso que tiene el hombre hoy en día para la realización de trabajos en equipo y la conciencia paternalista que han asumido la mayoría de las personas que son designadas como líderes de un grupo para que los represente, ha comenzado a ser foco de interés ya que en primera instancia el trabajo en equipo es un “elemento poderoso que estimula la creación de ideas, en él se combinan las habilidades y experiencias de sus miembros y es un complemento de la iniciativa y el desempeño individual, ya que estimula altos niveles de desempeño hacia fines comunes” (Planeación de desarrollo. 2001. P. 5).

Por otra parte encontramos en el folleto 2, un concepto simple sobre el liderazgo comunitario que nos dice que el líder es aquella persona que “trabaja bien y conduce adecuadamente a su gente, toma buenas decisiones permitiendo la obtención de buenos resultados de cualquier proyecto que se lleve en la comunidad” (Estelí, 2008. P. 13).

Es por ello que durante la ejecución del Diplomado de Desarrollo Humano y Familia y como profesionales en formación tenemos el deber de ir identificando espacios que permitan la integración de saberes para el fortalecimiento de esta población, igualmente se pretende adquirir nuevas experiencias que permitan reafirmar los saberes adquiridos durante el proceso académico y de esta manera estrechar el acercamiento con la posibilidad de generar espacios para futuras intervenciones que fortalezcan sus propios saberes.

En el presente trabajo se evidencia la revisión de la literatura la cual hace referencia a trabajos anteriores sobre el mismo tema, la trascendencia a través de la historia, la metodología, el enfoque desde el cual se está llevando a cabo la investigación, el tipo de diseño, la población y muestra que se tomó para la recolección de la información teniendo en cuenta los métodos, técnicas e instrumentos que deben ser aplicados.

Aspectos de la Investigación

Descripción del Problema

Dentro del proceso de investigación de acción participativa que se viene adelantando al interior de las comunidades, se evidencia falta de compromiso por parte de las comunidades para brindar apoyo colectivo a su líder comunitario en la resolución de los problemas que se presentan al interior, ya sean de orden social, educativo, de salud, de seguridad, entre otros.

Aunque las comunidades con las que se vienen trabajando pertenecen a diferentes ciudades y a pesar de tener algunas diferencias culturales, se ha encontrado que las mismas tienen problemáticas similares enfocadas en la falta de compromiso, la poca integración en las actividades comunitarias y los trabajos que adelantan sus líderes y/o gobernantes dado el caso, enfocándose cada uno en sus propios deberes y obligaciones de su hogar.

Planteamiento del Problema

En las comunidades con las que se viene adelantando el proceso de investigación es evidente que la falta de compromiso y trabajo en equipo es un agravante que no permite el desarrollo completo de la misma en cuanto a la organización para la gestión de proyectos productivos y sociales encaminados a satisfacer sus necesidades básicas.

El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de la comunidad que comparten y asumen una misión de trabajo, valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la

negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos, se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico.

Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundante, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto, sin embargo en estas comunidades se observa que todas las responsabilidades recaen sobre su líder, situación que afecta de forma negativa la consecución de los objetivos propuestos.

Justificación

El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de la comunidad que comparten y asumen una misión de trabajo, valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos, se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundante, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto, sin embargo en estas comunidades se observa que todas las responsabilidades recaen sobre su líder, situación que afecta de forma negativa la consecución de los objetivos propuestos.

Seguidamente, entendemos el liderazgo, según Montero (2004), “como un liderazgo complejo de carácter activo, participativo y democrático, que fortalece el compromiso con la comunidad y genera modos y modelos de acción, asumiéndose como un servicio”. Así mismo, escribe Montero (2003): “El liderazgo comunitario surge de las reuniones de organización y planificación de actividades comunitarias, o ante circunstancias que afectan a la comunidad y se hace necesario actuar con mayor o menor urgencia”.

Existen autores que desde la psicología comunitaria han referenciado este fenómeno; es el caso de Hernández (1994), Sánchez (2008), Montero (2009), Labourdette y Scaricabarozzi (2010) y Lupano y Castro (2010), quienes hacen mención afectando, a partir de estudios realizados en Venezuela, el carácter participativo del liderazgo comunitario y sus características, así como los problemas, obstáculos y aspectos negativos que los afectan. Igualmente se hallan estudios tendientes a resaltar la labor social de los líderes como sujetos de la acción participativa, lo que abre la reflexión en torno a su acción política como principio fundamental para el desarrollo de las comunidades.

Al respecto, Gallo, Correa y Pacheco (1997), Lapalma (2001), Mercer y Ruiz (2004) y Medina (2008), enfocan sus observaciones al estudio de la acción comunitaria, materializada en el compromiso de las comunidades y de los líderes comunitarios, como fuente de significación de la participación y al valor de esta en los contextos de desarrollo social.

Los anteriores estudios concluyen que el líder comunitario es un actor social fundamental en los procesos participativos. En este sentido, promueva acciones tendientes a garantizar la organización comunitaria en dichos procesos y, esto a través de la formulación de proyectos comunitarios que, a la postre, deben aportar nuevas propuestas económicas como respuesta a las crisis.

Entonces, a partir de lo anterior, es evidente que este proyecto de investigación nace de la necesidad de identificar cuáles son los factores que impiden que la comunidad se involucre y trabaje en equipo con su líder en la gestión de proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de las familias por lo cual dicha situación retrasa el desarrollo de la comunidad.

Formulación del Problema

¿Cómo es el compromiso de la comunidad para la realización de trabajos en equipo en correlación con los líderes comunitario?

Objetivos

Objetivo General

Identificar cuáles son los factores que impiden que la comunidad se involucre y trabaje en equipo con su líder en la gestión de proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de las familias.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar las causas y consecuencias de la problemática abordada.
- ✓ Conocer las características del líder de la comunidad y de sus habitantes.
- ✓ Analizar cómo influye el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal, el liderazgo y el compromiso de la comunidad, a la hora de enfrentar situaciones problemáticas.

Marco Referencial

Liderazgo: El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias han generado dentro de la literatura científica y sobre este existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado la temática. Así, Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (Robbins, 1999). El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (French & Bell, 1996).

Liderazgo es, además, la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales (Chiavenato, 1999)

Teorías del liderazgo:

- **Teoría de los rasgos:** Este punto de vista teórico surgió a comienzos del siglo XX y parte de la idea de que el liderazgo está determinado por una serie de atributos personales que poseen los líderes.
- **Liderazgo carismático:** Esta es una teoría que plantea que el liderazgo es la habilidad que tienen los líderes para influir de forma inusual en los seguidores, basados en unos poderes de atracción casi sobrenaturales.

- **Liderazgo motivacional:** Desde esta perspectiva se destaca la presencia de tres motivadores fundamentales: poder, logro y afiliación.
- **Teorías conductuales:** Desde estas teorías se busca establecer una correspondencia entre lo que hace el líder y la forma como se desempeña el grupo.

Trabajo en Equipo: Es un grupo de individuos que voluntariamente interactúan, comparten actividades de trabajo y fundamentalmente la responsabilidad por los resultados. De allí que el trabajo en equipo resulta una actividad desafiante e integradora que además puede involucrar a individuos de diversas áreas y niveles de la organización o aún de su entorno. En este ámbito cada uno aporta información, conocimientos y experiencias desde su propia perspectiva. Por ello, esta modalidad de trabajo exige ciertas acciones y comportamientos particulares de los participantes, tales como opinar, escuchar, negociar, consensuar, integrarse, ceder, aceptar. Actitudes no tan comunes en muchas de nuestras organizaciones.

En las comunidades existen importantes factores de estudio para determinar las diferentes problemáticas que se presenta dentro de las comunidades. Uno de los factores que más sobresale es el que impide que las comunidades se involucren y trabajen en equipo con su líder en la gestión de proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de las familias.

El enfoque de estas problemáticas se basa en la realización del trabajo en equipo, el compromiso tanto individual como grupal y la orientación de como los líderes comunitarios deben realizar su trabajo.

Se llevarán a cabo estrategias y acciones que permitan fortalecer el compromiso personal de los habitantes con su comunidad, generándoles la importancia del trabajo en equipo como baluarte fundamental en el desarrollo del individuo dentro de la sociedad.

Se espera que la gran mayoría de los habitantes, sean parte del proceso y desarrollo del proyecto, hasta que finalice completamente.

Marco Teórico

Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes

De acuerdo a French & Bell. (1996). “El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas”¹.

Según Gibson, Ivancevich y Donnelly. (1996). Refieren que hay “líderes llamados carismáticos que disponen de poder social, es decir, tienen la autoridad para socializar su pensamiento y sus conductas individuales”².

Seguidamente encontramos que en el ámbito académico, el estudio sobre el liderazgo también atrae cada vez más atención. Multitud de autores han trabajado sobre las definiciones, las características, los estilos de liderazgo, etc. Y lo han hecho tanto respecto del concepto genérico como de las particularidades del liderazgo político, empresarial, sindical, intelectual, militar etc.

Sin embargo, se ha estudiado con menos detenimiento el caso concreto de lo que llamamos liderazgo social, este concepto está asociado a la trayectoria de personas impulsoras de organizaciones de la sociedad civil que actúan con una vocación de transformación social. Hay que reconocer de entrada que es un

¹ Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Vol. 2 No. 2, 61-77. Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes, página 4.

² Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Vol. 2 No. 2, 61-77. Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes, página 6.

concepto en fase de construcción. Se define básicamente por el sector en el que se desarrolla y no tanto por sus características propias y sus elementos diferenciales.

El Trabajo en Equipo

Según Aguilar & Vargas (2010): Un equipo de trabajo es un grupo que se caracteriza por la identificación con el logro de los objetivos, aceptación de los roles, comunicación clara y fluida, involucramiento de diversos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En resumen en un equipo existe alta productividad y su bajo nivel de conflicto interpersonal [3].

Ventajas de trabajar en equipo

- **Más motivación:** Los equipos satisfacen necesidades de rango superior. Los miembros de un equipo de trabajo tienen la oportunidad de aplicar sus conocimientos y competencias y ser reconocidos por ello, desarrollando un sentimiento de autoeficacia y pertenencia al grupo.
- **Mayor compromiso:** Participar en el análisis y toma de decisiones compromete con las metas del equipo y los objetivos organizacionales de la comunidad.
- **Más ideas:** El efecto sinérgico que se produce cuando las personas trabajan juntas, tienen como resultado la producción de un mayor número de ideas que cuando una persona trabaja en solitario.
- **Más creatividad:** La creatividad es estimulada con la combinación de los esfuerzos de los individuos, lo que ayuda a generar nuevos caminos para el pensamiento y la reflexión sobre los problemas, procesos y sistemas.
- **Mejora la comunicación:** Compartir ideas y puntos de vista con otros, en un entorno que estimula la comunicación abierta y positiva, contribuye a mejorar el funcionamiento de la comunidad.
- **Mejores resultados:** Cuando las personas trabajan en equipo, es indiscutible que se mejoran los resultados.
- Se reúnen experiencias y habilidades que superan la individualidad.

- Se verifica cruzamiento de funciones.

Teniendo en cuenta los conceptos anteriores y los acercamientos que se han tenido con las comunidades hasta el momento, los que fueron elegidos líderes fue porque vieron en ellos habilidades y capacidades para direccionar estrategias en la consecución de sus metas, no obstante algunos de estos líderes han decidido tomar la responsabilidad y buscar soluciones a los problemas comunitarios por si solos, debido a que han notado cierta apatía en los integrantes de su comunidad frente a los problemas que se les presentan en su diario vivir y que son ocasionados por la influencia de los diferentes fenómenos, ya sean estos de tipo social, ambiental o familiar.

Es así, que se puede argumentar que a un líder le corresponde una amplia gama de tareas que debe desarrollar constantemente como lo es propiciar el trabajo en equipo con el fin de que los integrantes de la comunidad compartan sus experiencias y trabajen por un objetivo en común; analizando lo anterior, es evidente que la experiencia que va logrando en su gestión, nos demuestra que muchas de estas labores y responsabilidades, las impulsa sin tener elementos teóricos o de formación académica, más bien, su aprendizaje y conocimientos, se forma en la práctica, con estilo y gestión propia.

Marco Histórico Situacional

El liderazgo y el trabajo en equipo, al igual que la mayor parte de las conceptualizaciones emergentes en las ciencias sociales, se constituye en un campo heterogéneo y cargado de definiciones que, la mayoría de las veces, despliega visiones tan diferentes como personas o grupos que se han dedicado a estudiar el tema (Stogdill, 1974; Bass, 1990; Yukl y Van Fleet, 1992; Den Hartog, Koopman, 1997). En este sentido, se plantea que la falta de consenso en torno a una definición de liderazgo y trabajo en equipo, la gran cantidad de líneas de investigación

existente y la disparidad en la forma de medir sus características y efectividad, entre otros elementos, pueden llegar a ser la causa o la consecuencia de la emergencia de numerosas teorías al respecto.

En psicología, sociología, administración y economía, el liderazgo suele ser considerado en asociación con otros conceptos, siendo frecuente encontrar trabajos que lo relacionan con los temas de influencia y organización social.

Con relación al liderazgo comunitario, algunos autores destacan el papel relevante en el desarrollo de las comunidades, aunque también puede ser comprendido en torno a sus limitaciones (Lardon, 1995 en Kelly 2004, Hassett, 2006). Así, la relación entre los líderes y los miembros de la comunidad es vista como el resultado de su interacción continua en el tiempo y en la que el fenómeno del liderazgo es solo más un elemento de un conjunto complejo de procesos organizacionales anclados en el tiempo. Consecuentemente, se ha añadido que la amplia variedad de definiciones presente en estudios específicos sobre el tema se debe a la naturaleza multifacética del fenómeno, atribuida por una parte a sus componentes múltiples y por otra a la complejidad misma del liderazgo implicado en prácticas sociales y culturas específicas (Lardon, 1995 en Kelly 2004).

Al analizar la literatura disponible, observamos que su foco ha ido progresivamente cambiando desde la exploración de la capacidad y estilo de liderazgo individual de los líderes para mantener unida y potenciar a la comunidad en torno al logro de sus metas hacia el reconocimiento de las habilidades del colectivo comunitario, sus recursos y sus características y las dinámicas de funcionamiento del mismo.

Por otra parte, en el libro. ***Por qué Fallan los Equipos***, es relevante resaltar los problemas y los síntomas que los autores describen toda vez que los mismos están estrechamente relacionados con la problemática que se abordó en la investigación realizada a las diferentes comunidades que fueron objeto de este estudio.

A continuación se destacan los hechos relacionados con el tema:

- **Metas confusas, objetivos atropellados:** personas que no saben lo que se espera de ellas, o que no entienden el sentido de lo que hacen.
- **Roles poco claros:** los miembros del equipo no saben con certeza cuál es su trabajo.
- **Mala toma de decisiones:** los equipos pueden estar tomando las decisiones correctas, pero en la forma equivocada.
- **Visión borrosa:** el liderazgo acusa al equipo por los malos resultados.
- **Cultura antiequipos:** la organización no está verdaderamente comprometida con el trabajo en equipo.
- **Feedback e información insuficiente:** el desempeño no está siendo evaluado; los miembros del equipo tantean en la oscuridad.
- **Falta de confianza en el equipo:** El equipo no es tal porque sus miembros son incapaces de comprometerse con él.

Resistencia al cambio: El equipo sabe qué debe hacer, pero no lo hace. (Harvey Robbins y Michael Finley., p26).

Alcances y Limitaciones de la Investigación

Alcances:

Las personas son portadoras de recursos y capacidades que hay que desarrollar y potenciar. Partiendo de esto, y al comprender a la comunidad como un conjunto de comportamientos auto producidos y auto mantenidos y reconocer que en ellas existe una capacidad de proporcionar tanto bienes materiales, como psicosociales, hace que los objetivos del psicólogo sea siempre saber el estado en que se encuentra

esas capacidades y el actuar si es necesario para mejorarlas, es así que los alcances de la propuesta de investigación son:

- Se identificaron cuáles son los factores que impiden que la comunidad se involucre y trabaje en equipo con su líder en la gestión de proyectos que permitan mejorar la calidad de vida de las familias, siendo la falta de compromiso y la unión entre los miembros de la comunidad los principales detonantes de la situación problema.
- Se determinaron las principales causas y consecuencias de la problemática abordada; en las causas se identificó que la comunidad recarga todas las responsabilidades en su líder, no hay trabajo en equipo y los canales de comunicación no son los más adecuados; en relación a las consecuencias, la más notoria es que al no existir compromiso y trabajo en equipo, las gestiones se tienden largas y dispendiosas, lo cual genera retraso en cuanto a gestiones que permitan mejorar la calidad de vida de cada uno de los habitantes de la comunidad.
- La vinculación de las diferentes comunidades, interesados en el tema de estudio abordado en esta investigación.
- El uso de la información recolectada en esta investigación por parte de los estudiantes y por parte de las diferentes comunidades, para la implementación de estrategias y actividades que fortalezcan la motivación de los habitantes por mejorar su calidad de vida.

Limitaciones:

- Se presentan complicaciones para la realización del desplazamiento hacia algunas comunidades por causa de la distancia que hay de esta y la ciudad de origen de alguna de las estudiantes del Diplomado.

- Los habitantes de cada una de las comunidades refieren que no cuentan con el tiempo necesario para participar de cada una de las actividades programadas, pues tienen responsabilidades que cumplir como lo es su trabajo que en su mayoría sus labores enfocadas al campo; de igual forma la distancia entre cada casa que dificulta el proceso comunicativo y de organización.
- No alcanza o no permite por falta de tiempo establecer o determinar el comportamiento de los integrantes de la comunidad, las nuevas actitudes después del acompañamiento y orientación realizada por las psicólogas en formación. Tampoco alcanza o permite elaborar una intervención destinada a mitigar la influencia de la propuesta de acompañamiento en sus nuevos proyectos.

Supuestos de Investigación

- ✓ Durante la integración en actividades comunitarias, los individuos pertenecientes a estas no realizan presencia significativa.
- ✓ Las personas más jóvenes, muestran resistencia para la participación de los diferentes eventos comunitarios que se llevan a cabo.
- ✓ Existe timidez o es desconfianza que algunas personas pertenecientes a las comunidades tienen frente a la realización de las actividades que se adelantan en el desarrollo de este diplomado.
- ✓ Los líderes de las diferentes comunidades investigadas se sienten desmotivados porque no hay trabajo en equipo y todas las responsabilidades recaen en ellos, esto afecta gradualmente la gestión de proyectos que permita mejorar la calidad de vida de los habitantes de la región.

Cuadro de Categorías de Análisis		
1er. Orden	2º Orden	3er. Orden
Causa central del problema	Producidas por la acción de la categoría de 1er. Orden.	La que afecta de alguna manera la categoría de 2º. orden
Causas	Efectos	Consecuencias
Falta de compromiso hacia los problemas de su comunidad.	No existe compromiso por parte de las familias, delegan todo el trabajo a una sola personas (líder comunitario)	Por la falta de compromiso se evidencia un retroceso en el progreso comunitario.
No hay iniciativa para presentar sus propias iniciativas a posibles soluciones.		Se pierde la oportunidad de conocer quizás las mejores propuestas que contribuyan en la solución de sus problemáticas.
No hay trabajo en equipo por parte de las familias.		La carga en la realización de cualquier trabajo se vuelve más pesada para una sola persona.

Diseño Metodológico

La presente investigación sobre Cómo es el Compromiso de la Comunidad para la Realización de Trabajos en Equipo en Correlación con los Líderes Comunitarios; esta es una propuesta directa para los integrantes de cada una de las comunidades objeto de estudio y sus líderes, con el propósito de contribuir en la

orientación que estas personas necesitan y así tomen la iniciativa en la búsqueda de un compromiso que les permita integrarse en las diferentes actividades que se adelantan en pro de su beneficio.

Esta investigación está basada en la participación de acción investigativa con el propósito de recolectar información que permita la realización de los diferentes análisis en contraste con la revisión de las unidades temáticas y los hallazgos encontrados en todas las comunidades, la misma se ha llevado a cabo por medio de la aplicación de encuestas y entrevistas con preguntas estructuradas que en primer lugar contribuyeron en la caracterización e identificación del problema objeto de estudio.

Enfoque Metodológico

La investigación es de carácter cualitativo dado que la misma comprende procedimientos y técnicas de investigación que de acuerdo con Taylor y Bogdan (1986: 20), consideran a la investigación cualitativa como “aquella que produce datos descriptivos: las propias palabras de personas, habladas o escritas y la conducta observable”³

Universo y Muestra

La población objeto de esta investigación son los habitantes de 5 comunidades diferentes ubicadas en tres ciudades diferentes del país, las cuales se conforman con un mínimo de 15 familias por comunidad, de estas se sacó una muestra piloto de 5 personas por cada comunidad para un total de 25 personas por todo el grupo.

³ Herrera, J. (2008). La Investigación Cualitativa. P. 7.

Técnica de Recolección de Datos y Técnica de Instrumentos.

Para la recolección de los datos, las preguntas se elaboraron con un método inductivo deductivo, es decir que fueron preguntas abiertas y cerradas que permitieron profundizar en la investigación del problema y el sustento propio cuando manifestaron sus razones.

Por otra parte en esta fase se realizó la construcción de una encuesta con 14 preguntas abiertas y cerradas con el objeto de obtener información de primera mano de informantes claves las cuales permitirán dar respuesta a la pregunta de investigación formulada anteriormente.

Recolección de Datos

La recolección de los datos en esta investigación se ha llevado a cabo mediante la aplicación de diferentes técnicas, entre las cuales se tiene, inicialmente la observación directa, la elaboración y aplicación de instrumentos tales como (encuestas y entrevistas) y finalmente se permite la recolección de datos mediante el registro fílmico y la elaboración de los respectivos diarios de campo.

Por lo tanto y para poder realizar toda esta recolección cada integrante realiza los respectivos desplazamientos al lugar donde se encuentran ubicadas las comunidades, las cuales se distinguen estar en zonas rurales y urbanas. Igualmente se cuenta con comunidades de raza mestiza e indígenas.

Diseño de Instrumentos

Para esta investigación se utilizó un tipo de estudio descriptivo, toda vez que el mismo tiene como objetivo conocer como es el compromiso que tienen las comunidades para la realización del trabajo en equipo en correlación con sus líderes comunitarios por medio de la descripción exacta de cada una de las personas.

Como se explicó anteriormente, para la elaboración de la encuesta se formularon 14 preguntas abiertas y cerradas con el fin de obtener información de la comunidad acerca del compromiso y participación que tienen frente a las problemáticas que se presentan en su interior; con relación al árbol de problemas es pertinente agregar que se desarrolló teniendo en cuenta las especificaciones consignadas en los documentos proporcionados.

Fases y Tiempo del Proceso de Investigación

Fase	Actividades	Fecha
Fase 1	Entrevista inicial para la caracterización de la población.	Del 27 de Julio al 9 de Agosto.
Fase 2	Recolección de la información sobre las relaciones de las comunidades y sus condiciones en el contexto inmediato	Del 24 de Agosto al 30 de Agosto
Fase 3	Construcción del marco teórico	11 y 12 de Septiembre
	Elaboración del instrumento acordado (encuesta).	13- 14 y 15 de Septiembre
	Aplicación del instrumento, recolección de	16-17 y 18

	datos, evidencias fílmicas y diario de campo.	
Fase 4	Aplicación del formato para la presentación de propuestas de acompañamiento a comunidades y familias. Análisis y consolidación de una propuesta grupal.	Del 7 de Octubre al 9 10 de Octubre.
Fase 5	Corrección y consolidación del proyecto de investigación y la propuesta de acompañamiento. Realización del video de socialización y edición grupal del mismo.	Del 13 al 21 de Octubre. Del 24 al 28 de Octubre.

Socialización de Resultados

De acuerdo con la aplicación y sistematización del instrumento al interior de la comunidad objeto de estudio (Lluvia Amor y Fe, Tominejo en la ciudad de Florencia; la comunidad Kiloca Playa Verde en el Municipio de Ortega en el Tolima; Comunidad La Vorágine y Gualanday en la ciudad de Neiva), se obtuvieron resultados diversos, en tanto que la mayoría refiere delegar todas las funciones y responsabilidades a sus líderes comunitarios quienes desde esta perspectiva son los que tienen que encargarse de buscar las posibles soluciones a los problemas de su comunidad, sin tener más soporte que a un pequeño grupo de personas para brindarles apoyo en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, en el caso particular del cabildo indígena se tiene que el gobernador si cuenta con el apoyo total de su comunidad, en donde todos los

actores se involucran activamente en todos los aspectos referentes al desarrollo de su comunidad, no obstante falta más gestión por parte de su representante para la generación de recursos que los conduzca a dicho propósito, como lo es la construcción o establecimiento de un nuevo lugar de encuentros comunitarios.

De otro lado y a nivel general se observa que aunque todos los involucrados en este proceso conocen las afectaciones que trae la falta de compromiso y la abstención de involucrarse en la realización de actividades que proporcionen beneficios para toda la comunidad, les trae consigo serias dificultades de autogestión y desarrollo integral, los mismos se han individualizado y focalizado en resolver sus problemáticas e intereses personales, olvidándose de que la unión hace la fuerza, y de que la respuesta a la mayoría de estas necesidades se encuentra en la conformación de pautas de acción comunal más eficientes que conlleven al logro de solventarlas mediante la consecución de recursos.

Ahora bien, se logró determinar que un porcentaje significativo de los encuestados manifestaron estar comprometidos con su comunidad aun cuando sus hechos demuestran lo contrario, lo que es un reflejo de su situación actual; así mismo sus líderes comunitarios refieren constantemente su compromiso, solo que ante la falta de interés por parte de las personas a quienes representan, han asumido una postura algo distante prefiriendo asumir la totalidad de los problemas que se presentan, lo que visiblemente los conduce a resultados parciales y subjetivos, al no haber un trabajo comunal.

Trabajo de Campo de la Investigación

El trabajo de campo fue posible gracias a la participación obtenida por parte de los individuos pertenecientes a las comunidades: Lluvia Amor y Fe, Tominejo en

la ciudad de Florencia; la comunidad Kiloca Playa Verde en el Municipio de Ortega en el Tolima; Comunidad La Vorágine y Gualanday en la ciudad de Neiva.

Para llevar a cabo este trabajo de campo, fue necesario:

- ✓ Solicitud previa a los líderes o gobernantes para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Aplicación de los diversos instrumentos diseñados que permitieron la recolección de la información (encuestas, entrevistas).
- ✓ Diligenciamiento de los diarios de campo por cada actividad desarrollada con las comunidades.
- ✓ Registros fílmicos.

Conclusiones

Los habitantes de estas comunidades consideran que si se hace un esfuerzo mayor en la búsqueda de las soluciones de las problemáticas que se presenten en la comunidad les permitirá llevar una mejor calidad de vida en dicha comunidad ya que tienen la disposición para realizarlo.

La escasa formación en los diferentes contextos sociales necesarios para construir una comunidad más sana, con más oportunidad de educación y el desarrollo de una economía sostenible que garantice la permanencia de los pobladores en sus tierras, es lo que no ha permitido que estas comunidades logren organizarse de una manera más aguerida y con un sentido de pertenencia mayor, que contribuya a generar estrategias participativas tendientes a buscar soluciones que beneficien al colectivo.

Por otra parte la pasividad de los individuos en la toma de acciones con iniciativas hace que sus comunidades vivan en un retroceso en lo que respecta a su economía, educación y salud, al observarse que recargan todas sus necesidades en una sola persona, en este caso hablamos de líderes comunitarios y/o gobernadores de los resguardos indígenas, lo cual a su vez está generando insatisfacción dentro de los núcleos familiares que se están viendo afectados.

La convivencia es algo innato en los seres vivos, como pobladores de un barrio o comunidad, nos encontramos en permanente contacto con otras personas, con quienes vamos adquiriendo un ambiente de confort dentro del cual se van desarrollando similitudes o aspectos con los cuales logramos identificarnos, sin embargo también ha de existir diferencias, todo ello contribuye a que el entorno social o en este caso comunitario, se fortalezca y por ende se luche por el bienestar común.

Recomendaciones

Se deben seguir implementando este tipo de proyectos de intervención que contribuyan a generar en las comunidades fuentes de apoyo, que incidan en la interacción del sujeto o grupo con su medio ambiente para dotarle de instrumentos que le permitan desarrollar su capacidad de control y dominio del medio para resolver sus problemas.

Para que una persona, una familia, un grupo de amigos, tengan un buen vivir en una comunidad, deben cumplir con lo siguiente:

1. Respeto a cada uno de los integrantes de la comunidad.
2. Conocer las diferentes zonas de la comunidad.
3. Integrarse y disfrutar de los eventos y cursos para capacitación que se realicen.
4. Contribuir a mantener buena imagen de limpieza un sus calles, sus veredas, sus solares vacíos.
5. Manifestarnos con los valores morales necesarios.
6. Disposición para aprender lo que no conocemos, tomando en cuenta que será beneficioso.
7. Luchar para que exista un medio de difusión comunitario.
8. Unidos desde un hogar limpio, ordenado, respetable, también se puede continuar a una comunidad limpia, ordenada y respetable.

Referencias Bibliográficas

- Aguilar, J & Vargas, J (2010). Trabajo en equipo. Disponible en: http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/trabajo_en_equipo.pdf
- Carreras, I, Leaverton, A & Sureda, M. (2009). Líderes para el cambio social. Disponible en: http://www.fceer.org/bdoc/recursos/Lideres_para_el_cambio_social.pdf
- Colombo, M. Trabajo en Equipo. P. 3. Recuperado de. <http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/Trabajo%20en%20equipo.pdf>
- Cree-Ser. (2015). Diagnóstico Contextual Social Participativo. Unidad Temática 5. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Recuperado de. <https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=A5B9AB234413CDEB!169&ithint=file%2cpdf&app=WordPdf&authkey=!ADbODdCD1sVVrE4>
- Cree-Ser. (2015). Diseño y Formulación de Propuestas para el Acompañamiento a la Familia. Unidad Temática 8. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Recuperado de. <https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=A5B9AB234413CDEB!173&ithint=file%2cpdf&app=WordPdf&authkey=!ADeJbFa9uit54vo>
- Gómez, C. Liderazgo: Conceptos, Teorías y Hallazgos Relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol 2 No. 2, 61-77. Recuperado de. http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Hernández, J. (2013). El liderazgo organizacional. Universidad del Rosario. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/79244839-2013.pdf>
- Herrera, J. (2008). La investigación Cualitativa. P. 7. Recuperada de. <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>

Liderazgo Comunitario. (2008). Instituto de Formación Permanente (INSFOP). Programa Especial para la Seguridad Alimentaria Nutricional Nacional (PESANN) Nicaragua. Recuperado de. <http://www.fao.org/3/a-as495s.pdf>

Planeación de Desarrollo. (2001). Planeación estratégica. Trabajo en Equipo. Guía Técnica. Recuperado de. http://cursos.campusvirtualesp.org/pluginfile.php/2267/mod_resource/content/1/Modulo_1/trabajo_en_equipo.pdf

Reyes, M. (2013). Liderazgo comunitario y capital social: Una aproximación desde el campo biográfico. Universidad Autónoma de Barcelona. Disponible en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/129380/mire1de1.pdf;jsessionid=5441D1B85364EE155513E13DBDAEB8A2.tdx1?sequence=1>

Robbins. H y Finley. M. (1999). Por qué Fallan los Equipos. Los Problemas y cómo Corregirlos. Granica. Buenos Aires- Barcelona-México. Recuperado de. <https://books.google.es/books?id=kxVp6vfjNXgC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Anexo 1

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA UNAD**Encuesta proyecto de investigación: Compromiso de las familias y cualidades del líder comunitario****Objetivo:**

Obtener información de la comunidad acerca del compromiso y participación que tienen frente a las problemáticas que se presentan en su interior, al mismo tiempo se pretende que proporcionen opiniones sobre sus actitudes, y las cualidades de su líder comunitario.

Por favor lea detenidamente cada pregunta antes de responder, su opinión es importante.

1. Considera que su líder comunitario:

- a) Tiene capacidad para ayudar a resolver los problemas que se les presentan.
- b) Se muestra pasivo ante las problemáticas que la comunidad tiene.
- c) Tiene comunicación asertiva con los miembros de la comunidad.
- d) Está comprometido con la comunidad y hace todo por contribuir a la búsqueda de soluciones.

2. Como miembro perteneciente a esta comunidad usted:

- a) Ayuda a su líder en la búsqueda de soluciones.
- b) Considera que los problemas de la comunidad son responsabilidad exclusiva de su líder comunitario.
- c) Muestra indiferencia y apatía por las problemáticas que se les presentan en el devenir de su diario vivir.
- d) Ninguna de las anteriores.

3. Considera que la comunidad en general y su líder están comprometidos por qué:

- a) Trabajan en equipo en pro del beneficio comunitario.
- b) Afrontan las dificultades que se les presentan
- c) Sienten satisfacción cuando realizan los trabajos juntos.
- d) Considera que su líder es un ejemplo a seguir.

4. ¿Siento que mis preocupaciones y opiniones son escuchadas? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

5. ¿Existe comunicación fluida entre los miembros de la comunidad? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

6. En su comunidad, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable: Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

7. ¿Considera que la comunidad tiene dificultades para organizar sus actividades? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

8. ¿Se evidencia trabajo en equipo? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿De qué forma?

9. Mezcla sus problemas familiares, con los de la comunidad. Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

10. ¿Involucra a su familia en las actividades de la comunidad? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

11. ¿Las costumbres de la comunidad pueden modificarse ante determinadas situaciones? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Cuáles?

12. ¿Los intereses y necesidades de cada cual son respetados por los demás integrantes de la comunidad? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Por qué?

13. ¿Tiene algún impedimento que le permita participar en las actividades con su comunidad? Marcar con una (x) la respuesta.

SI _____ No _____ ¿Cuáles?

14. ¿El compromiso que usted tiene con su comunidad es?

a) Muy comprometido

- b) Poco comprometido
- c) Totalmente comprometido
- d) Ninguna de las anteriores

Muchas gracias por su amabilidad y por el tiempo dedicado a contestar esta encuesta.

Anexo 2

Evidencias Fílmicas y Diarios de Campo

Diana Restrepo Guarnizo



Fotos aplicación de encuesta por Diana



Diario de campo por Diana

Esperanza Rojas Alvarado



Fotos aplicación de encuesta por Esperanza

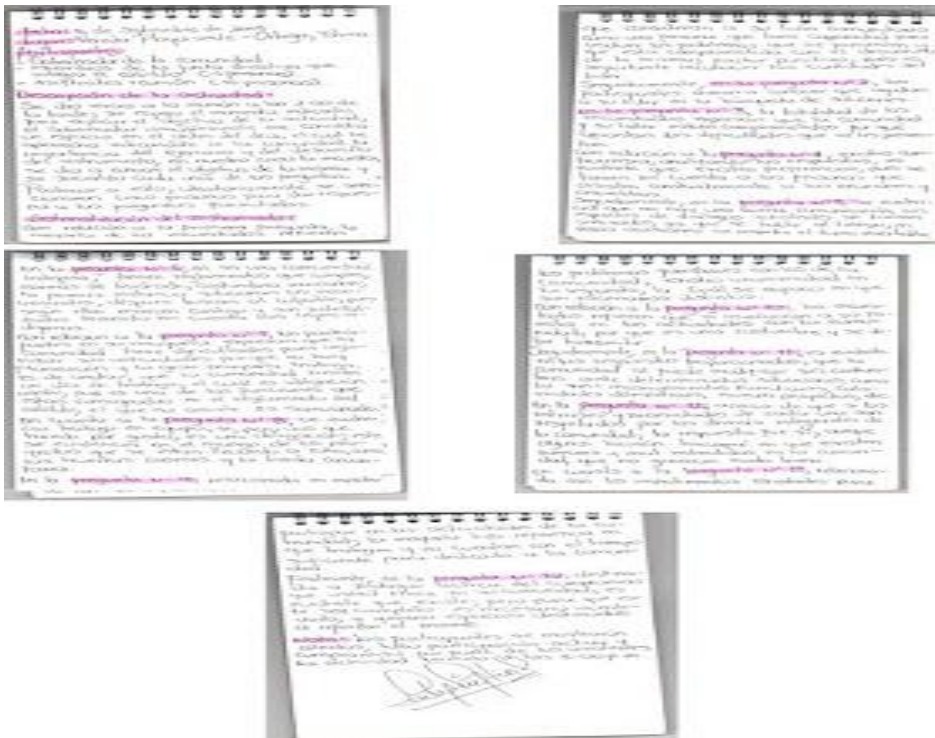


Diario de campo por Esperanza

Lady Lizeth Leyton Lozano



Foto aplicación de encuesta por Lady

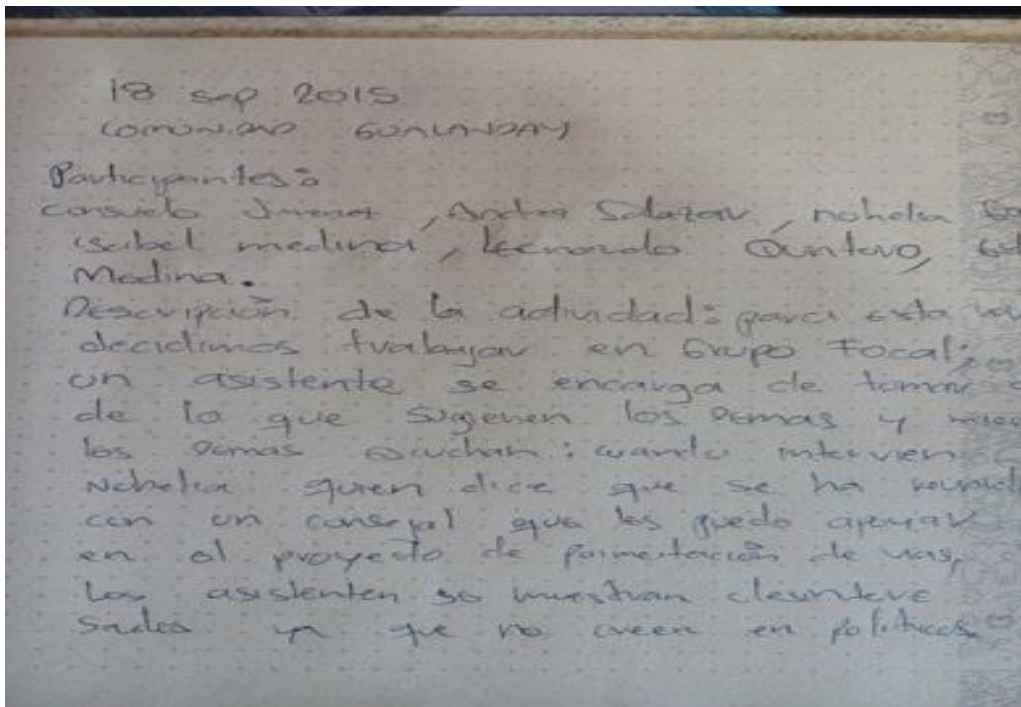


Diario de campo por Lady

Lina Marcela Suarez



Foto aplicación de encuesta por Lina Marcela

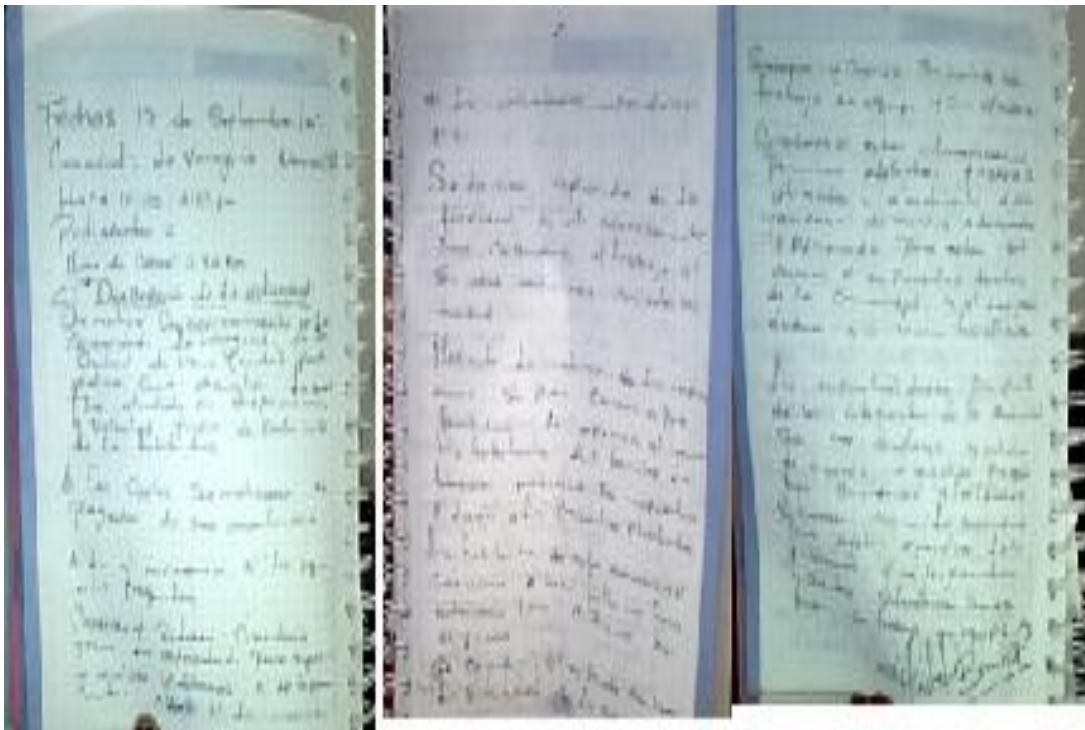


Diario de campo de Lina Marcela

Mestil Barón



Fotos aplicación encuesta por Mestil

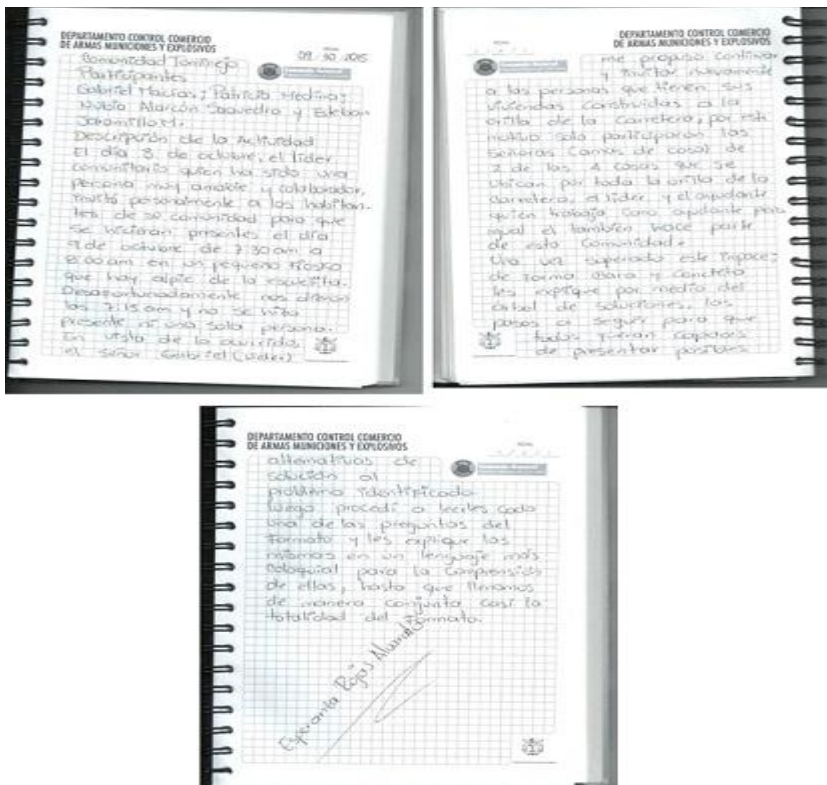


Diario de campo por Mestil

Anexos de la etapa 4



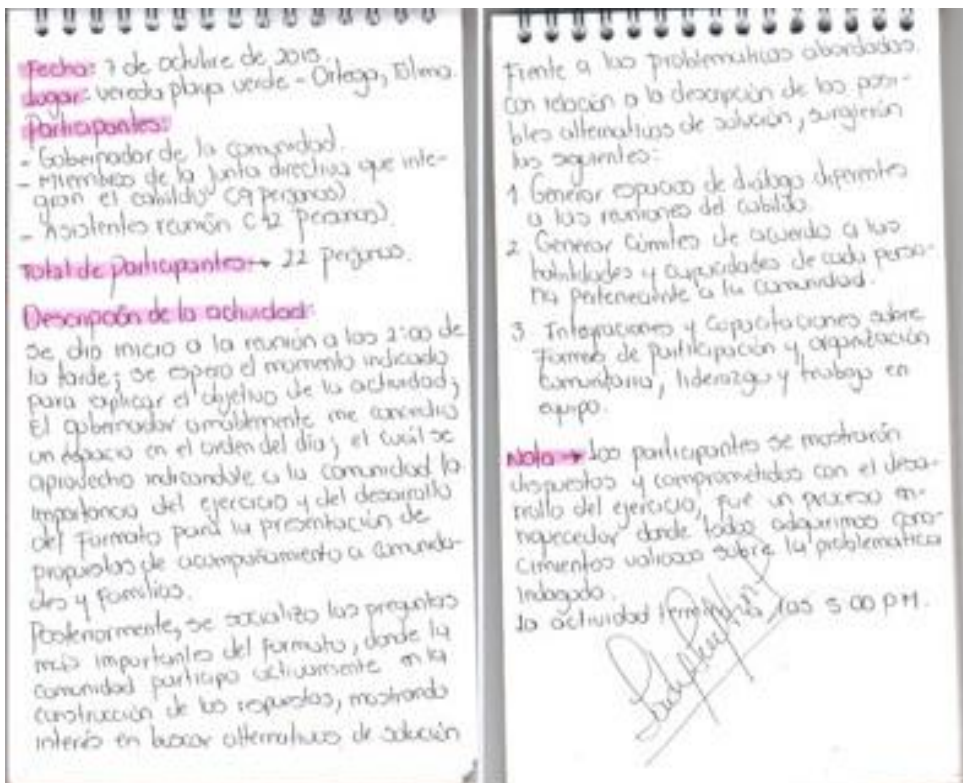
Fotos tomadas por Esperanza. Formato de Acompañamiento



Diario de campo comunidad Tominejo. Formato de Acompañamiento.



Fotos por Lady. Aplicación formato de acompañamiento.



Diario de campo por Lady Lizeth Leyton.

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
Programa de Psicología
Diplomado de Profundización en Desarrollo Humano



Fotos por Mestil, aplicación formato de acompañamiento

Plan Definitivo Concertado por el Grupo (Formato de Diseño y Formulación de la
Propuesta de Acompañamiento a la Familia)

Fecha de elaboración: 10 de Octubre de 2015

1. **Nombre del proyecto:** Compromiso de la Comunidad para la Realización del Trabajo en Equipo en correlación con su líder comunitario.

2. **Antecedentes:**

De acuerdo a la información recolectada con las diferentes técnicas, no se encontraron antecedentes con respecto al desarrollo de actividades relacionadas con el compromiso por parte de los individuos para la realización de trabajos en equipo en correlación con los líderes comunitarios, por otra parte tampoco se están adelantando este tipo de trabajos y/o actividades por parte de ningún ente privado ni público.

3. **Descripción del proyecto:**

El proyecto fue diseñado en dos partes: La primera tiene como finalidad recolectar toda la información, haciendo uso de las diferentes técnicas de recolección de la información que permitiera la identificación de una problemática específica y en común con las comunidades de cada participante.

La segunda parte, consta del diseño y ejecución de un plan de acompañamiento, el cual tiene como objeto contribuir en la minimización de dicho problema, por lo tanto se elaboraron actividades sencillas y puntuales para la respectiva ejecución en su interior; el enfoque de estas se basa en la realización del trabajo en equipo, el

compromiso tanto individual como grupal y la orientación de como los líderes comunitarios deben realizar su trabajo.

4. Diagnóstico:

El diagnóstico obtenido en el proceso de investigación del Diplomado Desarrollo Humano y Familia, al interior de las comunidades permite abordar temas para sensibilizar a los individuos en lo referente al compromiso que deben tener las personas, el trabajo en equipo y especialmente el apoyo que los mismos deben brindar a su líder comunitario. Para que esto sea posible, se hace necesario la elaboración e implementación de una propuesta de acompañamiento que sensibilice y enseñe la forma adecuada de interactuar dentro de su comunidad.

Para lograr la integración y participación de los habitantes pertenecientes a dichas comunidades, es pertinente realizar un mínimo de 5 actividades que instruyan e incentiven a estos hombres, mujeres, niños, niñas y adolescentes; posterior a esto también se debe realizar un seguimiento periódico hasta que se hayan superado estas falencias.

5. Descripción del problema a resolver mediante la ejecución del proyecto:

Dentro del proceso de investigación de acción participativa que se viene adelantando al interior de las comunidades, se evidencia falta de compromiso por parte de las comunidades para brindar apoyo colectivo a su líder comunitario en la resolución de los problemas que se presentan al interior, ya sean de orden social, educativo, de salud, de seguridad, entre otros.

Aunque las comunidades con las que se vienen trabajando pertenecen a diferentes ciudades y a pesar de tener algunas diferencias culturales, se ha encontrado que las mismas tienen problemáticas similares enfocadas en la falta de compromiso, la poca integración en las actividades comunitarias y los trabajos

que adelantan sus líderes y/o gobernantes dado el caso, enfocándose cada uno en sus propios deberes y obligaciones de su hogar.

6. Descripción de las posibles alternativas de solución:

No. 1: Generar espacios de diálogo para debatir las problemáticas de la comunidad cada 3 meses.

No. 2: Generar comités de acuerdo a las habilidades y capacidades de cada uno de los miembros de la comunidad, con el fin de compartir y aprovechar los talentos de los mismos.

No. 3: Integraciones y capacitaciones sobre formas de participación y organización comunitaria, liderazgo y trabajo en equipo.

7. Descripción de la mejor alternativa de solución:

La alternativa viable para la ejecución de este proyecto de forma neutral en todas las comunidades participantes es la número 3. ***Integraciones y capacitaciones sobre formas de participación y organización comunitaria, liderazgo y trabajo en equipo***, toda vez que la misma contribuye a la participación comunitaria, propicia el trabajo cooperativo por medio de la creación de los diferentes comités de acuerdo a las habilidades y capacidades de cada uno de sus miembros.

8. Justificación

Los líderes comunitarios, se caracterizan por ser personas participativas, democrática, activas, generan y fortalecen el compromiso con la comunidad y sus intereses, se asumen como servicio, generan modelos de acción y fuentes de

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

Según Montaña (2005), el liderazgo comunitario es un proceso complejo, y también el modo de como los líderes lo asumen depende de la percepción que tienen de sí mismos, la cual a su vez depende de su relación con los demás miembros de la comunidad. Así, la legitimidad y credibilidad de los líderes es construida en la relación con el grupo, de esta forma, los líderes derivan de esa relación la confianza en sí mismos y refuerzan su autoestima, a la vez que se distribuye el apoyo social entre los miembros de la comunidad al fomentar la participación de los demás.

En la perspectiva de liderazgo comunitario, existen una serie de problemas derivados de la misma complejidad del proceso de liderazgo en general. En efecto, así como hay excelentes resultados producidos en grupos en los cuales se da un liderazgo transformador acompañado (no puede ser de otra forma) de la participación de la comunidad, también es posible observar cómo liderazgos bien intencionados pueden producir lo que tendencias de la sociología llamaron "efectos perversos", indicando consecuencias negativas inesperadas en acciones planificadas y llevadas a cabo para lograr fines positivos. Un ejemplo frecuente de esto último se produce cuando los miembros de la comunidad descargan responsabilidades en los líderes ante la capacidad e idoneidad que éstos demuestran, con lo cual, además de dejarlos solos para tomar decisiones y de agobiarlos de trabajo, estas personas delegan también todo su poder, situación que se vive a diario en las comunidades objetos de estudio.

Es así, que a partir de lo anterior es innegable la importancia y el impacto social que produce este tipo de situaciones, por tal motivo merece nuestra atención e investigación, y más desde la rama de la psicología y la intervención comunitaria, que se identifica a partir de un conjunto de acciones destinadas a promover el desarrollo de una comunidad a través de la participación activa de esta en la transformación de su propia libertad. Por tanto, pretende la capacitación y el

fortalecimiento de la comunidad, favoreciendo su autogestión para su propia transformación y la de su ambiente. Dando a la comunidad capacidad de decisión y de acción, se favorece su fortalecimiento como espacio preventivo (INDES, 2000).

9. Localización

- ✓ Comunidad Tominejo en la ciudad de Florencia.
- ✓ Comunidad Kiloca Playa Verde en el Municipio de Ortega- Tolima.
- ✓ Comunidad La Vorágine en la ciudad de Neiva.
- ✓ Comunidad Gualanday en la ciudad de Neiva.
- ✓ Comunidad Fundación Lluvia Amor y fe de Florencia

10. Beneficiarios del proyecto

Especialmente a las familias que integran las comunidades seleccionadas por el grupo y focalizadas en esta propuesta de trabajo, es decir 15 familias compuestas entre 6 integrantes por cada una (se tomaron solo 3 comunidades), por lo que se tiene un total de 90 beneficiarios directos, quienes vivencian continuamente situaciones que afectan su estabilidad como sistema y su calidad de vida

Entre sus características sociales encontramos población mestiza e indígena dedicadas a la labores del campo, realización de trabajo informal (venta de comidas callejeras); en cuanto al sexo se tienen hombres mujeres, niños, niñas y adolescentes, donde se identifica mayor predominancia de las mujeres en estas comunidades, sus edades oscilan entre los 3 años en adelante, llegando hasta los 90 años aproximadamente.

Los beneficiarios indirectos se pueden señalar aquellas personas que de una u otra forma tienen acercamiento con los miembros de estas comunidades ya sean amigos y/o familiares por lo que se puede señalar un aproximado de 80 personas

por el total de las familias que fueron focalizadas, obteniendo así un total de 170 personas por las 3 comunidades participantes.

11. Objetivo general

Diseñar un plan de actividades y talleres de acuerdo al formato para la presentación de propuestas de acompañamiento a comunidades y familias que propenda la motivación por la realización del trabajo en equipo en pro de su beneficio.

12. Metas:

M1. Brindar orientaciones a los habitantes de la comunidad por medio de actividades lúdicas acerca del compromiso, comunicación asertiva y formas de liderazgo.

M2. Realización de talleres relacionados con temas acerca de la responsabilidad que tienen los integrantes de las juntas de acción comunal (JAC).

M3. Continuar con el proceso de acompañamiento en la medida que se hace la observación directa sobre los avances de la comunidad por un período de año y medio.

PARA LOS NUMERALES 11, 12 Y 14, APARTE DE SU DESCRIPCIÓN PUNTUAL EN SU RESPECTIVO ÍTEM, TAMBIÉN UTILIZAMOS LA MATRIZ DE PLANIFICACIÓN ADICIONANDO LOS SUPUESTOS

Descripción	Indicador	Fuentes de Verificación	Supuestos
-------------	-----------	-------------------------	-----------

Finalidad	NA	NA	
<p>Objetivo</p> <p>Diseñar un plan de actividades y talleres de acuerdo al formato para la presentación de propuestas de acompañamiento a comunidades y familias que propenda la motivación por la realización del trabajo en equipo en pro de su beneficio.</p>	<p>1. Porcentaje de personas motivadas hacia el cambio.</p> <p>2. Número de intervenciones.</p> <p>3. Número de actividades y talleres diseñados.</p>	<p>Personal</p>	<p>Al finalizar el desarrollo de la etapa 3, se debe tener totalmente identificados dichos factores.</p>
<p>Meta 1</p> <p>Brindar orientaciones a los habitantes de la comunidad por medio de actividades lúdicas acerca del compromiso, comunicación asertiva y formas de liderazgo</p>	<p>1. Lista de asistencia.</p> <p>2. Encuesta de satisfacción.</p>	<p>Personal</p>	<p>Finalizando la etapa 5, la comunidad debe haber adquirido un compromiso para la realización del trabajo en equipo y deberán ser conscientes una sola persona no está obligada a resolverles los problemas.</p>
<p>Meta 2</p> <p>Realización de talleres relacionados con</p>	<p>1. Tabla de resultados.</p> <p>2. Recolección de evidencias de la realización del</p>	<p>Personal</p>	<p>Al finalizar el mes de enero del 2016, la comunidad cuenta con una JAC bien constituida, donde</p>

<p>temas acerca de la responsabilidad que tienen los integrantes de las juntas de acción comunal (JAC).</p>	<p>taller.</p>		<p>sus representantes han recibido las respectivas capacitaciones y orientaciones.</p>
<p>Meta 3</p> <p>Continuar con el proceso de acompañamiento en la medida que se hace la observación directa sobre los avances de la comunidad por un período de año y medio.</p>	<p>1. Número de visitas realizadas.</p> <p>2. Recolección de evidencias fotográficas.</p>	<p>Personal</p>	<p>Para el mes de enero del 2016, los habitantes de estas comunidades han adquirido una conciencia de carácter participativa, colaborativa y de responsabilidad con su comunidad y su líder.</p>
<p>Actividades M1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación asertiva. ✓ Juego de roles. ✓ Intercambio de funciones del líder comunitario con los participantes, para que cada miembro reconozca sus responsabilidades. 	<p>Respuesta positiva por parte de los miembros de la comunidad y presencia masiva de los individuos.</p>	
<p>Actividades M2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talleres de capacitación sobre las labores que tienen los integrantes de las JAC. ✓ Explicación de los artículos que designan las funciones de los líderes comunitarios. ✓ Diseñar un plan de acciones comunitarias. 	<p>Se cuenta con los recursos humanos y materiales adecuados que permitirán el desarrollo de cada una de las actividades propuestas en el proyecto.</p>	

Actividades M3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visitar periódicamente a la comunidad (mínimo una 1 cada 2 meses). ✓ Realizar jornadas de integración familiares. 	Perdida de la timidez, compromiso y capacidad de integración.
----------------	--	---

13. Factibilidad

13.1 Administrativa:

Los responsables de la ejecución del proyecto son:

- Psicólogas en formación, líderes comunitarios y población en general, quienes firman y establecen el compromiso de participar en la construcción de un plan de acción y estrategias para fortalecer la convivencia y el trabajo en equipo de la misma.
- En cuanto a las funciones y distribución del trabajo, será de la siguiente forma: Psicólogas en formación, responsables de orientar el proceso a través de diferentes herramientas encaminadas al empoderamiento de la comunidad en la toma de decisiones, resolución de conflictos y trabajo en equipo; Líderes comunitarios, encargados de dinamizar las actividades, convocar a la población y ser agente de cambio y motivación dentro del grupo y la comunidad como participantes activos en las tareas que se llevan a cabo dentro de la misma.

13.2 Técnica

La propuesta de un plan estratégico de Compromiso de la Comunidad para la Realización del Trabajo en Equipo en correlación con los Líderes Comunitarios se enfoca con el propósito de lograr un cambio en estos individuos con respecto a los derechos y deberes que tienen al formar parte de una comunidad, Según Montero (2004), “como un liderazgo complejo de carácter activo, participativo y democrático,

que fortalece el compromiso con la comunidad y genera modos y modelos de acción, asumiéndose como un servicio”. Lo que contribuyó a la planeación, fue necesario la implementación de técnicas de recolección tales como: la entrevista semi-estructurada, encuestas con preguntas abiertas y cerradas, observación directa, aplicación de formatos previamente estructurados que permiten la realización del diseño y formulación de propuestas acordes a cada problema detectado.

Las herramientas que son necesarias para la ejecución del proyecto son las siguientes:

- ✓ Acceso a computadores para la proyección de los videos que se utilizaran en los encuentros con las comunidades.
- ✓ Sonido que permita que todos puedan escuchar y entender de forma clara.
- ✓ Papelería disponible (block. Marcadores, lápices, lapiceros, papel periódico) para el desarrollo de las actividades.
- ✓ Encuestas y diarios de campo.
- ✓ Video beam para proyectar tanto los videos y las respectivas explicaciones.

13.3 Económica

Este proyecto de Investigación Acción Participativa en su primera etapa indago sobre una problemática específica, en su segunda parte diseño un plan de actividades y talleres que permiten la minimización de dicho problema en un porcentaje alto, teniendo en cuenta que las comunidades escogidas pertenecen al municipio, es claro que la propuesta de intervención diseñada se presentará a las diferentes Alcaldías de donde pertenece cada, con el objeto de que las mismas den cumplimiento a las políticas públicas del Desarrollo Humano al cual se enfoca por

mantener la sana convivencia entre sus miembros, la integración, participación, creatividad, fomenta la salud, entre muchas otras.

Por ende se propende la inclusión de este proyecto dentro de los planes de acción social y comunitaria por un valor total de \$ 3.341.500 que incluye el valor unitario de cada sesión por cada una de las profesionales en formación que lo diseñaron.

13.4 Social y de género:

El proyecto beneficiara a la comunidad en la medida que esta misma participe de las acciones de la propuesta de intervención.

Para la aplicación de la propuesta serán favorecidos tanto el género masculino como femenino del grupo; las familias que integran las comunidades seleccionadas por el grupo y focalizadas en esta propuesta de trabajo, son 15 familias compuestas entre 6 integrantes por cada una por lo que se tiene un total de 90 beneficiarios directos, quienes vivencian continuamente situaciones que afectan su estabilidad como sistema y su calidad de vida.

Las diferentes comunidades junto con sus líderes recibirán acompañamiento y orientación por parte de las psicólogas en formación; al recibir orientación, los habitantes de la comunidad comprenderán que el compromiso, comunicación asertiva y liderazgo son los ingredientes necesarios para iniciar un cambio positivo, acogerán el mensaje que con esfuerzo y compromiso se pueden lograr las metas de todos.

La realización de talleres relacionados con temas acerca de la responsabilidad que tienen los integrantes de las juntas de acción comunal (JAC); conseguirá generar conciencia en los habitantes de la comunidad en que la responsabilidad no es solo del líder, también es de los demás miembros .

La comunidad obtendrá información y capacitación de cómo generar soluciones a la problemática encontrada **la falta de compromiso y trabajo en equipo**, también pautas para el funcionamiento de la organización de la (JAC).

Se evidencia en que está orientada a acciones impulsadores a partir del supuesto de que las personas son portadoras de recursos y capacidades que hay que desarrollar y potenciar. Partiendo de esto, y al comprender a la comunidad como un conjunto de comportamientos auto producidos y auto mantenidos y reconocer que en ellas existe una capacidad de proporcionar tanto bienes materiales, como psicosociales, hace que los objetivos del psicólogo en la comunidad sea siempre saber el estado en que se encuentra esas capacidades y el actuar si es necesario para mejorarlas.

Cabe resaltar que cada una de las actividades están encaminadas a la inclusión social y la igualdad de género con el fin de sensibilizar a la población frente a la importancia de generar conciencia sobre lo vital que resulta trabajar en equipo; esto partiendo de que la inclusión social implica que las condiciones de limitantes de la exclusión pueden ser superadas y que las estructuras sociales y las formas de interacción comunitaria y social son espacios que permiten propiciarla.

14. Cuadro resumen de actividades, resultados e indicadores

Actividades	Medios	Competencia	Indicador de logro
<p>1. Como hormigas poniendo un granito de esfuerzo.</p> <p>*Se inicia con la proyección del video la carreta, para sensibilizar a los asistentes sobre el trabajo en equipo.</p> <p>*Instruir a los</p>	<p>1. Computador y sonido.</p> <p>2.Video beam</p> <p>3. video disponible en. https://www.youtube.com/watch?v=QJ</p>	<p>1. Comprensión.</p> <p>2. Concientización</p> <p>3. Participación.</p>	<p>1. Número de voluntarios.</p> <p>2. Encuesta de seguimiento para identificar el cambio individual frente al compromiso y realización del trabajo en equipo.</p>

<p>participantes a que realicen diversas acciones que involucren el uso de sus extremidades inferiores (trotar en un mismo punto), luego sus extremidades superiores como por ejemplo (peinarse).</p> <p>* Estas acciones las deberá realizar de la manera más lenta que pueda, con el objeto de que el mismo realice una observación minuciosa de los músculos y los huesos que están trabajando para la ejecución de dichas acciones.</p>	<p>hKvfytQh4</p>		
<p>2. Dinámica de grupo (juego de roles)</p> <p>* Juego de roles, intercambio de funciones del líder comunitario con los participantes, para que cada miembro de la comunidad reconozca las responsabilidades del mismo.</p>	<p>1. Saludo de bienvenida.</p> <p>2. Reflexión: Proyección video Motivación – Liderazgo – Innovación (disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=61hHLmT29RA)</p> <p>3. Explicación y desarrollo de la</p>	<p>Fomentar ejercicios que permitan generar sinergia entre el líder comunitario y los miembros de la comunidad con el desarrollo de sus labores, con el fin de llevarlos a un punto en donde integren fácilmente todas sus actividades y aprovechen de manera positiva los resultados</p>	<p>1. Por el número de personas motivadas.</p> <p>2. Por el número de personas que el líder refiera que lo están apoyando posterior a la intervención.</p>

	actividad.	obtenidos.	
	4. Conclusiones y finalización de la actividad.		
<p>3. Buzón de Mensajes y Sugerencias en busca de una unidad comunitaria.</p> <p>Cada uno de los participantes escribe una carta mediante la cual expresaran “La vida que merecen vivir en la comunidad a la cual pertenecen.</p> <p>En ella escribirán</p> <p><u>Cómo crees que puedes aportar a tu comunidad:</u> enumera todos tus valores, cualidades y habilidades.</p> <p><u>En qué tiempo lo puedo hacer:</u> Escribe en ella en que tiempo te gustaría contribuir en la realización de las metas propuestas por parte líder comunitario y todos</p>	<p>1. Buzón de madera y/o metálico.</p> <p>2. Talonarios de hojas de notas.</p> <p>3. Lapicero.</p>	<p>1. Expresiones escritas.</p> <p>2. Participación comunitaria y familiar.</p> <p>3. Compromiso y responsabilidad frente a los mensajes escritos.</p>	<p>1. Se mide por el número de mensajes depositados en el buzón.</p> <p>2. Por el grado de satisfacción de los habitantes de cada comunidad.</p>

<p>los integrantes.</p> <p><u>Sugerencias en pro de mejoramiento al Líder comunitario:</u> De manera_cordial y respetuosa se realiza sugerencias al líder de la comunidad en pro de mejorar o fortalecer proyectos en marcha lo cual permita generar alternativas y propuestas de mejoramiento en la construcción y búsqueda de soluciones.</p> <p>Luego se rotaran las cartas y se hará lectura de cada una de ellas haciendo una reflexión de todo lo que podemos obtener si trabajamos en equipo y comunicamos nuestra disposición y deseo por ayudar al rápido mejoramiento y calidad de vida de la comunidad.</p>			
--	--	--	--

<p>4. El pastor y las Ovejitas.</p> <p>Cada equipo deberá desarrollar un método de comunicación entre el pastor y el resto de miembros del equipo, previa elección de los roles. Las ovejitas, ciegas, deberán responder a las instrucciones acústicas debidamente codificadas por el equipo para poder llegar al corral.</p>	<p>1. Saludo de bienvenida.</p> <p>2. Reflexión: Lectura Gung Ho. Técnica para estimular el entusiasmo y desempeño.</p> <p>3. Explicación y desarrollo de la actividad.</p> <p>Conclusiones y finalización de la actividad.</p>	<p>Generar en la comunidad conciencia acerca de la importancia del trabajo en equipo y la participación activa que deben tener frente al desarrollo de sus actividades.</p>	<p>1. Tipo de respuestas de comunicación entre los miembros de la comunidad.</p> <p>2. Por el grado de entusiasmo y desempeño de las actividades.</p>
---	---	---	---

<p>5. Fortalecimiento de las habilidades de Comunicación.</p> <p>*Uno de los participantes deberá realizar un dibujo pero no lo podrá enseñar a nadie.</p> <p>*Posterior a ello intentará dar instrucciones al resto de los participantes para que reproduzcan el dibujo oculto, pero no podrá emitir ninguna clase de sonido.</p> <p>*Finalmente se coteja el dibujo original con el dibujo que ha realizado cada uno de los asistentes.</p>	<p>1. Hojas de papel blanco.</p> <p>2. Lápices y lapiceros.</p>	<p>1. Fortalecimiento de la comunicación.</p> <p>2. Participación voluntaria y activa.</p>	<p>1. Por el número de personas que logren plasmar el dibujo original de acuerdo a las indicaciones dadas.</p> <p>2. Por encuesta de satisfacción.</p>
---	---	--	--

15. Cronograma de actividades

CRONOGRAMA														
FASES DE EJECUCION	TIEMPO												R ESPONSABLES	
	M 10				M 11				M 12					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Presentación del proyecto a la JAC													Equipo de investigadora	

Presentación del proyecto a las familias beneficiadas																				Equipo de investigadoras
Actividad No1 Como hormigas poniendo un granito de esfuerzo																				Equipo de investigadoras
Actividad Nro. 2 Dinámica de grupo (juego de roles) *intercambio de funciones del líder comunitario con los participantes, para que cada miembro de la comunidad reconozca las responsabilidades del mismo.																				Equipo de investigadoras
Actividad Nro. 3 Buzón de Mensajes y Sugerencias en busca de una unidad comunitaria.																				Equipo de investigadoras
Actividad Nro. 4 El pastor y las Ovejitas. *Cada equipo deberá desarrollar un método de comunicación entre el pastor y el resto de miembros del equipo, previa elección de los roles.																				Equipo de investigadoras
Actividad Nro. 5 Fortalecimiento de las habilidades de Comunicación. *Uno de los participantes deberá realizar un dibujo pero no lo podrá enseñar a nadie. Posterior a ello intentará dar instrucciones al resto de los participantes para que reproduzcan el dibujo																				Equipo de investigadoras

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD
Programa de Psicología
Diplomado de Profundización en Desarrollo Humano

oculto, pero no podrá emitir ninguna clase de sonido.																		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

17. Responsables del proyecto

Nombres: _____

Dirección: _____ Barrio: _____

Municipio: _____ Vereda: _____

Teléfono/s: _____

Duración del proyecto: 3 meses.

Firmas