

REF.: Informa evaluación y calificación Proyecto
de Título I y II de alumna que indica.

VALPARAISO, 26 de diciembre de 2017.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Guía, cumplo con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Proyecto de Título I y II denominado: **"DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL FUNCIONAMIENTO DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN LA COMUNA DE PAPUDO"**, cursado durante el período académico 2017 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social, Srta. **GABRIELA MARGOT VARGAS MENCIA**.

Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Proyecto de Título I y II con las siguientes notas:

*Proyecto de Título I: **6,0 (seis coma cero)***
*Proyecto de Título II: **6,0 (seis coma cero)***


FERNANDO PASTÉN CORDOVEZ
PROFESOR GUÍA

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTÍN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
FPC/fpu.-

M. 69 Δ6U

R.



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

M
V297d
2017
C.1



**DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL
FUNCIONAMIENTO DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS Y
PARTICIPACION SOCIAL EN LA COMUNA DE PAPUDO**

**INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO
ACADEMICO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL Y EL TITULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

ALUMNA: GABRIELA VARGAS MENCIA.

PROFESOR GUÍA: FERNANDO PASTEN CORDOVEZ.

2017

Agradecimientos

¡Porque no hay plazo que no se cumpla ni deuda que no se pague!

Nadie dijo que sería fácil, pero sin duda una de las mejores aventuras que pude realizar. Como dicen por ahí "Ningún Soñador es muy pequeño, ni ningún sueño grande"

Mamita y Tío, sin duda esto va dedicado a ustedes, ya que sin su esfuerzo nada de esto sería posible, gracias por todo el apoyo durante este proceso, por estar siempre dispuestos a ayudar, a correr para allá y para acá ante cualquier cosa. Por su amor y dedicación, por siempre querer y darme lo mejor, en cada sentido, esforzándose siempre porque nada me faltara.

También a tí Papá, por siempre, a pesar de nuestras diferencias estar presente, con tu calma y serenidad de que todo estará bien.

Nícool, hermanita... sí no fuera por tí no estaría en esta etapa ahora, la que creyó en mí, cuando ni yo misma lo hacía, la que siempre está un paso adelante, a lado o atrás en todas las situaciones, sin tu apoyo, retos, risa no habría llegado hasta acá... simplemente gracias.

Jorge y Valeska, Gracias por siempre apoyarme, gracias hermano por siempre creer en mí y darme palabras de apoyo, gracias por siempre ser un ejemplo a seguir. Hermanita, gracias por tu dulzura y paciencia por siempre estar ahí, quizás de manera silenciosa pero con tu calma y paciencia haces que todo, todo funcione.

Sergio, gracias por ser mi compañero durante este difícil y bello proceso, por siempre ser el hombre donde pude apoyarme cuando más lo necesite y por darme fuerzas, cuando estas ya disminuían... gracias por cambiar noches de baile por el estudio y las salidas de tarde por acompañarme .

Mi querida Constanza, gracias por ser la mejor compañera durante estos años, por esas noches donde no sabíamos qué hora era, nadie más sabe lo difícil que fue y lo mucho que costo gracias por pasar de ser una compañera, a una amiga, pero más que eso mi familia.

Valería, agradezco a Dios por ponerte en mi camino, sin duda lo mejor de este proceso, gracias por tu paciencia infinita, por tu calidez, por tu ayuda, no sabes cuánto extraño esos días en la oficina, gracias por convertirte en mi amiga, una persona leal, y por sobretodo llena de bondad.

Profesor Fernando Pastén, gracias por todo su apoyo, por su aliento, por contestar toooooodas las dudas (con alguna broma) y por sobre todo por esos tecitos y frutos secos jaja .

Gracias a la Institución que me acogió con los brazos abiertos, ilustre Municipalidad de Papudo en especial a DIDECO, con personas bellas que siempre estuvieron dispuestas a brindar su apoyo y conocimiento.

... Este proceso no hubiese sido posible sin cada uno de ustedes, y por supuesto de muchas más personas que fueron parte de él; Doy gracias a Dios por la oportunidad de formarme como profesional en esta hermosa carrera, el tiempo pasa y sin duda no me imagino en ningún otro lado así como nunca me imaginé en esta etapa.

¡El Éxito es la suma de pequeños esfuerzos repetidos día tras día!

Gabriela Vargas Mencía

Indice Temático

Contenido:	Página:
Capítulo Primero : Contextos Institucionales y Política Publica	
Presentación	1
I. Ilustre Municipalidad de Papudo	
I.1 Identificación de la Institución	2
II. Tipo de Institución	3
II.1 Funciones y Atribuciones	3
II.2 Misión	4
II.3 Visión	5
II.4 Estructura Organizacional	5
II.5 Organigrama Municipal	6
I. Identificación de la Institución	7
DIDECO	
II. Estructura Organizacional	8
III. Organigrama Dirección de	9
Desarrollo Comunitario	
IV. Objetivo la Dirección de Desarrollo	10

Comunitario	
V. Funciones	11
VI. Oficinas Dirección de Desarrollo Comunitario	12
I. Identificación de la Institución Oficina Organizaciones Comunitarias	24
II. Objetivo	25
2.2 Funciones	25
2.3 Principales Organizaciones Sociales	27
III. Contexto Normativo y Políticas Publicas	29
3.1 Ley 19.418	29
3.2 Ley 20.500	30
Capitulo Segundo : Marco Teórico	
Presentación	32
I. Aspectos Conceptuales	33
II. concepto de Participación y Participación Social	
2.1 Niveles de participación	36
2.2 Participación Ciudadana	38
2.3 Características de la Participación	40
2.4 Participación como habilidad social y empoderamiento	41
2.5 participación instrumental	42
2.6 La participación ciudadana como reflejo de lo social	42

2.7 Formación de Agrupaciones	44
2.8 Organizaciones de Interés Público	45
2.9 Asociación Ciudadana en la Gestión Pública	45
2.10 Tipos de Organizaciones	46
III. Liderazgo	47
3.1 Liderazgo Social	48
3.2 Ámbitos Liderazgo Social	48
3.3 Objetivos en el Liderazgo Social	50
IV. Modelo de Competencias	52
4.1 Características	53
4.2 Características Según Ernst &Young	55
4.3 Tipos de inteligencia Emocional y Competencias Socioemocionales	56
V. capacidades como componentes de inteligencia interpersonal	57
VI. Teoría de la Inteligencia Emocional	58
VII. Competencias Correspondientes	61
VIII. Habilidades Sociales	62
VIII.1 componentes de las habilidades sociales	62
VIII.2 componentes Conductuales	62
VIII.3 habilidades sociales verbales	
IX. Contexto Actual Sobre Participación en la Comuna	65

Capitulo I	Capítulo Tercero: Diseño Metodológico	68
	Presentación	
	I. Fundamentación Metodológica	69
	II. Delimitación del Estudio	71
	III. Preguntas de Investigación	72
	IV. Sistema de Objetivos	72
	V. Metodología de la Investigación	73
	VI. Diseño Muestral	79
	Técnicas de Recolección de Datos	81
	Instrumentos de Recolección de Datos	82
	Capítulo IV: Análisis e interpretación de Datos	
	I. Cuestiones Preliminares	113
	Análisis e interpretaciones	114
	Objetivo Especifico N° 1	119
	Análisis e interpretaciones	126
	Objetivo Especifico N° 2	136
	Análisis e interpretaciones	148
	Objetivo Especifico N° 3	154
	Análisis e interpretaciones	163
	Objetivo Especifico N° 4	169
	Capítulo V: Conclusiones y Aprendizajes	
	Introducción	174
	I. Conclusiones Metodológicas	175
	II. Conclusiones Teóricas	182
	III. Conclusiones Profesionales	183
	IV. Aprendizajes	

a. Aprendizajes Profesionales	185
b. Aprendizajes Personales	186
V. Capitulo Sexto: Anexos	
Introducción	188
I. Encuesta Sobre situación actual del funcionamiento de organizaciones comunitarias y participación social en la Comuna de Papudo	189
II. Tipología Organizaciones Comunitarias	205
III. Consentimiento Informado	211
Referencias Bibliográficas	
Bibliografía	212
Revistas	213
Linkografía	213

Índice Gráficos

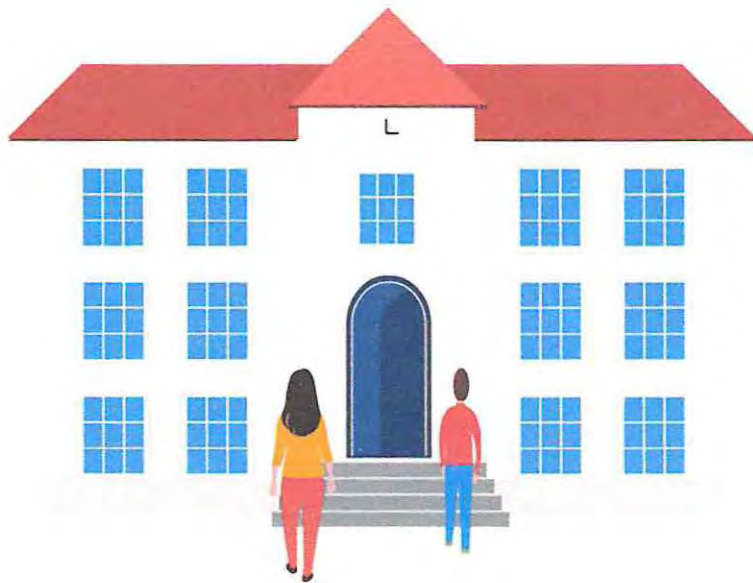
	Contenido	Página
Gráfico N°1	Sexo Dirigentes	119
Gráfico N°2	Relación Tiempo Hasta La Organización	122
Gráfico N°3	Locomoción hacia la sede comunitaria.	123
Gráfico N°4	Distancia entre las Organizaciones	124
Gráfico N°5	Acceso a tecnologías de la comunicación.	125
Gráfico N° 6	Escolaridad Dirigentes Sociales	136
Gráfico N° 7	Trayectoria Como Dirigentes Sociales	138
Gráfico N°8	Inicio Dirigencia Social	139
Gráfico N° 9	Manejo de tecnologías de la Comunicación	141
Gráfico N°10	Manejo de tecnologías de la Comunicación	143
Gráfico N°11	Motivación al cambio	144
Gráfico N°12	Búsqueda del Desarrollo Local	146
Gráfico N°13	Capacitación Dirigente	155
Gráfico N° 14	Generación de Redes	157
Gráfico N° 15	Búsqueda del Desarrollo Personal	158
Gráfico N° 16	Acciones estratégicas	161
Gráfico N°17	Gestión de Redes.	169
Gráfico N°18	Trabajo en Redes	170
Gráfico N°19	Calidad de la Comunicación	171
Gráfico N°20	Trabajo en Equipo	173

INDICE DE TABLAS

	Contenido	Página
Tabla N°1	Datos Generales Municipalidad de Papudo	2
Tabla N°2	Datos Generales DIDECO	7
Tabla N° 3	Datos Generales Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social	24
Tabla N°4	Resumen de la Investigación	75
Tabla N°5	Operacionalización de las variables Objetivo N° 1	83
Tabla N°6	Operacionalización de las variables Objetivo N° 2	89
Tabla N°7	Operacionalización de las variables Objetivo N° 3	95
Tabla N°8	Operacionalización de las variables Objetivo N° 4	100
Tabla N°9	Índice Arbitrario Numérico	104
Tabla N°10	Objetivo N°1: Operacionalización de las variables. Presidentes de las Organizaciones.	115
Tabla N° 11	Objetivo N°1: Operacionalización de las variables. Secretarias (os) de las Organizaciones	116
Tabla N° 12	Objetivo N°1: Operacionalización de las variables. Tesoreras (os) de las Organizaciones	118
Tabla N°13	Objetivo N°2: Operacionalización de las	127

	variables. Presidentes de las Organizaciones	
Tabla N° 14	Objetivo N°2: Operacionalización de las variables. Secretarios de las Organizaciones	130
Tabla N°15	Objetivo N°2: Operacionalización de las variables. Tesoreros (as) de las Organizaciones.	133
Tabla N° 16	Objetivo N°3: Operacionalización de las variables. Presidentes de las Organizaciones	148
Tabla N° 17:	Objetivo N°3: Operacionalización de las variables. Secretarios (as) de las Organizaciones.	150
Tabla N° 18:	Objetivo N°3: Operacionalización de las variables. Tesoreros (as) de las Organizaciones.	152
Tabla N° 19:	Objetivo N°4: Operacionalización de variables Presidentes de organizaciones Sociales	163
Tabla N° 20:	Objetivo N°4: Operacionalización de variables Secretarios (as) de organizaciones Sociales	165
Tabla N° 21:	Objetivo N°4: Operacionalización de variables Tesoreros (as) de organizaciones Sociales	167

Capítulo Primero: Contexto Institucional



Presentación

El presente capítulo desarrollado a continuación tiene por objetivo describir aquellos contextos en los cuales se basa e inserta el Proyecto de Título I: *“Diagnóstico de la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo”*, cabe señalar que dicho proyecto se desarrolla en la Oficina de Organizaciones Comunitarias, la cual pertenece a la Dirección de Desarrollo Comunitario, de la Ilustre Municipalidad de Papudo.

En el primer contexto, llamado **Contextos Intitucionales**, se describen los aspectos generales y específicos de la Municipalidad de Papudo, a su vez Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO) de la cual depende la Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Ciudadana (OCPC) en la cual se desarrolla el Proyecto. De la misma manera, se especifican las funciones y roles que se le adjudican al cargo profesional que desempeña la o el Trabajador Social dentro de la institución, además de las principales problemáticas y sujetos de atención que intervienen.

El segundo contexto, llamado **Contextos Normativos**, se detalla el accionar de la Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Ciudadana, basados en instrumentos normativos de carácter nacional.

Ilustre Municipalidad de Papudo

I. Identificación de la Institución

Tabla N°1: Datos Generales Municipalidad de Papudo

Nombre:	Ilustre Municipalidad de Papudo
Dirección	Chorrillos n° 9. Papudo
Teléfono:	33 2325100
Contacto	contacto@municipalidadpapudo.cl
Sitio web	www.municipalidadpapudo.cl
Alcalde:	Rosa Prieto Valdés
Horario atención:	08.30 a 13.30 horas.



II. Tipo de Institución

Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas.

Las municipalidades estarán constituidas por el alcalde, que será su máxima autoridad, y por el concejo.

A continuación se presentan las principales funciones y atribuciones¹ que poseen las municipalidades extraídas de la Ley Orgánica Constitucional De Municipalidades, Ley N° 18.695

2.1 Funciones y atribuciones

Corresponderá a las municipalidades, en el ámbito de su territorio y , las siguientes funciones privativas:

- a) Elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales;
- b) La planificación y regulación de la comuna y la confección del plan regulador comunal, de acuerdo con las normas legales vigentes;

¹ Extraído de la Ley N°. 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades. Página web: <http://bcn.cl/1uuy1>



- c) La promoción del desarrollo comunitario;
- d) Aplicar las disposiciones sobre transporte y tránsito públicos, dentro de la comuna, en la forma que determinen las leyes y las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo;
- e) Aplicar las disposiciones sobre construcción y urbanización, en la forma que determinen las leyes, sujetándose a las normas técnicas de carácter general que dicte el ministerio respectivo
- f) El aseo y ornato de la comuna.

2.2 Misión

Integrar y fortalecer nuestra comuna (Balneario Rural), como un centro de desarrollo turístico de buen nivel, con una infraestructura adecuada que respete el medio ambiente e historia, trabajando a fondo con todos los sectores públicos y privados, con el objetivo de llegar a la satisfacción de las necesidades en los ámbitos; Salud, Educación, Cultura, Vivienda y Seguridad en forma óptima en todo el territorio de la comuna.

El desarrollo territorial de la comuna al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes (económico, social y sanitario), con las alianzas estratégicas que, en el ámbito provincial, regional o nacional, que sea necesario realizar.



2.3 Visión

A la comuna de Papudo la queremos como una unidad territorial, integrada por todos los sectores, tanto urbanos como rurales. Su destino principal es de Balneario, Comuna, Turística de gran nivel, con adecuado equipamiento, infraestructura vial y de servicios; rescatando y mejorando su actual entorno urbanístico, medio ambiental y de paisajismo, en un crecimiento armónico y respetando las tradiciones históricas y su necesario progreso. En esta visión deben conjugarse el desarrollo de los sectores costeros con orientación turística y comercial; los sectores rurales las orientaciones silvoagropecuarias y pesquera artesanal.

2.4 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la institución se rige, en primer lugar, por la Alcaldesa, quien es la máxima autoridad de la comuna, el consejo municipal compuesto por cinco miembros, la administración municipal, Dirección de Desarrollo Comunitario, Departamento de Salud y Departamento de Educación. A continuación, se mencionan las autoridades que presiden la administración:

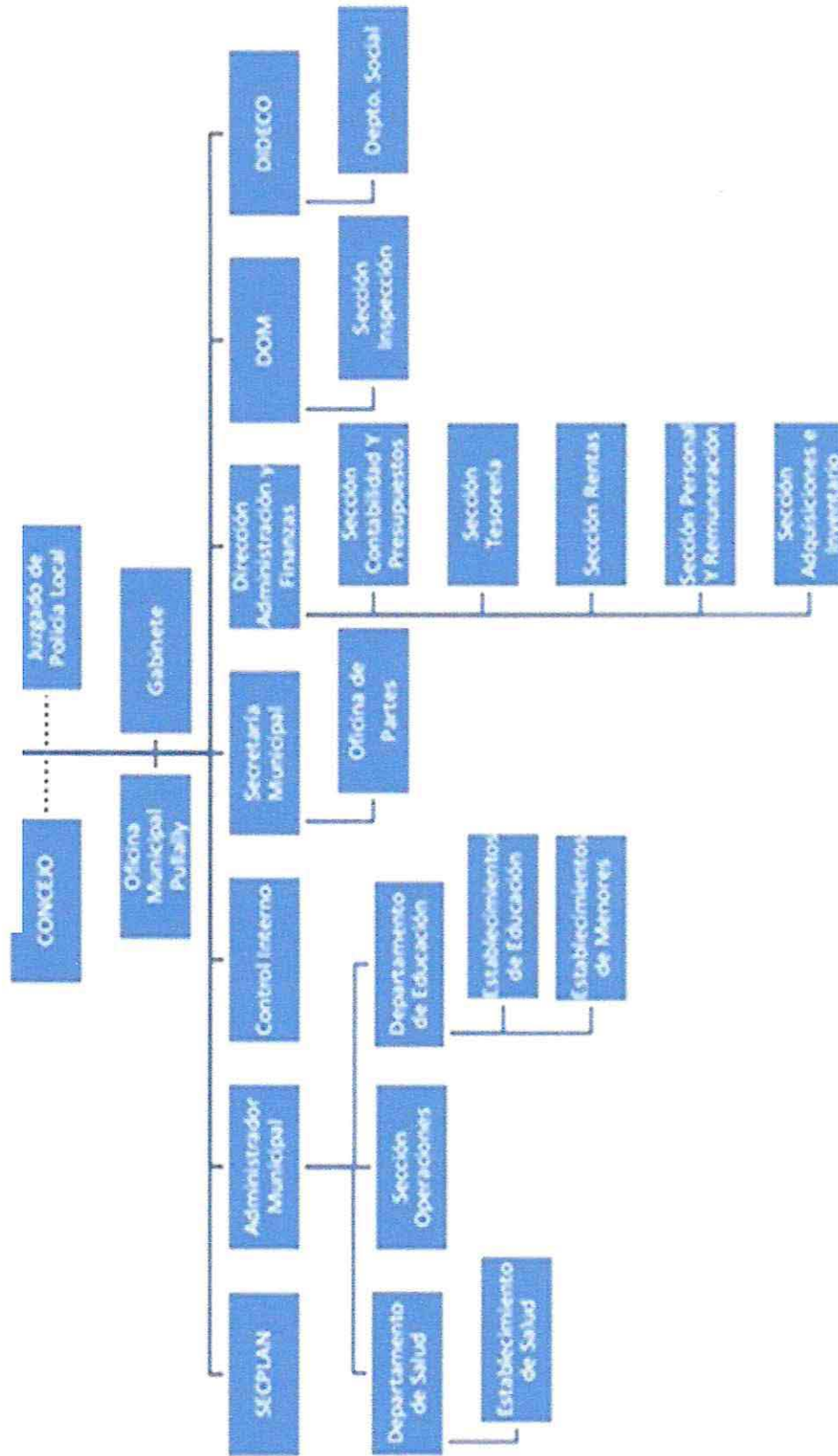
- ❖ **Alcaldesa:** Rosa Prieto Valdés.

- ❖ **Consejo Municipal:** Eduardo Reinoso Figueroa, Rodolfo Fernández Alfaro, Mauricio Tapia Reinoso, Rodrigo Reinoso Reinoso, Cecil Leiva, Miriam Olivares Osses.

- ❖ **Administrador Municipal y Control:** Alejandro Osorio Martínez.
- ❖ **Dirección de Desarrollo Comunitario:** Marcelo Platero Hidalgo
- ❖ **Departamento de Salud:** Rubén Vásquez Proao
- ❖ **Departamento de Educación:** Jorge Arcos Guerra



2.7 Organigrama Municipal





Dirección de Desarrollo Comunitario

I. Identificación institución

Tabla N°2: Datos Generales DIDECO

Nombre:	Dirección de Desarrollo Comunitario
Dirección:	El Maitén s/n Papudo
Teléfono:	332325237
Contacto:	didecomunipapudo@gmail.com
Sitio web:	http://www.municipalidadpapudo.cl
Director:	Marcelo Platero Hidalgo
Horario atención:	08.30 a 13.30 horas.

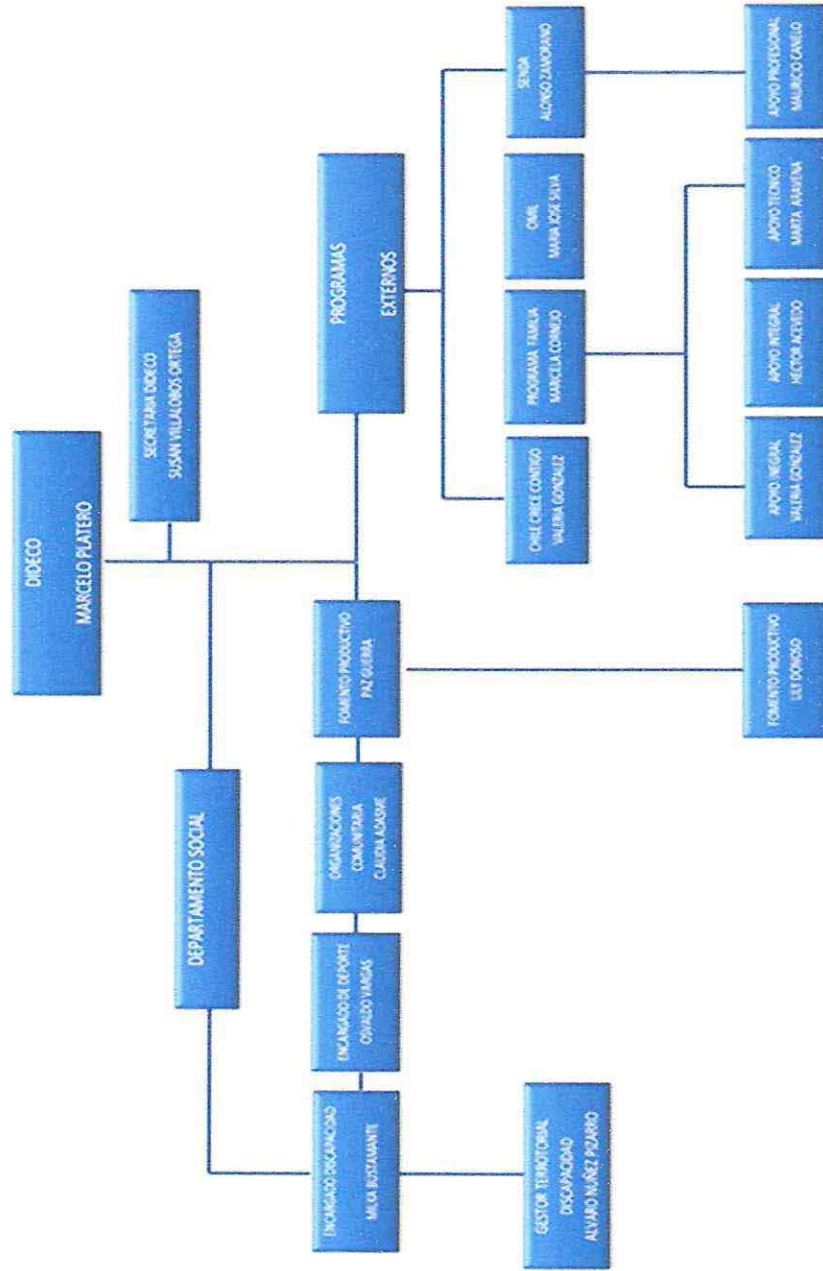


II. Estructura Organizacional

La Dirección de Desarrollo Comunitario está conformada por 1 Director, 2 Asistentes Sociales, Gestor Territorial Discapacidad, Oficina de Deporte, Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social, Oficina de Fomento Productivo, 3 funcionarios de apoyo, además de sus programas de externos, Chile Crece Contigo, Programa Familia, Oficina Municipal de Información laboral (OMIL) y la Oficina de Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), quienes tienen por misión ser articuladores de las demandas de la comunidad en el aspecto social y comunitario.



III. Organigrama Dirección de Desarrollo Comunitario





La Dirección de Desarrollo Comunitario tiene vinculación directa con el Alcalde y presta asesoría técnica al Concejo Municipal.

IV. Objetivo la Dirección de Desarrollo Comunitario

a) Asesorar al Alcalde y al Concejo en la formulación de programas y proyectos necesarios para la promoción del Desarrollo Comunitario.

b) Prestar asesoría técnica a las Organizaciones comunitarias fomentando su crecimiento, desarrollo legal, promoviendo así su efectiva participación en el municipio.

c) Proponer y ejecutar, dentro de su ámbito y cuando corresponda medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública, protección del medio ambiente, educación y cultura, capacitación laboral, deporte, recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo.

d) Facilitar la acción, recabar y mantener información actualizada, estimular la sinergia, promover el trabajo en equipo, y potenciar la comunicación.

e) Realizar Promoción Social con medidas tendientes en la acción social, fomentando el desarrollo deportivo, vecinal, de protección sanitaria con el objeto de impulsar el bienestar mejorando la calidad de vida de los habitantes de la comuna.



V. Funciones

a) Registrar, estudiar y caracterizar el perfil de los vecinos de Providencia.

b) Recabar información necesaria y suficiente, desarrollando diagnósticos específicos, optimizando el uso de los recursos en el diseño e implementación de proyectos sociales.

c) Diseñar, administrar, coordinar y ejecutar el Plan de comunicación que difunda el conjunto de programas y acciones que se implementan en la DIDECO, de acuerdo a orientaciones que sean consistentes con la estrategia de comunicación de la Municipalidad.

d) Elaborar y formular el presupuesto anual de la DIDECO.

e) Coordinar y supervisar la ejecución presupuestaria de la DIDECO.

f) Planificar, administrar, supervisar, mantener, evaluar y controlar todas las acciones y programas que son propios de la DIDECO.

g) Establecer e implementar procesos evaluativos que permitan medir la gestión de la DIDECO.

h) Dar cumplimiento en lo que corresponda, a la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, tanto activa como pasiva.

i) Implementar, operar y mantener en su Dirección, según su función, las actividades y procesos que se establezcan en el Sistema de Gestión Municipal de Calidad, Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional, según lo definido en el Manual de Estructura y Responsabilidades del Sistema de Gestión M-ES-003.

j) Implementar y ejecutar las políticas que fije el Alcalde y el Concejo en materia de subvenciones, aportes a las distintas Organizaciones Comunitarias.

k) Emitir los informes técnicos para la elaboración de las Bases Especiales y Especificaciones Técnicas de las licitaciones en materias propias de su competencia, o para las contrataciones directas, en su caso.

l) Todas aquellas funciones que el Alcalde le encomiende.

VI. Oficinas Dirección de Desarrollo Comunitario

❖ Departamento social

Funciones

Esta Unidad es la encargada de administrar y ejecutar los programas de subsidios red social de gobierno tales como:

Subsidios

- Subsidio único Familiar (SUF), Suma de dinero equivalente a una Asignación Familiar, que se paga todos los meses a las madres, embarazadas, guardador o personas que tengan a su cargo a menores, que viven a sus expensas y que reúnan requisitos legales exigidos para recibir el beneficio.

- Pensión Asistencial (PASIS), Ayuda económica que se entrega a personas mayores de 65 años. También se otorga a inválidos deficientes mentales a cualquier edad. Todos deben ser carentes de recursos y sin otro apoyo provisional



- Subsidio al Consumo Agua Potable (SAP), Pago del Estado de una parte de la cuenta mensual del agua potable, a los residentes permanentes de una vivienda.

Programa Becas Sociales:

- Beca Presidente de la Republica, ayuda económica que se entrega a los jóvenes que cursan Enseñanza Media o superior, que cumplan los requisitos exigidos para recibir este beneficio.
- Becas Municipales, apoyo en dinero a aquellos jóvenes de la comuna que prosiguen estudios de educación media y universitaria, con buen rendimiento y que sean de escasos recursos socioeconómicos.

Programas Asistenciales

- Programa de Gestión Municipal, destinado a brindar atención a las personas en riesgo social o vulnerable. Estos programas son:

Trámites hogar de Ancianos, Para aquellos adultos mayores en situación de pobreza o abandono.

- Útiles escolares y Uniformes, Destinado a aportar los útiles y uniformes necesarios a aquellos menores carente de recursos.
- Alimentos, ayuda otorgada a familias que presentan necesidad manifiesta.
- Servicios Funerarios, ayuda otorgada a familiares directos del fallecido que carezcan de recursos para otorgar un servicio funerario.



- Medicamentos, pasajes y exámenes médicos, ayuda destinada a dar atención a aquellos casos de alta complejidad y costos que requieren urgente atención y atender a los menores que participan del PROGRAMA SALUD ESCOLAR.

- Matriculas Escolares, programa creado a objeto de otorgar ayuda en pago de matrículas a alumnos de la comuna que presentan insuficiencia económica.

- Asistencia Jurídica, programa creado para atender legalmente a personas de escasos recursos incapaces de contratar un abogado.

- Tramitación de vacantes en Hogares de Menores, para aquellos menores que presentan situación familiar irregular, vagancia, abandono, rebeldía u otros.

- Materiales de Construcción, destinado para aquellas personas carentes de recursos que habitan viviendas deterioradas que ponen en riesgo la salud de sus habitantes.

Programa Residencia Familiar Estudiantil (PRFE)

- Entregar apoyo asistencial al beneficiario, insertándolos en un hogar tutor donde el ambiente familiar afectivo favorezca su desarrollo integral como persona.

- Brindar apoyo profesional que potencie su rendimiento escolar y favorezca su permanencia en el sistema escolar.

- Capacitar a las madres tutoras en el rol que le compete en la educación de los beneficiarios.

- Desarrollar actividades que integren las familias de origen tutoras y alumnos.



❖ **Oficina Intermediación Laboral (OMIL)**

Funciones

- Establecer vínculo con el empresario de la comuna, con finalidad de informar sobre la mano de obra disponible e insertar a los inscritos.
- Proporcionar y colaborar con toda la información que se requiera, tanto en el tema de las inserciones, como en el código del trabajo y otras de manejo interno que sea permitido proporcionar.
- Participar de las reuniones y/o seminarios que imparta SENCE a través de la OMIL
- Inscribir a los desempleados que buscan empleos.
- Mantener estadísticas actualizadas sobre los niveles de colocaciones, desempleos, necesidades de capacitación y nivelación que presenten los inscritos
- Gestionar charlas informativas respecto de las leyes laborales para los empresarios de la comuna
- Realizar visitas a terreno

❖ **Oficina de la Vivienda**

Funciones

- Entregar asesoría y orientación a las personas que necesitan información en relación al tema de vivienda. Asimismo, facilitar la obtención de una solución habitacional definitiva, erradicando su condición de allegados y/o arrendatarios a través de los distintos proyectos sociales impulsados por el Minvu



Como asimismo tiene por finalidad:

- Difundir, motivar y asesorar a postulantes individuales y grupales de la Comuna de Papudo respecto de las características, requisitos y beneficios de los diversos programas habitacionales del Ministerio de vivienda y Urbanismo.
- Mantener un registro actualizado de los comités de vivienda existentes y en formación de la comuna.
- Asistencia técnica permanente a los comités de postuladores en las distintas etapas de vida del grupo.
- Supervisar el cumplimiento de requisitos de inscripción, postulantes a comités de viviendas, coordinar la fecha de inscripción y postulación de los mismos.
- Supervisar y asesorar técnicas, a los comités de vivienda en la adquisición de terrenos.
- Responsabilizarse por la aplicación oportuna de la ficha Familiar a postulantes.
- Desarrollar programas educativos sobre los derechos y deberes de los habitantes de viviendas sociales, promover, asesorar y prestar apoyo a su organización progreso.
- Ejercer la facultad de constituirse en entidad organizadora, para la postulación a los siguientes programas.
- Programas especiales para trabajadores. (P.E.T).

❖ **Gestor Territorial Discapacidad**

Objetivo

Contribuir al desarrollo integral de las Personas en Situación Discapacidad de la comuna de Papudo, promoviendo la igualdad de oportunidades, el ejercicio de sus derechos y la disminución de barreras socioculturales, que permitan mejorar su participación social, calidad de vida y con ello construir una comuna más inclusiva.

❖ **Oficina de Deporte**

Objetivo

Su objetivo es construir, a través de la acción conjunta y activa de los actores públicos y privados, una ciudad que fomente la actividad física y deportiva mediante la planificación, organización, financiamiento, divulgación, fomento, coordinación, desarrollo y control de programas y eventos dirigidos a la población, contando para ello con infraestructura deportiva adecuada y equipamiento de alta calidad.

Funciones

- Elaborar catastros actualizados y generar diagnósticos sobre nivel de uso de la infraestructura existente y destinada a la actividad física y deportiva.
- Mejorar, construir y recuperar espacios destinados al deporte y la actividad física en la comuna.
- Asesorar a las organizaciones deportivas de la comuna para la planificación, diseño y ejecución de obras deportivas en las comunidades barriales de Quilpué.



- Facilitar la Integración comunitaria y uso de espacios públicos para la práctica deportiva a través de canales expeditos de información.
- Difundir y aplicar las orientaciones de la ley del deporte para la masificación y el ejercicio de derechos de los habitantes a la actividad física y el deporte.
- Promover la asociatividad público – privada para fomentar la práctica deportiva y el desarrollo físico entre los habitantes en especial de sus actores productivos.
- Desarrollar eventos deportivos gratuitos y abiertos a la comunidad en barrios, tanto de carácter nacional como internacional.
- Mantener de manera constante una oferta deportiva dirigida a las mujeres de la ciudad de Quilpué a través de talleres anuales de Gimnasia aeróbica.
- Mantener de manera constante una oferta deportiva dirigida a las mujeres de la ciudad de Quilpué a través de talleres anuales de Gimnasia aeróbica.
- Promover una oferta deportiva, recreativa y de actividad física a la población escolar y preescolar de la comuna, con especial atención a la educación municipalizada.
- Apoyar con una política dirigida y focalizada la implementación deportiva a los establecimientos educacionales de menores recursos en la comuna.

❖ **Oficina de Fomento Productivo**

Objetivo

Apoyar, orientar, además de dar asesoría técnica y profesional a todos aquellos microempresarios tanto formales como informales de nuestra comuna.

Beneficios y Servicios

- Asesoría en Formalización
- Capacitaciones
- Postulación a Expo Ferias
- Condominio Microempresarial

❖ **Chile Crece Contigo**

Programa Chile Crece Contigo:

Es un sistema de apoyo integral a niños y niñas de primera infancia, desde su gestación hasta que entran a pre kínder (4 a 5 años). Forma parte del Sistema de Protección Social chileno. Genera y articula variados y diversos mecanismos de apoyo a niños, niñas y sus familias, que en su conjunto permiten igualar oportunidades de desarrollo

Chile Crece Contigo es un Sistema de Protección Integral a la Infancia que tiene como misión acompañar, proteger y apoyar integralmente, a todos los niños, niñas y sus familias, a través de acciones y servicios de carácter universal, así como focalizando apoyos especiales a aquellos que presentan alguna vulnerabilidad mayor: “a cada quien según sus necesidades”.



Su objetivo principal es acompañar y hacer un seguimiento personalizado a la trayectoria de desarrollo de los niños y niñas, desde el primer control de gestación hasta su ingreso al sistema escolar.

Características generales del sujeto de atención:

Niños y niñas de primera infancia, desde su gestación hasta llegar a los niños y niñas de 4° básico (8 o 9 años de edad).

- Que se atienden a través del sistema público de salud.
- Acceden a la red educacional municipal.

Objetivo General:

Lograr un óptimo desarrollo integral de los niños y niñas menores de 9 años de edad, mediante la consolidación de un sistema de protección integral a la primera infancia, de cobertura nacional y expresión comunal.

Objetivos Específicos:

- Generar un ambiente familiar, comunitario y social favorable al desarrollo infantil temprano, que contribuya a que los niños y niñas desplieguen al máximo sus potencialidades.
- Acompañar y apoyar la trayectoria de desarrollo de los niños y niñas, desde la gestación y hasta su ingreso a quinto básico, de manera oportuna y pertinente a las necesidades particulares de cada niño o niña.
- Apoyar el desarrollo de competencias parentales favorables al desarrollo integral de los niños y niñas.



- Detectar tempranamente los riesgos y potenciales rezagos en el desarrollo de los niños y niñas para lograr una intervención oportuna.
- Ampliar la red nacional de servicios de apoyo al desarrollo infantil temprano.
- Instalar y consolidar redes comunales de protección social, con foco en la primera infancia, que permitan articular oportunamente las prestaciones y servicios que los niños, niñas y sus familias necesitan, y garantizar la pertinencia de dichas prestaciones y servicios respecto de las características culturales y sociales en las que los niños y niñas se desenvuelven.

❖ **Programa Familia Seguridad y Oportunidades.**

Descripción “Subsistema de Seguridades y Oportunidades”, está destinado a personas y familias en situación de pobreza extrema. El Subsistema tiene por objeto brindar seguridades y oportunidades a las personas y familias que participen en él, de modo de promover el acceso a mejores condiciones de vida.

Dentro de las líneas de acción del Subsistema Seguridades y Oportunidades, se contemplan dos modalidades de intervención detallan a continuación:

- Programa de acompañamiento Psicosocial, cuyo objetivo es promover el desarrollo de las habilidades y capacidades necesarias que permitan a las familias su inclusión social y desenvolvimiento autónomo. Mediante un acompañamiento personalizado por los Apoyos Familiares.
- Programa de acompañamiento Sociolaboral, cuyo objetivo es mejorar la capacidad de las personas para generar ingresos de forma



Autónoma, el mejoramiento de sus condiciones de empleabilidad y participación en el ámbito laboral. Mediante un acompañamiento personalizado por los Apoyos Laborales.

- Seguridades y oportunidades considera una serie de profesionales que trabajan de manera personalizada con la familia y sus integrantes, tanto en el ámbito social con el profesional Apoyo Familiar y en el ámbito laboral con el profesional Apoyo Laboral. El objetivo es promover su autonomía, potenciando capacidades que les permitan incorporarse y desenvolverse en el mundo del trabajo.

Es un beneficio no postulable enfocado en brindar apoyo integral y continuo a las personas y familias más vulnerables, para que a través de su propio esfuerzo y compromiso superen su condición de extrema pobreza.

Tendrán acceso al Subsistema las personas y familias que se encuentren en situación de pobreza extrema cuyo ingreso per cápita mensual sea inferior al necesario por persona para satisfacer sus necesidades alimentarias. Dicha condición se verificará de conformidad a lo dispuesto en el mecanismo establecido por el Ministerio de Desarrollo Social, mediante un sistema que considerará, a lo menos, la información contenida en la Ficha de Protección Social o en el instrumento que la reemplace. El Ministerio de Desarrollo Social podrá, además, utilizar la información contenida en el registro de información social establecido por la Ley N° 19.949 (Chile Solidario) u otras bases de datos a las que tenga acceso.



Duración programas

El Programa de Acompañamiento Psicosocial y el Programa de Acompañamiento Sociolaboral, no podrá ser inferior a 3 meses, y tendrá una duración máxima de 24 meses cada uno.

❖ Oficina de Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) es la entidad del Gobierno de Chile responsable de elaborar las políticas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como de tratamiento, rehabilitación e integración social de las personas afectadas por estas sustancias.

El Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA), radicado en el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, fue creado el 21 de febrero de 2011 por la ley N° 20.502.

Por ley, este organismo tiene como misión:

- La ejecución de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias psicotrópicas e ingesta abusiva de alcohol y drogas.

A su vez y como se ha mencionado antes, el presente Proyecto de Título se desarrolla en la Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social de la comuna de Papudo.

Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social

I. Identificación de la Institución

Tabla N° 3: Datos Generales Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social

Nombre:	Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social
Dirección	El Maitén s/n Papudo
Teléfono:	332325237
Contacto	didecomunipapudo@gmail.com
Sitio web	http://www.municipalidadpapudo.cl
Encargada:	Claudia Adasme Donoso
Horario atención:	08.30 a 13.30 horas.

II. Identificación institución

2.1 Objetivo

Promover la organización y participación ciudadana efectiva de la comunidad de Papudo, fundamentada en los principios de democracia, el respeto a promoción de los derechos como sujetos de acción a través de la capacitación y asesoría técnica profesional directa a las organizaciones comunitarias.

2.2 Funciones

- Generar una nueva relación entre municipio y sociedad civil
- Desarrollar una oferta sustantiva para establecer espacios de intervención de la ciudadanía en las políticas y programas locales
- Facilitar un gran acuerdo entre Gobierno Local y las Organizaciones Sociales en relación con los instrumentos necesarios para su fortalecimiento.
- Capacitación y Proyectos
- Implementar acciones tendientes a potenciar y fortalecer la participación de la comunidad organizada.
- Promover la convivencia solidaria de los vecinos fomentando la constitución de organizaciones funcionales y territoriales.
- Constituir un canal de comunicación entre la Municipalidad y las Organizaciones Comunitarias.
- Informar, asesorar y colaborar con la comunidad organizada en la identificación y priorización de los problemas comunes que les afectan, apoyando técnicamente las acciones destinadas a su solución.



- Asesorar a las Organizaciones de la comunidad en todas aquellas materias que permitan constitución y funcionamiento y la plena aplicación de la Ley sobre Juntas de Vecinos organizaciones comunitarias.
- Asesorar y capacitar a las Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y efectiva participación en el Municipio.
- Ejecutar programas de capacitación para dirigentes comunitarios respecto de materias que digan relación con las políticas sociales del Gobierno y del Municipio, la formulación de proyectos sociales para acceder a los distintos fondos concursables y el ejercicio del liderazgo.
- Programa de Capacitación y Proyectos
Características
- Informar, orientar y apoyar técnicamente a la comunidad organizada, capacitando sobre las formas de solucionar problemas comunales que la afecten.
- Coordinar y colaborar en el accionar de los organismos comunitarios en la ejecución de programas y proyectos de desarrollo comunal.
- Administrar y ejecutar los programas sociales básicos de fomento y organización de la comunidad, conforme a la realidad específica de las distintas unidades vecinales.
- Actualizar información relativa a proyectos del nivel central y/o regional.
- Generar una nueva relación entre municipio y sociedad civil.
- Desarrollar una oferta sustantiva para establecer espacios de intervención de la ciudadanía en las políticas y programas locales.
- Facilitar un gran acuerdo entre Gobierno Local y las Organizaciones Sociales en relación con los instrumentos necesarios para su fortalecimiento.





- Registro y Asesoría
- Asesorar a las organizaciones comunitarias en todas aquellas materias que permitan facilitar su constitución y funcionamiento y la plena aplicación de la Ley sobre Juntas de Vecinos y demás organizaciones comunitarias.
- Constituir el canal de comunicación entre la municipalidad y las organizaciones comunitarias.
- Constituir el canal de comunicación entre la municipalidad y las organizaciones comunitarias.
- Detectar las organizaciones comunitarias existentes en la comuna y proceder a la tramitación de la personalidad jurídica e incentivar la legalización de las organizaciones que carecen de ella.

3.3 Principales Organizaciones Sociales

❖ Juntas de Vecinos

- Constitución de Organizaciones Territoriales
- Coordinar reuniones con las Juntas de Vecinos
- Asesorar en la elaboración de Proyectos

❖ Turismo

- Asesorar a los comerciantes y microempresarios en la elaboración de proyectos
- Realizar y coordinar reuniones con empresarios turísticos
- Elaborar planes de acción de promoción turística de la comuna
- Mantener registro de las empresas y comerciantes del sector turístico.



❖ **Adultos Mayores**

- Coordinar actividades con agrupaciones de Adultos Mayores.
- Apoyo y asesoría en la formulación de Proyectos.
- Constitución de clubes de adultos mayores.
- Coordinar actividades para las agrupaciones de Adultos Mayores.

❖ **Organizaciones deportivas**

- Asesorar a Organizaciones Deportivas en la formulación de Proyecto
- Coordinar actividades deportivas en la comuna.
- Promover la participación y realización de competencias deportivas
- Apoyar y asesorar a las organizaciones juveniles en la formulación de Proyectos.
- Coordinar actividades y campañas con las organizaciones juveniles.
- Coordinar reuniones y charlas sobre temas juveniles.

❖ **Centros de Madres**

- Apoyo y asesoría a la Unión Comunal de Centros de Madres.
- Entregar asesoría en la Formulación de Proyectos.
- Realizar talleres de recreación.



III. Contexto Normativo y de Políticas Públicas

La Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en conjunto con la Ilustre Municipalidad de Papudo, se rigen utilizando como base diversos instrumentos normativos de carácter nacional.

3.1 Ley 19418: Ley de Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias

Es el instrumento legal que norma la creación, funcionamiento y disolución de las organizaciones sociales de carácter comunitario. Como todo instrumento, en este caso, corresponde que los dirigentes sociales la conozcan cabalmente; sin embargo, el sólo conocimiento de ella no basta para tener organizaciones activas y con socios participando, depende en gran medida de las virtudes, habilidades e iniciativas de los dirigentes y líderes sociales que la usan. Para la División de Organizaciones Sociales,

El rol que le compete a las organizaciones sociales en el contexto comunal es clave: son representantes sociales de la comunidad con una visión sobre la participación y el desarrollo local, con un conocimiento específico del barrio, población o villa de la cual son parte. En relación a ello, la D.O.S. invita a todos los actores locales a facilitar los medios para que los dirigentes sociales puedan ejercer la función que la ley les confiere. El índice temático elaborado por la Unidad Jurídica del Ministerio Secretaría General de Gobierno es un aporte concreto al uso práctico y diligente de los contenidos de la Ley. La edición que presentamos es un documento de trabajo, en un esfuerzo por mantener actualizado e informado al dirigente social. Esperamos que este texto sea estudiado por los dirigentes sociales, lo que sumado a las jornadas de difusión y capacitación que realiza la División de Organizaciones Sociales, las



Secretarías Regionales Ministeriales de Gobierno y las Municipalidades, entre otros, contribuyan a fortalecer la participación ciudadana en el ámbito local y comunitario.

3.2 Ley 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Descripción

La Ley 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, es una Ley promulgada el 16 de Febrero del 2011, cuyo eje central es la participación ciudadana. En ella, es posible encontrar principalmente dos áreas abordadas:

a) Asociaciones entre las personas, sobre lo cual la ley establece el marco del derecho, sus límites y el rol del Estado en el apoyo a la asociatividad. La idea central, en torno a la cual giran los contenidos respecto a esta área, tiene que ver con facilitar la asociatividad a los

Ciudadanos, es por esto que los cambios introducidos en esta materia a la Ley 19.418 (sobre Juntas de Vecinos y otras organizaciones) buscan hacer más fácil y expedito el proceso de obtención de personalidad jurídica.

b) Participación Ciudadana en la Gestión Pública, en esta materia modifica la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Señala que el Estado reconoce a las personas el derecho de participar en sus políticas, planes, programas y acciones, por lo tanto, indica que los órganos de la Administración del Estado



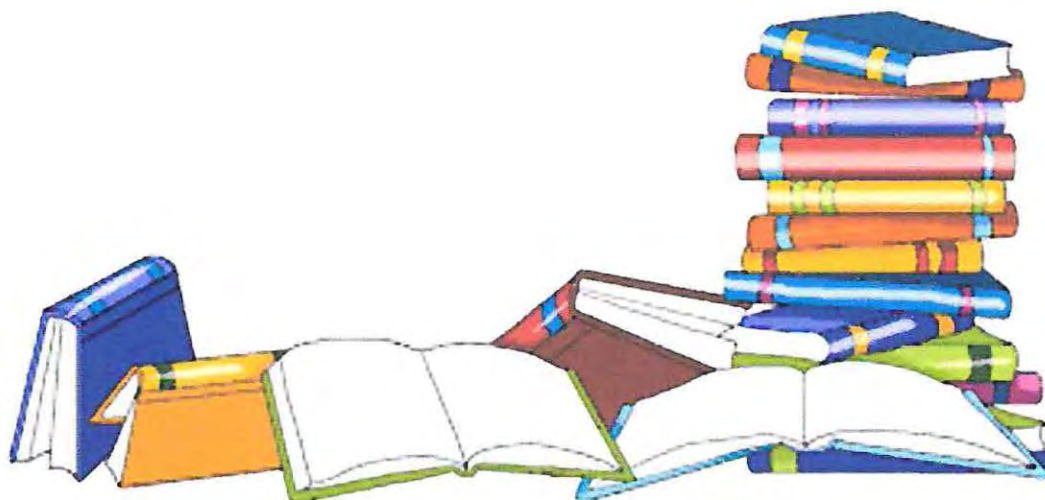
Deberán establecer cuáles son las modalidades formales y específicas de participación que tendrán las personas y organizaciones sociales en el ámbito de su competencia.

A su vez modifica la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, al establecer un nuevo órgano: los Consejos Comunales de Organizaciones de la Sociedad Civil, perfeccionando así la Ordenanza Municipal de Participación Ciudadana y finalmente entregando nuevas atribuciones a la Secretaría Municipal respecto de los procesos de constitución de las asociaciones y fundaciones.



Capítulo Segundo:

Marco Teórico



Presentación

El presente capítulo corresponde al marco teórico de la investigación, cuyo objetivo es contrastar lo establecido sobre temas relacionados con participación social y lo relacionado al tema respecto a sus líderes (dirigentes) y las competencias y características que se esperan de ellos.

Este documento ha sido elaborado con el propósito de conceptualizar el problema objeto de estudio, aspectos relevantes relacionados con el tema y sus características.

La temática central es la Participación social y organizaciones comunitarias, definiendo el concepto y realizando una aproximación de la realidad país y en especial de la Comuna de Papudo donde se enmarca la investigación.

Así mismo, se plantean las teorías seleccionadas, desarrolladas y aplicadas a la realidad local, para entender el contexto real, las cuales serán utilizadas a lo largo del Proyecto de Título para su análisis.

I. Aspectos básicos conceptuales

1.1 Concepto de Participación y Participación Social:

El tema de la participación ha sido definido desde distintas disciplinas, considerando el tiempo, espacio y contexto presente. Patricio García Letelier, desde una perspectiva puramente sociológica, señala que la participación social parece surgir desde la necesidad humana de expresar los intereses comunes de varios individuos, hecho que los conduce a formar colectivamente algún tipo de relaciones sociales más menos estructuradas. La participación comienza a cobrar un nivel de significación cuando se busca ampliar al máximo dichos vínculos y a crear conciencia generalizada acerca de la necesidad o problema común que se trate. La estructura organizacional que dé lugar a la relación social mencionada buscara luego intentar cambiar la situación que le es adversa, desventajosa, problemática.

A su vez García, identifica que los vínculos estructurales en organizaciones sociales al comenzar a presionar, a “ganar espacios”, hacerse presente en la sociedad (lenguaje sociológico), en el país (lenguaje político) buscando acceder a sus demandas, a la conciencia del pueblo y sus autoridades. Esta es la presión social ejercida desde las estructuras de vínculos hacia las instancias decisorias, de manera que la participación que surgiera como un proceso de naturaleza sociológica se va a ir convirtiendo en un proceso de la naturaleza política, la causa que las organizaciones sociales intentaran ejercer presión hacia los poderes públicos en demanda de verse satisfechas sus necesidades. En



Este continuum ciertas organizaciones, las de mayor capacidad de presión, pueden llegar a lograr la conquista del poder, e, incluso, contribuir a producir cambios de fondo en el orden social establecido.

La participación ciudadana surge así como un mecanismo que antagoniza a las burocracias que, en ocasiones, pueden empañar las formas democráticas de participación, en especial en los estados municipales o regionales.

De este modo, resulta posible la comunicación entre la ciudadanía en general, por un lado, y las estructuras definidas de gobierno, por el otro; es por eso que cada persona busca la realización de sus intereses con el apoyo de diversas instancias, la necesidad de asociación responde a la búsqueda de realización de nuestros fines, con el apoyo y solidaridad de los demás, a través de diferentes formas de participación comunitaria.

La participación entendida como un proceso político, es aquella que ciertas organizaciones, representativas de determinados sectores sociales de un país, intentan o llegan a lograr el acceso de los instrumentos decisionales de la condición política, a nivel local, regional o nacional, con el fin de ver representado sus interés de grupo, con el contexto de proceso de desarrollo económico social.² (Letelier, 1995, pág. 53)

² García Letelier Patricio, "Servicio Social y Desarrollo Local", segunda edición, Editorial Edeval, año 1995, Valparaíso Chile, p. 53



Otra forma de entender la participación es como fuente de información, siendo la más básica y fundamental entre los diferentes niveles posibles y, esta corresponde a aquella en el que la ciudadanía “participa por el hecho de conocer o estar informada de sus derechos y deberes, este proceso tiene implícito un límite, conocer cuál es la

Disponibilidad real de la información pública, y que esta sea de calidad, es decir clara, pertinente, oportuna y precisa”³. (Vega, 2002)

Una sociedad informada, permite que cada uno de sus miembros actúen en post de sus derechos, consciente de también de sus deberes. Las organizaciones suelen formar grupos con el fin de llevar a cabo sus intereses y así conseguir intereses propios de manera colectiva y organizada.

Para profundizar en el tema es conveniente detenerse en los distintos niveles de participación.

Según el grado de iniciativa, la vinculación, implicaciones y consecuencias se puede hablar de varios niveles de participación⁴ se estaría hablando de:

³ Definición tomada de Vega Jose Luis. (2002), niveles de actividad y participación social en las personas mayores de 60 años. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, n.º 45

⁴ Fuente: metodología para mejorar la calidad de la oferta gubernamental de participación en políticas públicas división de organizaciones sociales SEGEGOB, 2005

2.1 Niveles de Participación

a. La participación como consulta no vinculante:

Corresponde a una forma de participación que se caracteriza por no implicar una relación directa con el proceso de toma de decisiones. Es decir, los resultados de consulta no tienen mayor impacto pues la decisión suele radicar en un tercero.

b. La participación como consulta vinculante:

Es una forma más avanzada de participación, pues toma en cuenta la opinión o parecer de las personas. Esto requiere de personas informadas, pues adquiere sentido en la medida que estas poseen conocimiento respecto de los temas que se les preguntan.

c. La participación como co-gestión o co-ejecución:

Referido a la realización conjunta entre las partes, sin que necesariamente haya existido un proceso de decisión conjunta.

d. La participación como control:

Es una forma avanzada de participación ciudadana, pues alude a la posibilidad de emprender acciones de fiscalización con respecto a la gestión pública. Es decir, en este nivel, la ciudadanía puede participar en instancias de evaluación o auditoría de las distintas fases o etapas de un proyecto.

e. La participación de co - implicación o codirección:

Corresponde a aquella forma que idealmente, que incorpora a todas las anteriores, que se traduce en la concertación de voluntades, formación de alianzas y participación en las decisiones, en conjunto con las instituciones que dan forma a una oferta de participación.

La llegada de las nuevas tecnologías de la información ha fortalecido las redes de comunicación entre la ciudadanía. Esto ha permitido articular comunidades cada vez más complejas, las cuales se muestran más dispuestas a participar en la toma de decisiones para contribuir al desarrollo de la ciudad, particularmente de los municipios y juntas de vecinos, además de organizaciones de defensa de barrios.

El estado de Chile, durante el Gobierno de Patricio Aylwin se promulgó la Ley N ° 19.032, y el D.F.L. N°1 del 12 de febrero de 1992, que reemplazan las antiguas estructuras y funciones del Ministerio.

En la actualidad promulgó la ley 20.500 Sobre Asociaciones y Participación Ciudadana en la Gestión Pública, la cual vino a modificar la ley 19.418 sobre la participación.

Su misión es desarrollar espacios de comunicación entre el gobierno y la ciudadanía para difundir y retroalimentar la acción gubernamental con las demandas, y opiniones de las personas; pero también promover una mayor apertura de canales de participación en la generación e implementación de políticas públicas en los ministerios y servicios públicos y desarrollar herramientas y mecanismos para el fortalecimiento de la sociedad civil y sus distintas formas de organización.

Además permite promover entre las instituciones públicas y la sociedad civil, el respeto de la diversidad social, la interculturalidad y la no discriminación arbitraria en cualquiera de sus formas.

En relación a lo planteado anteriormente, respecto a los diferentes niveles de Participación, es conveniente preguntarse para que participar y donde, con el objetivo de avanzar en la construcción del concepto de participación. Se nos abre así un abanico inmenso de posibilidades conceptuales, entre las cuales las hay incluso antagónicas entre sí.

2.2 Participación Ciudadana:

La participación ciudadana, ha sido entendida como el conjunto de actividades voluntarias mediante las cuales los miembros de una sociedad participan en la selección de sus gobernantes y, directa o indirectamente, en la elaboración de la política gubernamental⁵. Es la posibilidad de que personas o grupos influyan directamente o a través de representantes elegidos directamente en la determinación de la agenda pública así como en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y/o proyectos públicos.⁶

⁵ Temas sociales, boletín del Programa y Políticas Sociales del Sur, primera parte: Participación ciudadana en gestión pública.

⁶ Ministerio secretaría general de gobierno división de organizaciones sociales, "Manual para la gestión comunitaria, fortaleciendo alianza entre la sociedad civil y el estado. Santiago de Chile, Febrero del 2005.



Definir qué es la “*Participación Ciudadana*” resulta complejo, dada la amplia gama de procesos y conceptos asociados considerando además la rápida transformación que sufre la sociedad continuamente, sin embargo, puede entenderse como “*la instancia donde las personas (entendidas como sujetos con capacidades, derechos y deberes), se involucran en el quehacer estatal fortaleciendo la transparencia, la eficacia y eficiencia de los servicios y políticas públicas*”.

En otras palabras, la participación ciudadana ocurre cuando los ciudadanos se involucran en la gestión pública, oportunidad que en el caso de Chile se concreta a través de los 4 procedimientos que establece nuestra Ley de Participación Ciudadana, como lo son acceso a la Información relevante, consultas ciudadanas, cuentas públicas participativas y consejos de la sociedad civil.⁷

Algunos autores como Lorena Recabarren (Abogado) y Marcel Aubry B. (Sociólogo) han definido la participación ciudadana como “*un proceso gradual mediante el cual se integra al ciudadano en forma individual o participando en forma colectiva, en la toma de decisiones, la fiscalización, control y ejecución de las acciones en los asuntos públicos y privados, que lo afectan en lo político, económico, social y ambiental para permitirle su pleno desarrollo como ser humano y el de la comunidad en que se desenvuelve*”⁸ (Recabarren & Aubry). De aquella definición, se puede derivar entonces, que la participación ciudadana es un proceso, un

⁷ <http://participacionciudadana.minvu.cl/que-es-participacion-ciudadana>

⁸ Recabarren, Lorena, Abogado y AUBRY, Marcel, sociólogo, “participación social y ciudadana”, informe especial/instituto Libertad, Vol. XVI, N°135(mayo 2005) p. 2-3



Continúa en el tiempo que se desarrolla, de generación de conciencia crítica y propositiva en el ciudadano, donde progresivamente éste va adquiriendo mayor relevancia y protagonismo

Desde una mirada gubernamental, la participación ciudadana, está estrechamente relacionada con la elaboración e implementación de políticas públicas y sociales. Los factores que configuran tan escenario son múltiples; fortalecimiento de las relaciones con ciudadanos, individual o colectivamente es una inversión para mejorar el diseño de políticas públicas. Al igual que un elemento fundamental del buen gobierno. Ello proporciona al estado nuevas fuentes de ideas relevantes para el diseño de políticas, de información y de recursos para la toma de decisiones, así mismo y no menos importantes contribuye al desarrollar la confianza del público en el gobierno elevando la calidad de la democracia y fortaleciendo la capacidad cívica.⁹

2.3 Características de la participación ciudadana

La participación ciudadana, como concepto definido anteriormente, posee características nivel y formas, que se despliegan según el escenario y contexto donde se genera la acción participativa. Como características de la participación ciudadana podemos identificar las siguientes: es **organizada**, es decir, que quienes instrumentalizan la participación para promover el desarrollo de un sector de la población deben considerar esta característica como inherente al proceso, por cuanto este no es un simple movimiento de masas informes, sino de

⁹ OCDE, nota de política pública sobre Gestión Pública. "implicar a los ciudadanos en la elaboración de políticas, información, consulta y participación pública". PUMA nota de políticas públicas N°10, julio 2001



Estructuras territoriales y funcionales, mediante las cuales se pueden canalizar propósitos y acciones destinadas al progreso económico y social. Es **consciente**, puesto que la promoción de la participación deliberada supone motivar y “concientizar” para la incorporación al proceso de desarrollo económico y social. **Responsable**, se infiere que quienes participan asumen un papel responsable, deben ser capaces de responder por sus actos, este tipo de participación es sinónimo de prudencia en el actuar, evaluando los riesgos y también asumiéndolos.¹⁰

La participación ciudadana en la gestión pública puede operar en diferentes formas y niveles. De acuerdo a sus objetivos y aproximación a prácticas promotoras de la ciudadanía. Una tipología adecuada en este sentido es la siguiente¹¹:

2.4 Participación como habilitación social y empoderamiento:

Orientada a que la comunidad adquiera destrezas y capacidades, fortalezca sus propios espacios y organizaciones, actúe con un sentido de identidad y de comunidad propio, a la vez que logra proponer temas al Estado, influir en la toma de decisiones e incrementar su capacidad de negociación e interlocución.

¹⁰ García Letelier Patricio, Opt. Cit p. 56-57

¹¹ Recabarren, Lorena, Abogado y AUBRY, Marcel, Opt. Cit. p. 4



2.5 Participación instrumental:

Orientada a la satisfacción de necesidades básicas, utiliza la oferta tal cual viene predefinida desde los canales institucionales.

El objetivo de estas organizaciones es la de garantizar el desarrollo y la participación de la población, en las decisiones y planteamientos de los municipios con respecto a los sectores que están insertos.

Sin duda, la importancia de la participación ciudadana la convierte en una de las herramientas insustituibles de las sociedades democráticas, es por eso que las organizaciones de base comunitaria son indispensables para promover el progreso con participación de la población de una cierta localidad. Las organizaciones de base constituyen un efectivo apoyo a las políticas promocionales, en la medida que contribuyen lograr que a población alcance beneficios inherentes a los objetivos de tales políticas. Así mismo, estas organizaciones contribuyen a mejorar la eficacia de la política social ya que superan la atomización y dispersión social. (Letelier, 1995)

2.6 La Participación Ciudadana reflejo de lo social.

Surge como un elemento de apoyo y complemento en la gestión gubernamental., este contribuye con la instancias y recursos para la participación local: llevada a cabo con la flexibilidad y tiempo suficiente para permitir el surgimiento de nuevas ideas y propuestas por partes de los ciudadanos o pobladores. Así como los mecanismos necesarios para su integración y programas comunales. La participación ciudadana permite una mayor eficiencia, eficacia, calidad y transparencia de la gestión pública.



Una sociedad capaz de dar una opinión basada en fundamentos sólidos y concretos es aquella que posee las herramientas necesarias para efectuar una participación social efectiva, que es la posibilidad de recibir y emitir información relevante respecto de temas o cuestiones sociales atingentes; es oír ello que es vital la educación y capacitación de los líderes o dirigentes de estos organismos, si con ello, se produce una especie de arrastre de las demás personas pertenecientes a la organización, al contar con representantes capaces de intervenir en pos de sus problemáticas.

Como se mencionó anteriormente las organizaciones han estado presentes en nuestra historia como especie, se crearon con la finalidad de tener una mejor estructura social y que con el paso del tiempo se volvieron necesarias en nuestra civilización para el desarrollo y crecimiento de ésta. Si bien los intereses de las organizaciones actuales han cambiado en relación a las de antes, la idea y el fundamento del concepto de organización sigue siendo el mismo, *“un grupo de personas unidas con un fin en común”*

A pesar de lo anterior, la realidad social que alberga a nuestro país es paradójicamente opuesta lo esperado, y lo que hemos revisado anteriormente, la participación en la sociedad civil, donde Chile tiene un bajo nivel, a lo que se suma a un bajo nivel de confianza en las respuestas del Gobierno ante las problemáticas de la sociedad actual.

Un claro ejemplo, son las organizaciones sociales que se originan con objetivos comunes, por lo general del tipo social o con fines recreativos. Actualmente la falta de confianza en el Gobierno, en la clase política y la decepción que manifiesta la sociedad respecto a quienes



Legislar y crear las leyes provoca una baja o nula participación; esto levanta *“una gran barrera para el mejoramiento de la inclusión y participación social”*. A pesar de aquello, igualmente hay quienes se organizan y se levantan para responder a las demandas sociales existentes.

Es por eso que la el Estado de Chile se encarga de legislar y regular, estas asociaciones con fin de establecer el marco del derecho, sus límites y el rol del Estado en el apoyo a la asociatividad.

A continuación se aprecian los detalles de cómo formar una agrupación de ciudadanos y cómo ésta puede influir en la gestión de las autoridades públicas¹²

2.7 ¿Quiénes pueden formar una Asociación?

Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente para perseguir fines lícitos. Nadie puede ser obligado a formar una asociación, ni a integrarse o a permanecer en ella, mucho menos como requisito para desarrollar o acceder a un trabajo. La afiliación es libre, personal y voluntaria. De hecho, el Estado asume como deber promover y apoyar las iniciativas de asociación de la sociedad civil. Los órganos de la Administración del Estado deben garantizar que las asociaciones cuenten con plena autonomía. Y no pueden adoptar medidas que interfieran en su vida interna. Las asociaciones pueden reunirse en uniones o federaciones, y éstas a su vez tienen libertad para formar confederaciones. Están prohibidas las asociaciones contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad del Estado.

¹² <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/asociaciones-y-participacion-ciudadana-en-la-gestion-publica>



2.8 Organizaciones de interés público

Son las personas jurídicas sin fines de lucro cuya finalidad es la promoción del interés general, en materia de derechos ciudadanos, asistencia social, educación, salud, medio ambiente, o cualquiera otra de bien común, en especial las que funcionen mediante voluntariado.

Ejemplo de estas organizaciones son las uniones comunales, juntas de vecinos y asociaciones indígenas.

2.9 Asociación ciudadana en la Gestión Pública

El Estado reconoce a las personas el derecho de participar en sus políticas, planes, programas y acciones. Cada órgano de la Administración del Estado debe establecer las modalidades de participación que tendrán las personas y organizaciones en el ámbito de su competencia.

Finalmente, deberán establecer **consejos de la sociedad civil**, de carácter consultivo, conformados de manera diversa, representativa y pluralista por integrantes de asociaciones sin fines de lucro relacionadas con la materia y competencia del órgano respectivo.

“Las organizaciones de la sociedad civil responden a distintas formas de asociación, autónomas del Estado y del mercado, y tienen como objetivo expresar opiniones, influir en las decisiones y prestar servicios en ámbitos o sectores que no siempre son atendidos por estos otros actores con la profundidad y dedicación que requieren. A pesar de que en todo el mundo y en Chile, las organizaciones de la sociedad civil



Tienen un rol gravitante en la construcción de la sociedad y la consolidación del capital social; la mayoría de las veces se desconoce su relevancia, magnitud, aporte y valoración. Es por esto que el proyecto Sociedad en Acción quiere ser un aporte para relevar la importancia de la sociedad civil en Chile y posicionarla como un tema de interés público”.¹³

Las organizaciones de la sociedad civil o también llamadas organizaciones comunitarias, pueden ser de dos tipos¹⁴:

2.10 Tipos de Organizaciones

a. Organización territorial:

Son las Juntas de Vecinos que representan a las personas que residen en una misma unidad vecinal y cuya finalidad es promover el desarrollo de la comunidad, defender los intereses, velar por los derechos de los vecinos y colaborar con las autoridades.

b. Organización funcional:

Son aquellas con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tenga por finalidad representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio, de la comuna o agrupación de comunas respectivas. Se organizan y agrupan en función de intereses comunes tales como la cultura, el medio ambiente, la recreación, la tercera edad, organizaciones deportivas, etc.

¹³ Ignacio Irarrázaval, director del Centro de Políticas Públicas UC.

¹⁴ <http://www.gobiernoabierto.gob.cl/organizaciones-sociales>



Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes.

III. El Liderazgo:

Es un ámbito que está despertando un interés renovado en la sociedad. Su importancia se venía anunciando en estas últimas décadas de cambio acelerado –en las que se desmontan las estructuras sociales y se reemplazan por otras y la globalización, las migraciones, el cambio climático, el terrorismo y el sida, plantean nuevos desafíos-, pero se ha incrementado aún más en la actualidad. La presente coyuntura de crisis financiera y económica se suma a todos estos problemas sociales y medioambientales que sacuden a este mundo cada vez más interdependiente en el que vivimos. En este contexto caracterizado por una incertidumbre y dificultad crecientes pero también por la necesidad de abordar los grandes y apasionantes retos que tenemos por delante hay una búsqueda permanente de referentes que puedan aportar visión e inspiración. El liderazgo es visto como una de las piedras angulares para la generación de los cambios positivos a los que aspiramos.

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.



3.1 Liderazgo Social

Hace sentido en este caso profundizar en el concepto de dado a que 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 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.¹⁵

Se pueden distinguir diferentes ámbitos en los que aflora el liderazgo social:¹⁶

3.2 Ámbitos del Liderazgo Social

Un primer ámbito es el de las organizaciones no gubernamentales (ONG). Aquí se agrupan las fundaciones, asociaciones y todas aquellas entidades de la sociedad civil que cuentan con una figura jurídica, que están estructuradas con una voluntad de permanencia y que defienden una causa concreta y/o trabajan con determinados colectivos de personas.

Un segundo ámbito sería el de los grupos de base, que también son incluidos por la sociedad como en el sector de las ONG, pero que generalmente carecen de una figura jurídica y de una organización formal. Como su nombre indica, es la expresión más básica de

¹⁵ http://www.fceer.org/bdoc/recursos/Lideres_para_el_cambio_social.pdf

¹⁶ Ibid.



Organización de la sociedad civil ya sea el caso de una agrupación vecinal que lucha por sus derechos fundamentales, un conjunto de campesinos que unen fuerzas para mejorar sus condiciones productivas o un grupo de jóvenes que comparten ideales y esfuerzos para labrarse un futuro.

Otro ámbito es el de los movimientos sociales, ya sean locales, internacionales o globales. Algunos de ellos tienen periodos de vida largos y otros, mucho más cortos. Su composición es más diversa y a veces hasta difusa. Se agrupan en torno a una causa de cambio social y pueden vincular, sin una estructura organizativa muy formalizada, a grupos de base, ONG y personas que actúan a título individual. También incluyen, a veces, a sindicatos y ciertos partidos políticos.

Acostumbra a darse el caso de que la pérdida de fuerza a lo largo de un tiempo de un movimiento social que lucha por una determinada causa se encadena con el surgimiento y el trasvase de esfuerzos a otro movimiento social que defiende una causa diferente, pero igualmente relevante para sus impulsores.

Un cuarto ámbito a tener en cuenta es el de las otras organizaciones no lucrativas. Son entidades de carácter muy diferente que van desde centros de estudios y a fundaciones de carácter asistencial dedicada a la rehabilitación integral de personas con lesiones medulares y daño cerebral adquirido. También El Liderazgo Social: Las ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, en este ámbito todas las entidades dedicadas a la educación en el tiempo libre.



Un último ámbito corresponde a aquellas personas que son líderes por sí mismas, independientemente de la organización en la que trabajan. Estas personas también participan en diferentes ONG y movimientos sociales.

3.3 Objetivo común:

Este tipo de liderazgo, para que tenga impacto, debe ser suficientemente aglutinador e inclusivo. Debe promover causas y temas sociales - derechos humanos, medio ambiente, lucha contra la pobreza, sida, personas sin hogar, cooperación al desarrollo, etc.- desde una voluntad de unir a muchas personas para que pasen a ser abanderados de la misma. Si bien es cierto que estos son temas con una acusada vertiente ideológica, cuando se quieren abordar con un enfoque que excluya una pluralidad de planteamientos e ideologías, el impacto que se logra es reducido

Es un liderazgo inspirador que sabe aprovechar la capacidad motivadora de una misión compartida: la razón de ser de su organización y el por qué y el para qué de sus actuaciones, ya sea la erradicación del trabajo infantil, la lucha contra el cambio climático o el fomento acceso al empleo por parte de personas en situación de exclusión social y laboral.

Asimismo es un liderazgo que fomenta los valores de la organización, tanto los más misionales -la justicia social, la solidaridad o el respeto a los derechos fundamentales- como los relacionados con la forma de ser y de hacer de la organización.



Por tanto, el liderazgo social, Es un liderazgo transformador de la realidad, otras definiciones de liderazgo señalan que “el Liderazgo es el arte de movilizar a otros para luchar por una aspiración compartida” (Kouzes y Posner). Lo que requiere una adecuada focalización y se hace mediante un proceso complejo, para el que el motor principal son los valores y donde la legitimidad para liderar se ha de ganar cada día.

Resumiendo lo anterior, se puede decir es que actualmente se habla de una **Evolución social del liderazgo**, refiriéndose principalmente a las habilidades o competencias innatas o aprendidas que caracterizan a cada líder. Se acostumbraba a identificar como líderes sociales a personas que son pioneras de causas sociales y fundadoras de organizaciones. Hombres y/o mujeres con un gran empeño de transformación social y que luchan con determinación durante mucho tiempo y con gran convicción por una misión concreta. Unen a su carisma una gran capacidad comunicativa, que les permite inspirar, seducir y movilizar a un número cada vez mayor de personas.

Sumándose a las líneas anteriores, se pueden destacar en una primera aproximación hacia la definición de competencias, que estarían asociadas a una exitosa negociación. En esta búsqueda se incorporan los aportes que nos puedan entregar el denominado Modelo de Competencias; que desde una nueva visión pretende precisar las características que determinan una gestión exitosa de las personas y las organizaciones, en diferentes ámbitos en los cuales se desarrollen.



IV. Modelo de Competencia

Una respuesta idónea ante requerimientos de las múltiples necesidades de las diferentes áreas de nuestra sociedad ha sido la incorporación de innovaciones, que, en una forma ha adquirido un carácter de factor esencial para alcanzar el éxito. Validando una vez más, la formulación de Sabatto y Bottana, especialmente para América Latina, de que al desarrollo científico tecnológico es una herramienta fundamental, para impulsar el avance de una estructura productiva y el desarrollo de nuestros países, y todas aquellas organizaciones que poseen y requieren desarrollo.

Para responder exitosamente a los nuevos requerimientos del entorno se destaca en la administración de las empresas y organizaciones, el denominado Modelo de Competencias (Sábato & Botana). Este modelo está orientado a lograr el necesario alineamiento estratégico, tanto del interés de las personas con los objetivos organizacionales: como entre su desempeño y las metas de la organización.

La incorporación exitosa de este modelo, por lo tanto, adquiere especial relevancia, por cuanto la celeridad de los cambios y los nuevos desafíos, demandan, urgentemente al paso dinámica de aporte de valor. Por consiguiente, se considera que mediante la incorporación del aporte del modelo de competencias, se está contribuyendo con una alternativa idónea de respuesta a estos nuevos requerimientos

De este modo, con la incorporación de este modelo, buscamos contribuir delineando condiciones favorables, tanto para el desarrollo de

las personas que se desempeñan las organizaciones; como así mismo, para una optimización de su aporte en la incorporación de valor agregado; factor considerado fundamental, en la actualidad en cualquier intento por lograr acceder y mantenerse en posiciones de vanguardia respecto a la competencia.

Según el contexto se busca acceder a una definición instrumental de competencia, analizando el aporte de algunos principales exponentes de este modelo.

Se define competencia como *“Una competencia es una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada a un criterio referenciado como efectivo y/o un desempeño superior en un trabajo en una situación (Spencer & Spencer)¹⁷”*.

Las competencias poseen cinco tipos de características que se analizarán a continuación:

4.1 Características:

4.1.1 Motivación:

Referida a los intereses que impulsan, dirigen y seleccionan la conducta hacia ciertas acciones o metas y la alejan de otras.

¹⁷ <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>



4.1.2 Rasgos:

Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. El auto-control emocional y la iniciativa son “respuestas consistentes a situaciones” de un tipo más complejo.

4.1.3 Auto-Concepto:

Comprenden las actitudes, valores o auto-imagen de una persona. La confianza en sí mismo.

4.1.4 Conocimiento:

Información que una persona tiene en áreas de contenido específico.

4.1.5 Destreza:

La habilidad de ejecutar una cierta tarea física o mental.

Los mismos autores en su modelo de Iceberg formulan la existencia de competencias visibles e invisibles. Las visibles, son las destrezas y conocimientos, y los autores ubican en la punta del iceberg. Y las competencias no visibles, son el concepto de uno mismo y rasgos de personalidad, ubicadas en la base del iceberg.

Por consiguiente, las competencias de conocimiento y habilidad, son más susceptibles para su desarrollo, por cuanto, tienden a ser visibles y relativamente superficiales: siendo posible su mejoramiento, a través de la capacitación.

Las competencias concepto de sí mismo, características y motivaciones; en cambio, al estar más al interno de la personalidad,



presentan mayor dificultad para acceder a ella, y para modificar en su periodo reducido de tiempo.

4.2 Para Ernst & Young, las competencias que garantizan el éxito son:

- 4.2.1 Los conocimientos: que derivan de la aplicación de una técnica en específica.
- 4.2.2 Las habilidades: que normalmente se adquieren mediante entrenamiento y experiencia.
- 4.2.3 Las cualidades: algunas están relacionadas con rasgos o características personales y son más difíciles de obtener y modificar en corto plazo (Young, 1998)¹⁸

En este contexto, y continuando nuestra aproximación hacia las competencias que inciden en una gestión exitosa de negociación, es necesario, elaborar en una primera instancia, el concepto de competencias de negociación, para luego proceder a definirlas y analizarlas.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante destacar la negociación de los líderes ya que ellos son los encargados de lograr acuerdos entre los miembros por eso es determinante las habilidades que posea, ya que un dirigente sin personalidad, o sin manejo de grupo no lograra organizar a los demás miembros. A su vez los dirigentes sociales que poseen bajos conocimientos respecto a conductos regulares que se deben hacer en muchos de los procedimientos, esta situación produce

¹⁸ Manual del director de recursos humanos. Ernst & Young consultors. 1998



entorpecimiento de muchos procesos, lo que a su vez produce la demora de trámites que si tuviesen los conocimientos sería más expeditos.

De esta forma nos encontramos con un nuevo enfoque y elementos importantes a considerar, estos corresponden a la **Inteligencia emocional y competencias socioemocionales** de la mano del profesor de la universidad de Harvard, Howard Gardner, investigador de la inteligencia y crítico del coeficiente intelectual ha desarrollado las siguientes magnitudes de la inteligencia.

Tipos de Inteligencia emocional y competencias socioemocionales

4.3.1 Inteligencia Lingüística: Hablar y explicarse de manera comprensible y conveniente, poder explicar historias originales

4.2.4 Inteligencia musical: Recordar una música, interpretar componer.

4.2.5 Inteligencia lógica matemática

4.2.6 Inteligencia espacial: Orientación con los puzles y con mapas.

4.3.5 Inteligencia corporal y cinestética: Bailar, practicar deporte, moverse, habilidad en el uso de herramientas.

4.3.6 Inteligencia interpersonal: Estar en contacto con los propios sentimientos, las emociones y las capacidades mentales no racionales, la sensibilidad.

4.3.7 Inteligencia interpersonal: Ser sensible a los estados de ánimo. Los motivos y las intenciones de las otras personas.

4.3.8 Inteligencia naturalista: La capacidad para denominar por su nombre a plantas y animales así como el placer con que se hace.

Para él la inteligencia emocional está comprendida en los ámbitos 6 y 7¹⁹.

¹⁹ Brockert y G. Braun. Los test de la inteligencia emocional.



La mayoría de las organizaciones reconocen y consideran la importancia de contar con líderes que sean capaces de conseguir y cumplir con objetivos propuestos, es por eso que requieren que sus líderes posean las estrategias, competencias y herramientas necesarias para generar las oportunidades para desarrollar su liderazgo.

Se identifican cuatro capacidades como componentes de inteligencia interpersonal (Brockert & Braun, 1997).

V. capacidades como componentes de inteligencia interpersonal

5.1 Negociación de soluciones, es el talento del mediador, que previene conflictos o resuelve aquellos que han estallado. Las personas que tienen esta habilidad se destacan en la realización, de acuerdos, en arbitrar o mediar en disputa²⁰

5.2 Conexión personal, es la comunicación empática, que facilita el encuentro y la generación de respuestas adecuadas a los sentimientos y preocupaciones de los demás.

5.3 Análisis social: es la capacidad para destacar y conocer los sentimientos, motivaciones y preocupaciones de las demás personas, facilitando el sentido de compenetración e intimidad.

5.4 Organización de grupo: es la habilidad para iniciar y coordinar redes de personas. Facilita el trabajo en equipo y la colaboración mutua.

²⁰ Daniel Goleman. La inteligencia emocional. Ediciones B argentina S.A. 2000



Peter Salovey, que junto a John Mayer formulara la teoría de la inteligencia emocional. Definió la **inteligencia emocional**, incorporando la inteligencia intrapersonal e interpersonal, formuladas por Gardner ampliando estas capacidades a las siguientes esferas.

VI. teoría de la inteligencia emocional.

6.1 Conocimiento de las propias emociones:

La conciencia de los propios estados internos, emociones, sentimientos, fortalezas, y debilidades, asumiendo un carácter esencial para su manejo y para la adopción de decisiones

6.2 Manejo de las emociones:

Constituye una destreza emocional básica. La capacidad de serenarse, de controlar los impuestos, eliminarla irritación y la ansiedad en los procesos de negociación y resolución de conflictos, y en la interacción social, en general, adquiere especial relevancia para mantener vínculos y desarrollar una convivencia armónica.²¹.

6.3 La propia motivación:

Orientar las emociones al logro de un objetivo. Mantener y desarrollar esta tendencia emocional que impulsa a la acción, permitirá ampliar las posibilidades de logro del objetivo. De esta manera, "ordenar las emociones al servicio de un objetivo es esencial para prestar atención, para la automotivación y el demonio, y para la creatividad²²".

²¹ idem

²² Daniel Goleman. La inteligencia emocional. Ediciones B argentina S.A. 2000



6.4 La empatía:

Es la habilidad de reconocer emociones en los demás, de ponerse en su lugar, amplia, enormemente, las posibilidades de conocer lo que las personas necesitan y quieren. En procesos de negociación, por consiguiente, facilitan la búsqueda de alternativas de solución que den respuesta favorable a los intereses de las partes. Observar la realidad desde la perspectiva del otro, favorece la aceptación de las diferencias y tolerancia.

6.5 Manejo de las relaciones:

Comprende una "aptitud emocional fundamental: la capacidad de conocer los sentimientos de otro y de actuar de una manera las emociones de otro es la esencia del arte de mantener relaciones"²³ (Goleman, 2000)

Estudios que se han realizado sobre inteligencia emocional, ha definido sus componentes y las competencias que implica cada uno de ellos. De esta manera, basándose en su valioso aporte, hemos logrado precisar que las competencias de negociación corresponden a las competencias de la inteligencia emocional (Goleman, 2000).

En el análisis de estas competencias se puede precisar que el concepto de inteligencia emocional depende fuertemente de la propia persona incluye cinco habilidades especiales: Autoconciencia, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades Sociales.

²³ Idem.



La motivación, es una competencia que se aprecia en los líderes de las organizaciones, con las cuales se trabaja, cabe destacar las agrupaciones de adultos mayores, artesanos, y las relacionadas con el deporte, teniendo en cuenta que son agrupaciones con números altos de participantes (35-40 miembros app.) lo que sirve para lograr actividades en donde se requiera de su participación y además que ellos logren sus objetivos de manera óptima.

Las habilidades sociales, son una cualidad que representa a los dirigentes sociales, mucho de quienes representan las organizaciones lo hacen con el fin de lograr objetivos, teniendo en cuenta que en una sociedad que la participación es baja, quienes lo hagan deben dar lo mejor de sí para poder obtener buenos resultados, y el buen trato, cordialidad, es esencial dado a que esto permitirá establecer el dialogo y enlazar relaciones.

Ligado a lo anterior, Antonio Valles Arandiga en su curso de habilidades sociales, competencia social, asertividad presenta lo que son las primeras tres dimensiones de la inteligencia emocional las cuales dependen fuertemente de la propia persona y están en comunión con el propio yo: ser consiente de uno mismo, saber contar en cierto modo mismo, conocerse, conocer la propia existencia y ante todo el propio sentimiento de la vida. Esto es fundamental para el auto control.

VII. Las competencias correspondientes son:

7.1 **conciencia emocional:** identificar las propias emociones y los efectos que pueden tener.

7.2 **correcta autoevaluación:** conocer las propias fortalezas y sus limitaciones

7.3 **autoconfianza:** un fuerte sentido del propio valor y capacidad los propios estados de ánimo y motivarse a sí mismo. En cambio las dos dimensiones restantes se refieren a la relación con otras personas.

7.4 **Autoconciencia:** se refiere al sentido exacto de la palabra ser consciente de sí.

7.5 **autorregulación:** se refiere a manejar los propios estados de ánimo, impulsos y recursos.

7.6 **Capacidades de equipo:** ser capaz de crear sinergia para la persecución de metas colectivas.



VIII. Habilidades Sociales

Según Valles Arándiga, las habilidades sociales requieren de un bagaje amplio de conductas flexibles y versátiles. Son conductas aprendidas, socialmente aceptadas, adecuadas a los objetivos, a las capacidades personales y los requerimientos del medio; y que no deben impedir al interlocutor que procure acceder a sus propios objetivos. Y sirven para la solución de conflictos en las relaciones interpersonales; para la adopción de roles y aprendizaje de la reciprocidad. Obtención de refuerzo social. Mayor conocimiento de sí mismo y de los demás. Formación del auto concepto. Mejora de la autoestima. Comportamiento de cooperación, autorregulación de la conducta. Apoyo emocional²⁴ (Arandiga, 2003)

8.1 Los componentes de las habilidades sociales son:

Los componentes conductuales, cognitivos, y psicofiológicos. Los componentes conductuales son tres verbales; no verbales; y Paralingüísticos. (Comprenden el hablar, gesticular, moverse, etc.) Los cognitivos, por su parte, se refieren a pensamientos, expectativas, creencias interpretaciones, etc. Y los psicofisiológicos a la repercusión emocional- fisiológica.

²⁴ Antonio Valles Arandiga. Curso de habilidades sociales, competencia social, asertividad. Editorial promolibro 2003





8.1.2 Los componentes conductuales.

Los componentes conductuales no verbales son: la mirada, la sonrisa, y los gestos, que se localizan en las manos, los pies y la cabeza. Adquiriendo especial relevancia esta última por la importancia de la expresión facial, que expresa las emociones básicas de: alegría, ira, miedo sorpresa, tristeza, asco. Las regiones faciales son: la frente, las cejas, ojos parpados y la parte inferior de la boca. También, es preciso considerar a la postura y orientación corporal, la distancia proximidad y el contacto físico que expresan sentimientos actitudes, convenciones sociales, etc. Y la apariencia personal, cuyos elementos son: rostro; el cabello, las manos, la ropa y el cuerpo, en su totalidad.

8.1.3 habilidades sociales verbales

Se enuncian: hablar, en público, empatizar, asertividad. Conservar, saber iniciar, mantener y finalizar una conversación, persuadir, convencer a los demás tomar decisiones en el grupo. Hacer preguntas, dar instrucciones, decir no, no expresar negativas, pedir cambios de conducta, defender los derechos propios, respetar los derechos de los demás, aceptar críticas justas, rechazar críticas justas e injustas, enfrentar el enfado del otro, desarmar la ira, hacer amigos, recibir y expresar alabanzas. (Arandiga, 2003)



Se puede afirmar que los líderes comunitarios son aquellas personas que pertenecen a una comunidad que saben compartir lo que tienen y están dispuestos a colaborar con los demás.

Además estas organizaciones tienen en el vínculo, en la creación de relaciones, en el acompañamiento, una de las herramientas fundamentales para conseguir esta transformación. Cuando se habla de la generación de vínculos no se refiere a una única relación, de un prototipo de vínculo perfecto de las personas a las organizaciones. Las personas se vinculan de muchas maneras y por muchos motivos diferentes a las organizaciones. La vinculación contractual (el salario), emocional a una misión, a una organización, a una forma de hacer, a la generación de determinadas transformaciones, a la posibilidad de participar en un proyecto conjunto.

En relación a esto entendemos el concepto vinculación se define como la actividad que nos permita sostener una relación. Este término se ha puesto de moda en la última década. Forma parte de la jerga de los especialistas en educación superior para aludir con un nuevo matiz a la misma dimensión que denotan los términos difusión y extensión. No obstante, el uso frecuente y restringido del término lo limita a las relaciones de las instituciones educativas con industrias u otras empresas del llamado sector productivo de la sociedad. (Aguirre & Toledano)

Todos estos motivos son legítimos, y es importante conocerlos y respetarlos, siempre y cuando estén alineados con la misión y las formas de hacer de la organización. Estos vínculos pueden ser de diferente orden e intensidad. Como cualquier vínculo, se trata de sentimientos de



pertenencia que tienen un alto componente subjetivo, variando a lo largo del tiempo, pudiendo tener diferentes intensidades y formas de expresarse. Y como todos los vínculos generados en un sistema, estos se mantienen, evolucionan, se van transformando y se desarrollan en respuesta a esta naturaleza de interacciones y su percepción.

Esto permitirá, que sea una influencia positiva al resto de su comunidad mediante el sentimiento de pertenencia, lo que le dota para jugar un papel fundamental en la participación, de una manera activa, en el desarrollo de su propia organización y con esto a la comunidad. Esta participación canalizada a través de una acción comunitaria puede conducir a la responsabilidad como ciudadanos empoderados para resolver los problemas ya sean individuales, grupales o comunales, dado que una sociedad unida puede lograr cambios importantes.

IX. Contexto Actual Sobre Participación en la Comuna.

Las organizaciones sociales permiten el proceso de organización y desarrollo de la comunidad, tienden a generar cambios globales y continuos que contribuyan al mejoramiento de la población. Estos cambios se llevan a cabo por medio de la participación activa y la promoción de la comunidad, con el fin de idear, planear y ejecutar los proyectos que se consideren necesarios, utilizando los recursos con los que cuentan.

Las acciones señaladas buscan establecer una mejor relación entre los miembros de la comunidad y hacer de esta el motor de la sociedad, permitiendo los cambios y desarrollos para una vida en sociedad mejor y más equitativa.



La participación ciudadana es considerada como la forma de involucrar a la sociedad en la solución de los problemas y la búsqueda de respuestas a las preguntas que guían la vida en comunidad. En base a eso y teniendo en cuenta que la Comuna de Papudo, cuenta con 131 organizaciones entre organizaciones funcionales y territoriales vigentes a la fecha, considerable cifra en relación a que la comuna posee una población de 4.608, según Censo de Población y Vivienda 2002 y 5.263, Según la Proyección de población 2015, de INE.

Es por eso que la necesidad de la Comuna desea elevar la participación de la comunidad, dado a que si bien las organizaciones están activas, éstas se centran mayormente en sus objetivos y no realizan una vinculación mayor con otras organizaciones o con el resto de la sociedad. A su vez, una de las principales inquietudes que presenta la Municipalidad de la Comuna es respecto a los dirigentes, dado que durante años, el trabajo que han desarrollado como dirigentes de las diferentes organizaciones, ha sido un trabajo más bien paternalista y de carácter asistencialista de parte de la entidad Municipal.

En su afán de ayudar y orientar en diferentes materias como puede ser, reelección de directiva, calificación en el Tribunal Electoral, postulación a proyectos, realización de actividades, cumplimiento de estatutos y muchas de las actividades cotidianas y muchos de los fines y objetivos que han dado origen a las organizaciones. Este hecho no permite el conocer o desarrollar habilidades de muchos dirigentes, impidiendo la oportunidad de aprender y desarrollarse, dado a que su manera de ayudar realizar todos los procesos.



Con una nueva perspectiva, la Municipalidad de la comuna, junto La Dirección de Desarrollo Comunitario y la Oficina de Organizaciones Comunitarias, desean darle un vuelco a esta situación, conformando líderes y organizaciones empoderadas, capaces de conocer sus limitaciones y habilidades con el fin de poder trabajar de manera conjunta, siendo ellos capaces de proponerse sus propios objetivos y lograrlos con medios propios, dado a que desea potenciar habilidades de cada dirigente, capacitar en debilidades que poseen algunos dirigentes y que sean importantes para el desarrollo de su labor.

La vinculación entre las organizaciones y de estas con la comunidad es un tema que también importa en la localidad, que se cree que si se logra la articulación de estas, se lograrán mejores importantes cambios beneficiosos para todos, tanto para cada organización como el resto de los ciudadanos, que sería una retroalimentación para cada miembro.

Es por esto que se pretende esta la investigación, para identificar, las habilidades y competencias de líderes que dirigen a las organizaciones, ver el tipo de vinculación que poseen y lo más importante evaluar cómo está el funcionamiento de las organizaciones para que posteriormente puedan elaborar una forma modificar esta situación, logrando lo mejor para las organizaciones y sus miembros. Entendiendo que si estas tienen un buen funcionamiento y entendiendo estas como el motor que mueve la sociedad, todos serán beneficiados.

Capítulo Tercero:

Diseño Metodológico



Presentación

El siguiente capítulo dará cuenta de la estructura metodológica en la que se fundamenta la experiencia de proyecto de título: *“Diagnóstico de la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo”*.

Para efectos de investigación, se realizara un método cuantitativo enriquecido con lo cualitativo, lo que consiste en la recolección de datos a partir del primer enfoque y lo que cualitativo que origina una indagación mas completa y general sobre la situación específica en la Comuna de Papudo

Para la recolección de datos dentro del enfoque cuantitativo, se realizará en un cuestionario a dirigentes sociales y/o miembros de las organizaciones sociales de la comuna de Papudo.



I. Fundamentación Metodológica

La Participación Social es considerada un elemento fundamental para llevar a cabo las diversas iniciativas que se derivan de las políticas públicas del Estado y del municipio, es por eso que en Chile, en la ley 20.500 señala que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente para la consecución de fines lícitos”. A su vez la ley 19418 establece normas sobre juntas de vecinos y demás organizaciones comunitarias, regulando de esta manera la participación como la organización comunitaria. Este derecho comprende la facultad de crear asociaciones que expresen la diversidad de intereses sociales e identidades culturales.

Una organización social facilita mayor oportunidad para conocer, negociar, trabajar e intervenir con fin de lograr los diferentes objetivos propuestos, para así alcanzar su desarrollo pleno de las organizaciones tanto a nivel comunitario como personal, dado a las diferentes capacidades trabajadas. A través de la organización también se logran mejores resultados a mayor escala dado los diversos niveles de intervención que coexisten entre si al momento de llevar a cabo dichos objetivos para las diferentes actividades generadas entre organismos, obteniendo así una correcta utilización y distribución de los recursos recibidos sean estos humanos, materiales o económicos, otorgados para lograr los objetivos que se han propuesto.



Se dice que las organizaciones comunitarias son el motor que mueve la comunidad, dado a que estas permiten el acercamiento para conocer sus diversas problemáticas y posibilitar así su intervención. Es por eso la necesidad que poseen las instituciones gubernamentales, especialmente a nivel local, sobre su trabajo y funcionamiento, para resolver de forma efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de la comunidad.

Bajo esta necesidad de conocer en profundidad a estas organizaciones radica la necesidad de realizar un diagnóstico acerca de las organizaciones comunitarias de la comuna para así lograr desarrollar un trabajo en función a su necesidades, optimizando recursos humanos y financieros para su beneficio, permitiendo el desarrollo de organizaciones con mayor participación social, potenciando su funcionamiento y desarrollo en diversas ocasiones, logrando con esto integrar a la comunidad siendo actores participes de las diferentes actividades que se lleven a cabo para el desarrollo local de la comunidad.

A raíz de lo desarrollado en el capítulo anterior, es posible señalar que la participación social es un tema de interés tanto nacional, regional y a nivel de comunal, tanto en Chile como en el extranjero, entendiendo la importancia de ésta debido a su relación sociedad/estado siendo y permitiendo el vínculo entre ambos. Debido a la baja Participación Social a nivel país es que mediante esta investigación se pretenderá determinar la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna.

Debido a esto la propuesta metodológica del presente proyecto de título, consiste en llevar cabo un Diagnóstico a nivel Comunal sobre la situación y realidad actual de la participación, teniendo como principales ejes de investigación según características sociodemográficas de sus dirigentes e identificar competencias que le permitan desarrollarse en su rol.

Finalmente, este diagnóstico aportará información relevante para la Ilustre Municipalidad de Papudo, DIDECO y su Oficina de Organizaciones Comunitarias y Participación Social, no solo con el levantamiento de información en lo que será la base de datos, sino permitiendo educar, informar y promover la importancia de la participación, tanto a nivel local como nacional.

II. Delimitación del estudio

Los sujetos a investigar en el proyecto de Título corresponde a:

- Dirigentes sociales de Organizaciones Comunitarias pertenecientes a la Comuna de Papudo.
- Miembros de Organizaciones Comunitarias, pertenecientes a la Comuna de Papudo.
- Por su parte el objeto de estudio ha sido definido como *la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo*”.

III. Preguntas de Investigación

- ¿Cómo son las organizaciones comunitarias según características sociodemográficas de sus dirigentes?
- ¿Cuáles son las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo?
- ¿Cuáles son los factores asociados a las competencias de las directivas para la generación de recursos?
- ¿Cuál es el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo con otras organizaciones sociales?

IV. Sistema de Objetivos

4.1 Objetivo General:

“Conocer el funcionamiento de las organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo en relación a dinámica, estructura de poder y nivel de participación”.

4.2 Objetivos Específicos:

- Caracterizar las organizaciones comunitarias según características sociodemográficas de sus dirigentes.
- Identificar las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo.
- determinar los factores asociados a las competencias de las directivas para la generación de recursos.
- Analizar el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo con otras organizaciones sociales.



V. Metodología de Investigación

Para la realización del presente Proyecto de Título, se desarrollará un estudio descriptivo, el cual puede ser definido como *“aquella como investigación que describe distintos fenómenos sociales. Habitualmente se le utiliza en los estudios de comunidades o grupos, en especial, para hacer un análisis descriptivo que abarca casi toda la realidad a la cual se está dirigiendo”*. (Pastén, Metodología de la Investigación Social, 2008, pág. 43)

Cabe agregar, que la investigación posee también un nivel explicativo o causal, entendido como *un tipo de estudio el cual pretende explicar por qué sucede tal o cual problema*. (Pastén, Metodología de la Investigación Social, 2008, pág. 44). Este tipo de estudio comprende un nivel más complejo, ya que su intención no es definir conceptos o generar relaciones entre estos, sino que, tal como señala Sampieri, *está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales (...) se centra en explicar las causas en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta* (Sampieri, Fernández, & Baptista, METODOLOGÍA de la investigación, 2006, pág. 108)

Mediante el proceso de investigación Se puede así al final, *obtener una visión bastante clara acerca de cómo se presenta el problema, qué elementos lo constituyen, a quiénes afecta, por cuánto tiempo*. (Pastén, Metodología de la Investigación Social, 2008).



El estudio descriptivo-explicativo, en conjunto con las técnicas propias que se utilizan para la recolección de datos otorga un sustento a la naturaleza misma del presente Proyecto de Título, debido a sus características y requerimientos, ya que estas permitirán dilucidar las situaciones problemáticas detallarlas y explicar su origen e incidencia en la realidad de los y las involucradas.

El enfoque metodológico de la investigación, comprenderá al tipo cuantitativo enriquecido por elementos cualitativos. *Las técnicas de investigación cuantitativas son procedimientos de indagación que generan un tipo de dato susceptible de manejo numérico, mediante recursos analíticos relativamente tecnificados, de tipo estadístico o matemático.* (Pastén, Metodología de la Investigación Social, 2008)

Para este caso los aportes cualitativos serán recopilados a través de una entrevista orientada a recoger la información necesaria para complementar los datos cuantitativos.

Tabla N°4: Resumen de la Investigación

Objetivos	Interrogantes	Variables	Técnicas de recogidas de la información	Fuentes	Análisis de datos
<p>1.- Objetivo: "Caracterizar a las organizaciones comunitarias según factores sociodemográficos de sus dirigentes"</p>	<p>1.1 ¿Cuáles son los factores sociodemográficos que poseen dirigentes de organizaciones comunitarias? 1.2 ¿Cómo influyen dichos factores en el desarrollo de los dirigentes en las organizaciones comunitarias?</p>	<p>1.1.1 Características sociodemográficas de los dirigentes 1.2 .1 influencias de las características sociodemográficas d en su desarrollo como dirigente</p>	<p>Encuesta: respecto a las características de los y las dirigentes. Encuesta</p>	<p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas. Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Programa SPSS</p>
<p>2. Objetivo: "Identificar las competencias que poseen dirigentes</p>	<p>2.1 ¿Cuáles son las competencias que poseen dirigentes sociales de las</p>	<p>2.1.1 Competencias que poseen dirigentes sociales.</p>	<p>Encuesta:</p>	<p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Programa SPSS</p>

<p>sociales de las organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo”.</p>	<p>organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo?</p> <p>2. 2 ¿Cuál es su percepción sobre la influencia de estas competencias en su desarrollo como dirigente?</p>	<p>2.2.1 influencias de las competencias en los dirigentes</p>	<p>Encuesta entrevista</p>	<p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Programa SPSS Análisis de contenido</p>
<p>3.Objetivo: “Determinar los factores asociados a</p>	<p>3.1 ¿cuáles son los factores asociados a las competencias de los</p>	<p>3.1.1 Factores Asociados a las competencias como generación de recursos.</p>	<p>Encuesta:</p>	<p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Programa SPSS</p>

<p>las competencias de las directivas para la generación de recursos".</p>	<p>dirigentes para la generación de recursos?</p> <p>3.2 ¿cuáles son los factores asociados a las competencias de los dirigentes para el desempeño como dirigente?</p> <p>3.3 ¿Cuál es su opinión sobre la influencia de las competencias en el desempeño como dirigente?</p>	<p>3.2.1 factores asociados a las competencias como dirigente</p> <p>3.3.1 opinión sobre las propias competencias (dirigentes)</p>	<p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Focus group</p>	<p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p> <p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Programa SPSS</p> <p>Análisis de contenido</p> <p>Análisis de contenido</p>
<p>4. Objetivo: "Analizar el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo</p>	<p>4.1 ¿Cuál es el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo</p>	<p>4.1.1 Nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias:</p>	<p>Encuesta:</p>	<p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Programa SPSS</p>

<p>con otras organizaciones sociales".</p>	<p>con otras organizaciones sociales?</p> <p>4.2 Desde su perspectiva, ¿cuál es su percepción sobre la vinculación de las organizaciones de la comuna con otras organizaciones?</p>	<p>4.1.2 percepción sobre la vinculación de las organizaciones Comunitarias</p>	<p>Focus group</p>	<p>Profesional encargada Organizaciones Comunitarias Papudo</p> <p>Dirigentes sociales de las organizaciones seleccionadas.</p>	<p>Análisis de contenido</p>
--	---	---	--------------------	---	------------------------------

6.1 Método Cuantitativo

Diseño Muestral:

Se estudiara a la población de dirigentes de organizaciones comunitarias pertenecientes a la Comuna de Papudo, mayores de 15 años que participen en algunas de las 131 organizaciones, las cuales se dividen en organizaciones territoriales y funcionales.

En cuanto a la muestra se utilizara un muestreo probabilístico:

Muestreo sistemático:

Consiste en calcular la proporción aritmética entre la población y la muestra deseada. Se enumera correlativamente la población y se toma al azar simple un número de entre el primero y el que corresponde al límite inferior del primer intervalo. (Pastén, Metodología de la Investigación Social., 2015)

En nuestro universo de 131 organizaciones, se trabajará con una muestra de 20 (15%). Al realizar la división se obtiene que la proporción aritmética es de 7. O sea, cada 7 organizaciones de la lista, se selecciona una y así se actúa sistemáticamente, hasta obtener las 20 unidades necesarias para la muestra.



Para preservar el principio de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, de entre los siete primeros, se elige al azar simple la unidad que será la número uno. Por ejemplo, si sale elegido el número cuatro de la lista, se empezará a contar desde ahí, por lo tanto el siguiente en ser seleccionado será el que ocupe el número once, el tercero será dieciocho y así sucesivamente.

Cabe destacar que se trabajara con una muestra del 15% correspondiendo esto a 20 organizaciones. De las cuales 14 se realizará una investigación con técnicas de investigación cuantitativas y 6 con técnicas de investigación cualitativas con las cuales se realizara un **muestreo no probabilístico por cuotas**, intencionado así las organizaciones elegidas dado a características más relevantes para la investigación.

En la presente etapa del proceso de investigación, los instrumentos y técnicas seleccionadas buscan responder a los requerimientos de los objetivos anteriormente planteados.



6.2 Técnicas Cuantitativas

- Encuesta:

Su uso implica la búsqueda de datos primarios que sólo los informantes pueden proporcionar. Es decir, los datos que se buscan, a través de esta técnica, pueden obtenerse sólo por el contacto con los individuos implicados, ya que se refieren a sus propias características personales o a las de otros individuos, grupos o comunidades conocidos por ellos o a los cuales pertenecen. (Pastén, Metodología de la Investigación Social., 2015)

6.3 Técnicas Cualitativas

- Entrevista

Puede, indistintamente, ser clasificada como cualitativa o como cuantitativa. Será esta última cuando se la conciba como muy estructurada, o sea, cuando asuma la forma de un cuestionario. Pero, en el sentido estricto, en cuanto a sus objetivos y a su forma de operar se le ubica más en el área de las cualitativas. Porque trata de obtener la percepción de los sujetos entre una situación determinada o como constituye su realidad. (Pastén, Metodología de la Investigación Social., 2015)



- **La observación.**

Toda investigación, toda percepción de la realidad organizada en función de una búsqueda, puede ser denominada “observación”, tomando el significado de este término en una forma amplia.

En un sentido más restringido, la observación señala, sin embargo, una técnica de investigación que tiende a percibir los hechos, sin provocar mensajes verbales por parte de los individuos estudiados y también sin que se pueda disponer de documentos relativos a esos individuos o al conjunto que ellos constituyen. (Pastén, Metodología de la Investigación Social., 2015).

Instrumentos de recolección de datos:

- **Fuentes Primarias:**

Constituidos por las y los dirigentes de las organizaciones comunitarias

- **Fuentes Secundarias:**

Compuestas por libros, documentos e internet.

Tabla N°5: Operacionalización de las variables Objetivo N° 1

Objetivo específico N°1: "Caracterizar a las organizaciones comunitarias según factores sociodemográficos de sus dirigentes"				
Variable	Dimensión	Indicador	Valor	Porcentaje
Características sociodemográficas de los dirigentes Se entiende como todas aquellas		1. Sexo	Hombre=2 Mujer=1	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
		2. Rango etario	18 - 29años = 1 30 - 45 años = 2 46 - 60 años = 3 61 y más = 4	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %

<i>características que definen a un sujeto (económicas-territorio, cultural)</i>	3. Estado civil Condición de una persona según el registro civil y Situación legal.	Soltero(a) = 1 Casado(a) = 2 Unión civil = 3 Viudo (a) = 4 Separado(a) de Hecho= 5	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	4. Lugar de Residencia	Papudo = 1 Pullally = 2 Las Salinas = 3	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %

<p>Influencias de las características sociodemográficas en su desarrollo como dirigente</p> <p>Tiene relación en como contribuyen o no, las características que pueden poseer los dirigentes sociales.</p>	<p>Accesibilidad a movilización respecto del sector</p>	<p>Se considera buena si:</p> <p>5.1 Cuenta con movilización propia para asistir a reuniones y/o</p> <p>5.2 Hay movilización colectiva con frecuencia. y/o</p> <p>5.3 Accede caminando menos de 15 minutos aproximadamente.</p> <p>Se considera regular si:</p> <p>5.4 La localidad cuenta con movilización colectiva para acceder a oficinas o sedes de organizaciones con frecuencia menor a 40 minutos.</p> <p>5.5 Accede caminando a oficinas o sedes de organizaciones en</p>	<p>Buena =2</p> <p>Regular=1</p> <p>Mala =0</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
---	---	--	---	---

		<p>menos de 40 minutos aproximadamente.</p> <p>Se considera mala si:</p> <p>5.6 No cuentan con ningún tipo de movilización para acceder a oficinas o sedes de organizaciones</p> <p>5.7 Accede caminando más de 60 minutos a oficinas o sedes de organizaciones</p>		
	<p><i>Accesibilidad del sector</i></p>	<p>Se considera buena si:6.1 sedes de las organizaciones se</p>	<p>Buena =2</p> <p>Regular=1</p>	<p>Buena =mas del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>

	<i>respeto otras organizaciones</i>	<p>encuentran a menos de diez minutos de distancia</p> <p>Se considera regular si 6.2 Sedes de organizaciones sociales se encuentra a menos de treinta minutos de distancia</p> <p>Se considera Baja si: 6.3 Sedes de organizaciones sociales se encuentran a más de 20 minutos de distancia</p>	Baja =0	
	Accesibilidad del sector respecto a tecnologías de la comunicación	<p>Se considera buena si posee al menos tres:</p> <p>7.1 Posee teléfono de red fija</p> <p>7.2 Posee teléfono celular</p> <p>7.3 Tiene acceso a computador en su vivienda</p> <p>7.4 Poseen acceso a</p>	<p>1= SI</p> <p>2 = No</p>	<p>Buena =mas del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>

Tabla N°6: Operacionalización de las variables Objetivo N° 2

Objetivo N° 2: "Identificar las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo".				
Variable	Dimensión	Indicador	valor	porcentaje
<p>Competencias que poseen dirigentes sociales.</p> <p><i>Se entiendes por competencias, a las habilidades o características inherentes o</i></p>	<p>Características Dirigentes</p>	<p>8.Situación Ocupacional</p> <p>Situación de una persona económicamente activa en relación a su empleo actual (o anterior si está desempleada)</p>	<p>Trabajador Dependiente=1</p> <p>Trabajador Independiente =2</p> <p>Pensionado=3</p> <p>Cesante=4</p> <p>Empleador= 5</p>	<p>—</p>

<p>aprendidas que ayudan o benefician a las personas en su desarrollo como tal o en la actividad que desempeñen.</p>			<p>Trabajo Familiar No Remunerado=6</p> <p>Sin ocupación =7</p>	
	<p>9. Trayectoria como Dirigente</p> <p>Años que lleva participando en directivas, asociadas a organizaciones</p>	<p>Menos de un año = 1</p> <p>1 a 2 años = 2</p> <p>3 a 5 años = 3</p> <p>6 a 9 años = 4</p> <p>10 a 19 años = 5</p> <p>20 años y más = 6</p>		<p>—</p>
	<p>10. Escolaridad</p> <p>Despliega información vinculada con la asistencia escolar, el analfabetismo y el nivel de educación alcanzado</p>	<p>Sin escolaridad = 1</p> <p>Básica incompleta = 2</p> <p>Básica Completa = 3</p> <p>Media Incompleta = 4</p>		<p>—</p>

			Media Completa = 5	
			Superior Incompleta = 6	
			Superior completa/Post-titulo = 7	
	<p>Manejo de tecnologías de la Comunicación</p> <p>Conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Automatización de tareas.</p>	<p>Se considera alto: si cumple con cuatro o más; Medio: si cumple con dos a tres; Nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>11.1 Sabe realizar llamadas mediante su teléfono celular</p> <p>11.2 Sabe utilizar una o más redes sociales</p> <p>11.3 Sabe conectarse a internet mediante celular o computador</p> <p>11.4 Ha realizado algún curso de computación.</p> <p>11.5 Posee manejo oficce.</p>	<p>1 = Si</p> <p>2 = a veces</p> <p>3= No</p>	<p>Buena = más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>

<p>influencias de las competencias en los dirigentes</p> <p>Tiene relación al aporte que realizan o no, dichas competencias al desarrollo de las o los dirigentes.</p>	<p>Motivación al cambio</p>	<p>se considera alto: si cumple con cuatro o más; Medio: si cumple con dos a tres</p> <p>12.1 Toma decisiones en beneficio de la organización para aumentar recursos.</p> <p>12.2 Realiza actividades con el fin de generar nuevos recursos</p> <p>12.3 Crean alianzas en beneficio de la organización</p> <p>12.4 Genera nuevos espacios de trabajo involucrando a la comunidad con la organización</p> <p>12.5 crea de estrategias para fomentar la participación en la organización</p>	<p>1 = Si</p> <p>2 = a veces</p> <p>3= No</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
---	-----------------------------	---	---	---

	<p>Continuación de Tradición Familiar</p>	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>13.1 Familia ligada a organizaciones sociales (sin dirigencia)</p> <p>13.2 Familias ligadas como dirigentes sociales</p> <p>13.3 Familia miembro esporádico de alguna organización (1 año)</p> <p>13.4 Ninguna relación previa con organizaciones sociales</p>	<p>1 = Si</p> <p>2 = No</p>	<p>Buena = más del 50 %</p> <p>Regular = entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
--	--	--	-----------------------------	---

	<p>Búsqueda del Desarrollo Local</p>	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>14.1 Presentación o implementación de al menos un proyecto social que beneficie tanto a la organización como a la comuna.</p> <p>14.2 Abren sus espacios (físicos) como organización a la comuna.</p> <p>14.3 Articula con programas de fomento, o como otras entidades públicas y privadas.</p> <p>14.4 Existe una clara definición de los roles y atribuciones de los distintos actores dentro de la organización.</p>	<p>1 = Si</p> <p>2 = a veces</p> <p>3= No</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
--	---	--	---	---

Tabla N°7: Operacionalización de las variables Objetivo N° 3

Objetivo N3: “Determinar los factores asociados a las competencias de las directivas para la generación de recursos”.				
Variable	Dimensión	Indicador	Valor	Porcentaje
<p>Factores Asociados a las competencias como generación de recursos</p> <p>Se entiende por factores a todos</p>		<p>15. Perfeccionamiento</p> <p>Búsqueda y uso de la información para solucionar problemas y se anticipa a los hechos.</p>	<p>Si = 1</p> <p>No = 2</p>	<p>Buena = más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>

<p>aquellos elementos que favorecen a las competencias o habilidades de los dirigentes para la obtención de recursos.</p>	<p>Propicia la generación de redes de cooperación entre el sector público y los actores locales</p>	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>16.1 Genera articulación con otras entidades, tanto públicas como privadas, para abordar problemas asociados a la comunidad y su territorio.</p> <p>16.2 Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de su comuna.</p> <p>16.3 Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de otras comunas</p> <p>16.4 Presentación e implantación de proyectos que generen recursos a la organización</p>	<p>Si = 1</p> <p>A veces =2</p> <p>No =3</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
---	--	---	--	---

	<p align="center">Búsqueda del Desarrollo personal</p>	<p align="center">Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>17.1Capacita a los diferentes actores de la organización para ser futuros dirigentes</p> <p>17.2Desarrolla talleres para mantener o mejorar habilidades de los miembros de la organización</p> <p>17.3Potencia actividades en relación a deporte, cultura y/ o entretención</p> <p>17.4 Ayuda a los diferentes actores de las organizaciones en la búsqueda de nuevos proyectos personales</p>	<p>Si = 1 A veces =2 No =3</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>
--	---	---	--	---

<p style="text-align: center;">Factores asociados a las competencias como dirigente</p> <p style="text-align: center;">Se entiende por factores a todos aquellos elementos que favorecen a las competencias o habilidades en su desarrollo como dirigentes</p>	<p style="text-align: center;">Acciones estratégicas</p>	<p style="text-align: center;">Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>18.1 Los dirigentes se anticipan a las situaciones en la mayoría de los casos.</p> <p>18.2 Mantienen actualizados los estatutos por los cuales se rigen en caso de cualquier eventualidad.</p> <p>18.3 Poseen un listado actualizado de actividades del año, para planificarlas.</p> <p>18.4 Mantienen establecida una red de trabajo con municipios para informar a la asamblea acerca de postulaciones y proyectos.</p>	<p>Si = 1</p> <p>A veces =2</p> <p>No =3</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
---	---	---	--	---

	<p style="text-align: center;">Organización de Actividades por iniciativa propia en beneficio de la organización</p>	<p style="text-align: center;">Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>19.1 Generan espacios de vinculación con otras organizaciones</p> <p>19.2 Promueven la participación de la organización con sus miembros en otros espacios</p> <p>19.3 Se realizan solo actividades pre establecidas</p> <p>19.4 Participan en actividades a las cuales son invitados</p> <p>19.5 No participan en ninguna actividad extra de la organización.</p>	<p>Si = 1</p> <p>A veces =2</p> <p>No =3</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>
--	---	--	--	---

Tabla N°8: Operacionalización de las variables Objetivo N° 4

Objetivo N°4 : “Analizar el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo con otras organizaciones sociales”.				
Variable	Dimisión	Indicador	Valor	Porcentaje
Nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias: Tiene relación con el grado de vinculación de las organizaciones o de sus dirigentes.	Articulación y manejo en gestión de redes	Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa 20.1 Cuenta con equipo definido al momento de trabajar 20.2 considera la generación de un clima favorable para el trabajo 20.3 Reconoce logros, apoya al equipo en sus procesos.	Alta=2 Bajo= 1 Nula=0	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	Calidad de comunicación Determina y grado o nivel de interrelación entre dirigentes y actores sociales.	Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna	Alta=2 Bajo= 1 Nula=0	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %

		alternativa 21.1 Organizan reuniones periódicas, según lo estipulado 21.2 Mantienen actualizado los nombres de los dirigentes respecto a otras organizaciones 21.3 Realizan reuniones de dirigentes al menos una vez al año. 21.4 Escucha las recomendaciones que entrega la asamblea		
<i>vinculación tanto de la organización como con otras organizaciones Comunitarias</i> <i>Hace referencia a la vinculación de las organizaciones sociales por parte de</i>	Trabajo en equipo	Considerando Alto: cinco o más; Medio: tres a cuatro; bajo: uno a dos y cero como nulo 22.1 Desarrolla equipos de trabajo al momento de realizar alguna actividad. 22.2 Considera la opinión de la asamblea al momento de tomar decisiones	Alto = 3 Medio =2 Bajo= 1 Nula=0	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %

<p>los dirigentes y su beneficio para ellos. (se logrará a través de la aplicación de un grupo focal)</p>		<p>22.3 Realizan retroalimentación de las actividades realizadas</p> <p>22.4 Desarrollan actividades diferentes al objetivo de su organización</p> <p>22.5 Tienen claro la misión, visión, propósitos, objetivos, y metas comunes.</p> <p>22.6 consideran la flexibilidad de tiempos al momento de organizarse.</p>		
<p>vinculación las organizaciones con otras organizaciones Comunitarias</p> <p>Hace referencia a cómo ven la vinculación de las organizaciones sociales por parte de los dirigentes y su</p>	<p>Trabajo en redes</p>	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>23.1 Establecen un equipo de trabajo ante catástrofes.</p> <p>23.2 Realizan catastros acerca de sus miembros o de otras organizaciones..</p> <p>23.3 Programa planes de</p>	<p>Alta=2 Bajo= 1 Nula=0</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>

<i>beneficio para ellos.</i>		trabajo en común, con otras organizaciones en relación al carácter de cada organización 23.4 Realizan actividades en conjunto con otras organizaciones en beneficio de la comunidad		
------------------------------	--	--	--	--

**Tabla N°9: Índice Arbitrario
Numérico**

Dimensión	Indicador	Porcentaje
1.	Sexo	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
2.	Rango Etario	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
3.	Estado Civil	Soltero(a) = 1 Casado(a) = 2 Unión civil = 3Viudo (a) = 4 Separado(a) de Hecho= 5

4. Lugar de Residencia		Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
Accesibilidad a movilización respecto del sector	Se considera buena si:	
	5.1 Cuenta con movilización propia para asistir a reuniones y/o	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	5.2 Hay movilización colectiva con frecuencia. y/o	
	5.3 Accede caminando menos de 15 minutos aproximadamente.	
	Se considera regular si:	
	5.4 La localidad cuenta con movilización colectiva para acceder a oficinas o sedes de organizaciones con frecuencia menor a 40 minutos.	
	5.5 Accede caminando a oficinas o sedes de organizaciones en menos de 40 minutos aproximadamente.	
	Se considera mala si:	
	5.6 No cuentan con ningún tipo de movilización para acceder a oficinas o sedes de organizaciones	
	5.7 Accede caminando más de 60 minutos a oficinas o sedes de organizaciones	
Accesibilidad del sector respecto otras organizaciones	Se considera buena si:	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	6.1 sedes de las organizaciones se encuentran a menos de diez minutos de distancia	

	Se considera regular si:	
	6.2 Sedes de organizaciones sociales se encuentra a menos de treinta minutos de distancia	
	Se considera Baja si:	
	6.3 Sedes de organizaciones sociales se encuentran a más de 20 minutos de distancia	
Accesibilidad del sector respecto a tecnologías de la comunicación	Se considera buena si posee al menos tres:	Buena =más del 50 %
	Se considera regular si cumple al menos uno:	Regular= entre 30 % a 49 %
	Se considera nula si no cumple con ninguna alternativa:	Mala = menos del 30 %
	7.1 Posee teléfono de red fija	
	7.2 Posee teléfono celular	
	7.3 Tiene acceso a computador en su vivienda	
	7.4 Poseen acceso a internet	
Características Dirigentes	8. Situación Ocupacional	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	9. Trayectoria Como Dirigente	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	10. Escolaridad	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %

Manejo de tecnologías de la Comunicación	<p style="text-align: center;">se considera alto: si cumple con cuatro o más; Medio: si cumple con dos a tres; Nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>11.1 Sabe realizar llamadas mediante su teléfono celular</p> <p>11.2 Sabe utilizar una o más redes sociales</p> <p>11.3 Sabe conectarse a internet mediante celular o computador</p> <p>11.4 Ha realizado algún curso de computación.</p> <p>11.5 Posee manejo oficce.</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
Motivación al cambio	<p style="text-align: center;">se considera alto: si cumple con cuatro o más; Medio: si cumple con dos a tres</p> <p>12.1 Toma decisiones en beneficio de la organización para aumentar recursos.</p> <p>12.2 Realiza actividades con el fin de generar nuevos recursos</p> <p>12.3 Crean alianzas en beneficio de la organización</p> <p>12.4 Genera nuevos espacios de trabajo involucrando a la comunidad con la organización</p> <p>12.5 crea de estrategias para fomentar la participación en la organización</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
Continuación de Tradición Familiar	<p style="text-align: center;">Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>13.1 Familia ligada a organizaciones sociales (sin</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>

	dirigencia)	
	13.2 Familias ligadas como dirigentes sociales	
	13.3 Familia miembro esporádico de alguna organización	
	(1 año)	
	13.4 Ninguna relación previa con organizaciones sociales	
	Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa	
Búsqueda del Desarrollo Local	14.1 Presentación o implementación de al menos un proyecto social que beneficie tanto a la organización como a la comuna.	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
	14.2 Abren sus espacios (físicos) como organización a la comuna.	
	14.3 Articula con programas de fomento, o como otras entidades públicas y privadas.	
	14.4 Existe una clara definición de los roles y atribuciones de los distintos actores dentro de la organización.	
	15. Perfeccionamiento	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %
Propicia la generación de redes de cooperación entre el sector público y	Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa	Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %

<p>los actores locales</p>	<p>16.1 Genera articulación con otras entidades, tanto públicas como privadas, para abordar problemas asociados a la comunidad y su territorio.</p> <p>16.2 Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de su comuna.</p> <p>16.3 Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de otras comunas</p> <p>16.4 Presentación e implantación de proyectos que generen recursos a la organización</p>	
<p>Búsqueda del Desarrollo personal</p>	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>17.1 Capacita a los diferentes actores de la organización para ser futuros dirigentes</p> <p>17.2 Desarrolla talleres para mantener o mejorar habilidades de los miembros de la organización</p> <p>17.3 Potencia actividades en relación a deporte, cultura y/ o entretención</p> <p>17.4 Ayuda a los diferentes actores de las organizaciones en la búsqueda de nuevos proyectos personales</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>

<p style="text-align: center;">Acciones estratégicas</p>	<p style="text-align: center;">Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>18.1 Los dirigentes se anticipan a las situaciones en la mayoría de los casos.</p> <p>18.2 Mantienen actualizados los estatutos por los cuales se rigen en caso de cualquier eventualidad.</p> <p>18.3 Poseen un listado actualizado de actividades del año, para planificarlas.</p> <p>18.4 Mantienen establecida una red de trabajo con municipios para informar a la asamblea acerca de postulaciones y proyectos.</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>
<p style="text-align: center;">Organización de Actividades por iniciativa propia en beneficio de la organización</p>	<p style="text-align: center;">Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>19.1 Generan espacios de vinculación con otras organizaciones</p> <p>19.2 Promueven la participación de la organización con sus miembros en otros espacios</p> <p>19.3 Se realizan solo actividades pre establecidas</p> <p>19.4 Participan en actividades a las cuales son invitados</p> <p>19.5 No participan en ninguna actividad extra de la</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>

	organización.	
Articulación y manejo en gestión de redes	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>20.1 Cuenta con equipo definido al momento de trabajar</p> <p>20.2 considera la generación de un clima favorable para el trabajo</p> <p>20.3 Reconoce logros, apoya al equipo en sus procesos.</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
Calidad de comunicación	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p> <p>21.1 Organizan reuniones periódicas, según lo estipulado</p> <p>21.2 Mantienen actualizado los nombres de los dirigentes respecto a otras organizaciones</p> <p>21.3 Realizan reuniones de dirigentes al menos una vez al año.</p> <p>21.4 Escucha las recomendaciones que entrega la asamblea</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>
Trabajo en equipo	<p>Considerando Alto: cinco o más; Medio: tres a cuatro; bajo: uno a dos y cero como nulo</p> <p>22.1 Desarrolla equipos de trabajo al Momento de realizar alguna actividad.</p> <p>22.2 Considera la opinión de la asamblea al momento de tomar decisiones</p> <p>22.3 Realizan retroalimentación de las actividades realizadas</p>	<p>Buena =más del 50 %</p> <p>Regular= entre 30 % a 49 %</p> <p>Mala = menos del 30 %</p>

Trabajo en redes	22.4 Desarrollan actividades diferentes al objetivo de su organización	
	22.5 Tienen claro la misión, visión, propósitos, objetivos, y metas comunes.	
	22.6 consideran la flexibilidad de tiempos al momento de organizarse	
	<p>Se considera alto: si cumple con tres o más; medio si cumple entre uno y dos; y nulo si no considera ninguna alternativa</p>	<p>Buena =más del 50 % Regular= entre 30 % a 49 % Mala = menos del 30 %</p>
	23.1 Establecen un equipo de trabajo ante catástrofes.	
	23.2 Realizan catastros acerca de sus miembros o de otras organizaciones..	
	23.3 Programa planes de trabajo en común, con otras organizaciones en relación al carácter de cada organización	
	23.4 Realizan actividades en conjunto con otras organizaciones en beneficio de la comunidad	

Capítulo Cuarto:

Análisis e Interpretación de Datos



Capítulo Cuarto:

Análisis e interpretación de Datos

I. Cuestiones preliminares

El presente capítulo tiene por objeto dar a conocer la información recopilada a través de los instrumentos cuantitativos diseñados por cada objetivo.

Cabe destacar que para medir los objetivos se construyó y aplicó un cuestionario de 57 preguntas con diferentes alternativas, obtenidas desde la operacionalización presentada en capítulos anteriores.

El instrumento utilizado fue validado tanto por el profesor guía del presente proyecto de Título, Profesor Fernando Pastén Cordovez, y por la supervisora institucional de la Oficina de Gestión Comunitaria, Claudia Adasme Donoso.

Tal como se mencionó en el Capítulo de Diseño Metodológico, el tipo de muestreo corresponde al de **Muestreo sistemático**, es decir calcular la proporción aritmética entre la población y la muestra deseada. El universo estaba compuesto por 131 organizaciones (territoriales y funcionales) se trabajará con una muestra de 20 (15%). Al realizar la división se obtiene que la proporción aritmética sea de 7. O sea, cada 7 organizaciones de la lista, se selecciona una y así se actúa sistemáticamente, hasta obtener las 20 unidades necesarias para la muestra.

La etapa de sensibilización abarcó el contacto con las organizaciones e información de la investigación a realizar, y se desarrolló dentro del mes de Agosto del año 2017.



Por otro lado, la aplicación de instrumentos se desarrolló durante los meses de Septiembre y Octubre y mediados de Noviembre del mismo año.

Finalmente, para el análisis cuantitativo, se elaboró un Índice Arbitrario Numérico, otorgando un puntaje a cada una de las respuestas, que permitirá evaluar cuál es la evaluación final de cada una de las dimensiones.

A continuación se presentan los resultados obtenidos, así como el análisis e interpretación por objetivo específico.

Objetivo específico N°1:

“Caracterizar a las organizaciones comunitarias según factores sociodemográficos de sus dirigentes”

Tan cómo fue mencionado anteriormente, se desarrolló un índice arbitrario numérico para otorgar un puntaje a las respuestas obtenidas, a modo de caracterizar a las organizaciones comunitarias según factores sociodemográficos de sus dirigentes.

Cabe destacar que se realizara un análisis por separado distinguiendo a los dirigentes de las organizaciones entre presidentes (as), secretarios (as) y tesoreros (as). Para luego dar paso a una visión general de lo que sucede en la dirigencia.

A continuación, se presentan los resultados finales de cada uno de los ámbitos seleccionados.

Tabla N°10: Operacionalización de las variables. Presidentes de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Características de dirigentes sociales	1.	1= 65% 2= 35%
	2.	1 = 0% 2 = 25% 3 = 30% 4 = 45%
	3.	1 = 20% 2 =65% 3 =0% 4 =15% 5 = 0%
	4.	1 = 70% 2 = 30%
Accesibilidad a movilización respecto del sector	5.1	15 %
	5.2	10 %
	5.3	0 %
	5.4	15 %
	5.5	0 %
	5.6	60 %
	5.7	0 %
Accesibilidad del sector respeto otras organizaciones	6.1	65%
	6.2	15%
	6.3	20%
Accesibilidad del sector respecto a tecnologías de la comunicación	7.1	1 = 70 % 2 = 30 %
	7.2	1 = 100% 2 = 0 %
	7.3	1 = 0 % 2 =100 %
	7.4	1 = 35 % 2= 65 %

Tabla N° 11: Operacionalización de las variables. Secretarías (os) de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje	
Características De los o las dirigentes sociales	1.	1 = 75 % 2 = 25 %	
	2.	1 = 0 % 2 = 10 % 3 = 55 % 4 = 35 %	
	3.	1 = 10 % 2 = 55 % 3 = 0 % 4 = 10 % 5 = 5 %	
	4.	1 = 75 % 2 = 25 % 3 = 0 %	
	Accesibilidad a movilización respecto del sector	5.1	20 %
		5.2	10 %
		5.3	0 %
		5.4	35 %
		5.5	0 %
		5.6	35 %
		5.7	0 %
	Accesibilidad del sector respecto otras organizaciones	6.1	50 %
		6.2	35 %
		6.3	15 %



Accesibilidad del sector respecto a tecnologías de la comunicación	7.1	1 = 30 2 = 70
	7.2	1 = 85 % 2 = 15%
	7.3	1 = 30 % 2 = 70 %
	7.4	1 = 75 % 2 = 25 %



Tabla N° 12: Operacionalización de las variables. Tesoreras (os) de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Puntaje
Caracterización de los o las dirigentes sociales	1.	1 = 65 %
		2 = 35 %
	2.	1 = 0 %
		2 = 35 %
		3 = 25 %
		4 = 40 %
	3.	1 = 25 %
		2 = 55 %
		3 = 0 %
		4 = 10 %
		5 = 10 %
	4.	1 = 65 %
2 = 30 %		
3 = 5 %		
Accesibilidad a movilización respecto del sector	5.1	15 %
	5.2	5 %
	5.3	70%
	5.4	20 %
	5.5	25%
	5.6	85 %
	5.7	0%
Accesibilidad del sector respecto otras organizaciones	6.1	65 %
	6.2	30 %
	6.3	5 %
Accesibilidad del sector respecto a tecnologías de la comunicación	7.1	1 = 50 %
		2 = 50 %
	7.2	1 = 95 %
		2 = 5 %
	7.3	1 = 30 %
		2 = 70 %

A partir de las dimensiones seleccionadas durante el proceso investigativo, se analizó por separado a Presidentes, Secretarios y Tesoreros, se puede determinar que a raíz de lo referido por las personas que participaron de dicha investigación, que se logró una buena valoración.

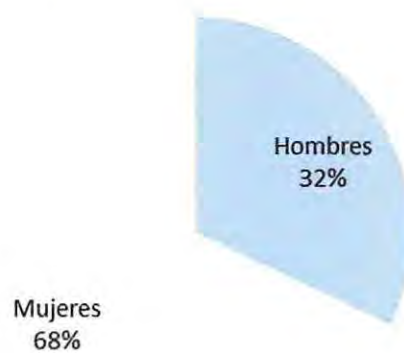
Dimensiones

Cabe destacar que para realizar el análisis de las dimensiones seleccionadas fueron a raíz de responder al objetivo específico el que pretende “Caracterizar sociodemográficas de los dirigentes”.

❖ Características de los o las Dirigentes Sociales

Gráfico N°1: Sexo Dirigentes

Sexo Dirigentes





Del total de los dirigentes encuestados, el 68% fueron mujeres, en las diferentes categorías (presidencia, secretaria y en tesorería) esto indica el que el alto porcentaje se debe a que hay un gran número de organizaciones relacionadas con el género femenino como lo son, centros de madres, centros de padres y agrupaciones de adultos mayores, quienes en su mayoría participan Mujeres, el porcentaje del hombres radica en agrupaciones deportivas y organizaciones de adultos mayores pero en un porcentaje mucho mayor respecto a ellas.

A su vez, la edad es un factor fuertemente determinante en la participación social, y según la información obtenida, deja en claro que en la Comuna de Papudo los jóvenes de entre 18 y 29 años, no participan como dirigentes en ninguna organización social. A su vez los resultados arrojan que son los adultos mayores son quienes más participan con un porcentaje del 45%, importante es señalar al igual que anteriormente que esto se debe al alto número de organizaciones con orientación a hacia este grupo etario.

En relación al estado civil, más del 60 % son casadas, el promedio de viudos y viudas es de 25%, se destaca esta información dado a que como se mencionó anteriormente alto número encuestados pertenecen a centros de adultos mayores.

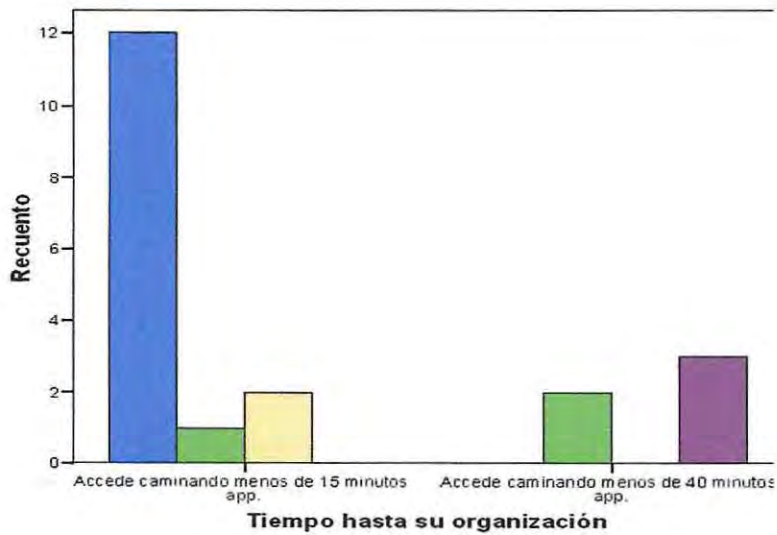
A su vez, y considerando la proporción de habitantes, los sectores rurales de la comuna (Pullally y Las Salinas), entre el 25% y el 30 % pertenece a Pullally y solo un 5% a Las Salinas, cabe mencionar que son minoría los habitantes de estos sectores participan activamente en alguna

organización fuera del sector, los casos identificados fueron Por Ejemplo:
Organizaciones de carácter funcional.

❖ **Accesibilidad a movilización respecto del sector**

Caracterizando a los dirigentes de comuna de Papudo respecto a la accesibilidad de movilización se puede identificar que los y las encuestados, no cuentan con movilización propia para asistir hasta sus lugares de reunión, pero debido a la distribución geográfica que presenta la localidad, permite acceder a más del 80% de sus caminando menos de quince minutos, es por eso que si bien se considera mala la movilización de la comuna dado a que no cuenta con locomoción frecuente, esto no es impedimento dado a la alta de dirigentes que participan activamente.

Gráfico N°2: Relación Tiempo Hasta La Organización



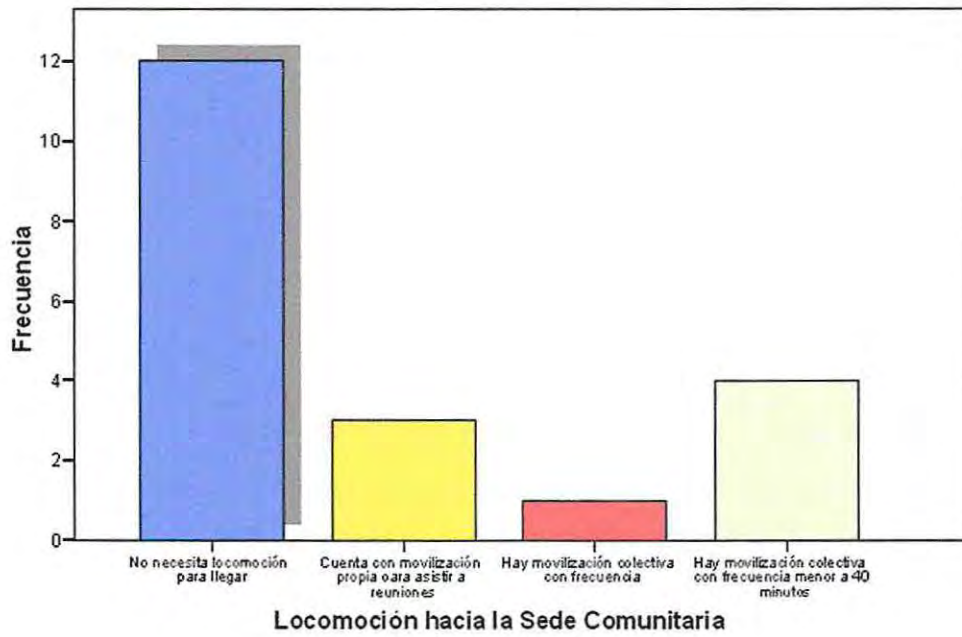
Locomoción hacia la Sede Comunitaria

- No necesita locomoción para llegar
- Cuenta con movilización propia para asistir a reuniones
- Hay movilización colectiva con frecuencia
- Hay movilización colectiva con frecuencia menor a 40 minutos



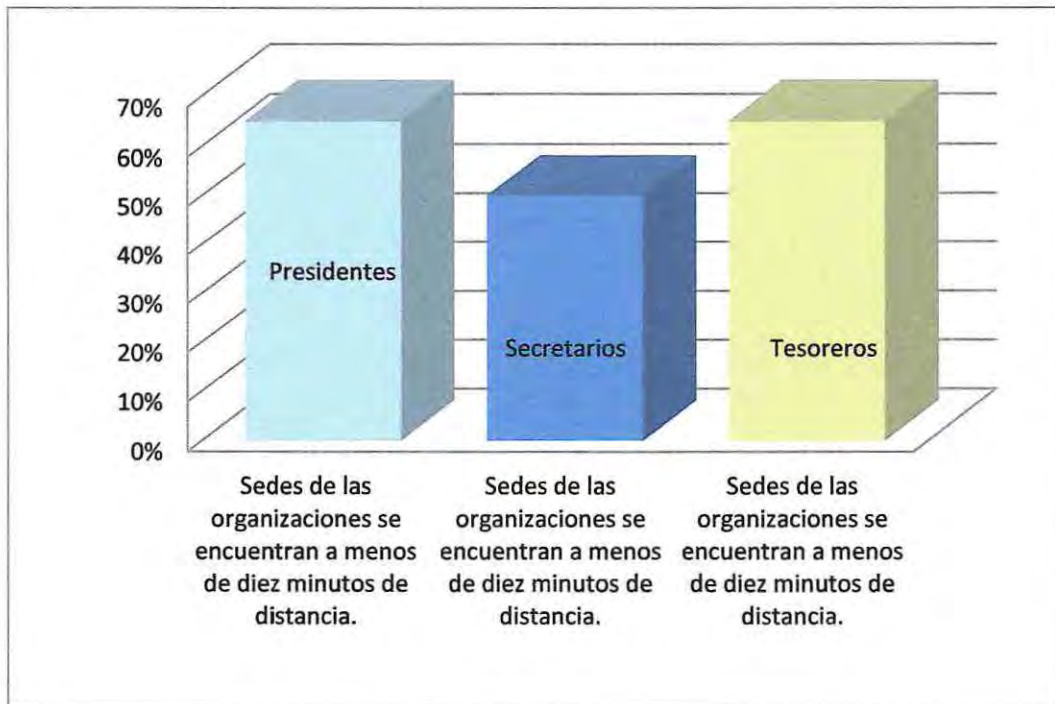
❖ En relación a la locomoción se grafica de la siguiente manera:

Gráfico N°3: Locomoción hacia la sede comunitaria.



❖ **Accesibilidad del sector respecto otras organizaciones**

Gráfico N°4: Distancia entre las Organizaciones

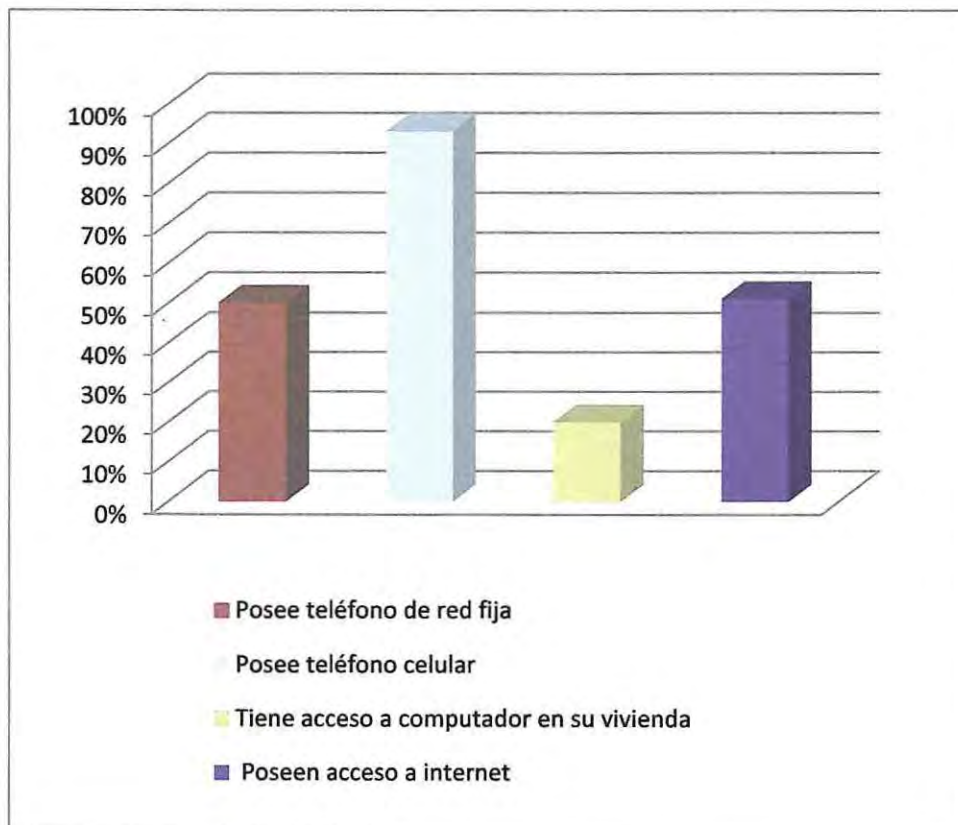


Como se mencionó anteriormente y profundizando en relación la accesibilidad del sector respecto otras organizaciones se determina que esta dimensión buena, dado a que más del 60% de las sedes de las organizaciones se encuentran a menos de diez minutos de distancia respecto de otras organizaciones, lo que posibilita y favorece la participación dentro de la Comuna, dado a que favorece la comunicación entre organizaciones y a su vez la accesibilidad de las personas en

relación a diferentes organizaciones entre si para el caso de pertenecer a una o más organizaciones.

❖ **Accesibilidad del sector respecto a tecnologías de la comunicación**

Gráfico N°5: Acceso a tecnologías de la comunicación.



Objetivo Especifico N°2

“Identificar las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo”.

De igual manera que el Objetivo específico N°1, se realizara un análisis por separado distinguiendo a los dirigentes de las organizaciones entre presidentes (as), secretarios (as) y tesoreros (as). Para luego dar paso a una visión general de lo que sucede en la dirigencia de las organizaciones.

A continuación, se presentan los resultados finales de cada una de los áreas seleccionadas.

Tabla N°13: Operacionalización de las variables. Presidentes de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Características Dirigentes	8.	1 = 25%
		2 = 25%
		3 = 25 %
		4 = 5%
		5 = 0%
		6 = 20 %
		7 = 0 %
	9.	1 = 30%
		2 = 20%
		3 = 5%
		4 = 20 %
		5= 5%
		6= 20%
	10.	1 = 5 %
		2 = 0%
		3 = 30 %
		4 = 15 %
		5 = 40 %
		6 = 0 %
		7 = 10 %



Manejo de tecnologías de la Comunicación	11.1	1 =95% 2=5%
	11.2	1 =60% 2=40%
	11.3	1 =35% 2=65%
	11.4	1 =25% 2=55%
	11.5	1 =95% 2=5%

Motivación al cambio	12.1	1 = 80 % 2 = 10 % 3 = 10%
	12.2	1 = 80 % 2 = 10 % 3 = 10%
	12.3	1 = 45 % 2 = 35 % 3 = 20 %
	12.4	1 = 20 % 2 = 55 % 3 = 25 %
	12.5	1 = 35 % 2 = 55 % 3 = 10%
Continuación de Tradición Familiar	13.1	20 %
	13.2	30 %
	13.3	5 %
	13.4	45%



Búsqueda del Desarrollo Local	14.1	1 = 30 % 2 = 50 % 3 = 20 %
	14.2	1 = 30 % 2 = 50 % 3 = 20 %
	14.3	1 = 25% 2 = 50 % 3 = 20 %
	14.4	1 = 60 % 2 = 30 % 3 = 10 %

Tabla N° 14 : Operacionalización de las variables. Secretarios de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Características Dirigentes	8.	1 = 55%
		2 = 5%
		3 = 25 %
		4 = 0%
		5 = 0%
		6 = 35 %
		7 = 0 %
	9.	1 = 20%
		2 = 10%
		3 = 25%
		4 = 20 %
		5= 15%
		6= 10%
	10.	1 = 15 %
		2 = 35%
		3 = 20 %
		4 = 20%
		5 = 15 %
		6 = 15 %
		7 = 0 %

	11.1	
Manejo de tecnologías de la Comunicación		1 =85% 2=15%
	11.2	
		1 =75% 2=25%
	11.3	
		1 =75% 2=25%
	11.4	
		1 =20% 2=80%
	11.5	
		1 =10% 2=90%
Motivación al cambio	12.1	1 = 65 % 2 = 35 % 3 = 0%
	12.2	1 = 65 % 2 = 35 % 3 = 0%
	12.3	1 = 60 % 2 = 30 % 3 = 5 %



	12.4	1 = 20 % 2 = 55 % 3 = 25 %
	12.5	1 = 35 % 2 = 55 % 3 = 10%
Continuación de Tradición	13.1	30 %
Familiar	13.2	20 %
	13.3	30 %
	13.4	20%
<hr/>		
Búsqueda del Desarrollo	14.1	1 = 30 % 2 = 50 % 3 = 20 %
Local	14.2	1 = 50 % 2 = 40 % 3 = 10 %
	14.3	1 = 30% 2 = 65 % 3 = 5 %
	14.4	1 = 70 % 2 = 25 % 3 = 5 %
<hr/>		

Tabla N°15: Operacionalización de las variables. Tesoreros (as) de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Características Dirigentes	8.	1 = 30 %
		2 = 15 %
		3 = 35 %
		4 = 5 %
		5 = 5 %
		6 = 10 %
		7 = 0 %
	9.	1 = 15 %
		2 = 35 %
		3 = 30 %
		4 = 15 %
		5 = 0 %
		6 = 5 %
	10.	1 = 5 %
		2 = 10 %
		3 = 15 %
		4 = 15 %
		5 = 50 %
		6 = 0 %
		7 = 5 %



Manejo de tecnologías de la Comunicación	11.1	1 = 95% 2 = 5%
	11.2	1 = 65% 2 = 35%
	11.3	1 = 45% 2 = 55%
	11.4	1 = 10% 2 = 90 %
	11.5	1 = 25% 2 = 75%
Motivación al cambio	12.1	1 = 55% 2 = 40% 3 = 5 %
	12.2	1 = 55% 2 = 40% 3 = 5%
	12.3	1 = 50% 2 = 40% 3 = 10%
	12.4	1 = 35% 2 = 60%
	12.5	1 = 35 % 2 = 55 % 3 = 10%



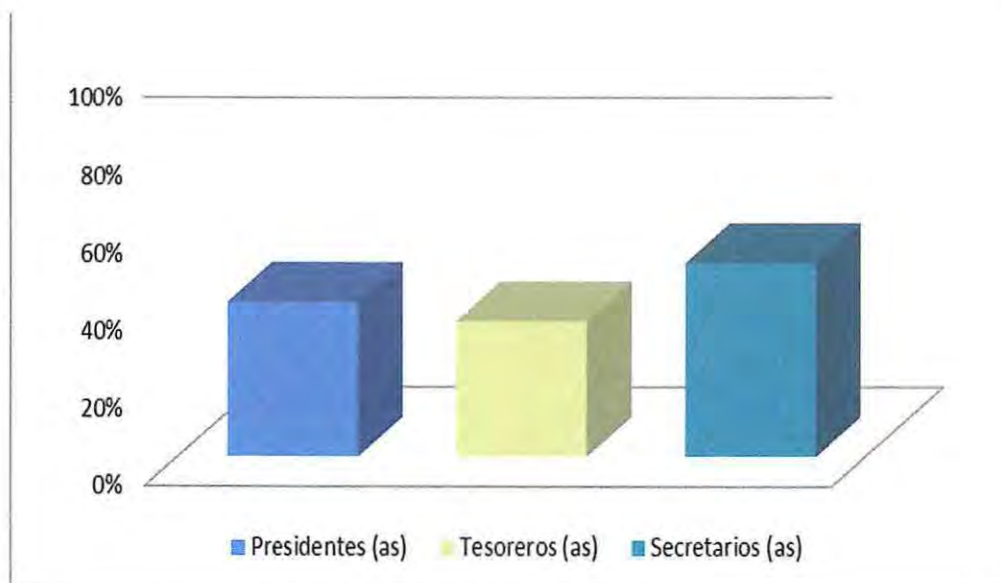
Continuación de Tradición	13.1	35%
Familiar	13.2	40%
	13.3	15%
	13.4	10%
Búsqueda del Desarrollo	14.1	1 = 45%
Local		2 = 0%
		3 = 55%
	14.2	1 = 45%
		2 = 25%
		3 = 30%
	14.3	1 = 30%
		2 = 55%
		3 = 15 %
	14.4	1 = 45%
		2 = 45%
		3 = 10%

A partir de las dimensiones seleccionadas durante el proceso investigativo, se analizó por separado a Presidentes, Secretarios y Tesoreros, se puede determinar que a raíz de lo referido por las personas que participaron de dicha investigación, que se logró el objetivo de “Identificar las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo”.

Dimensiones

Considerando la variable de Características Dirigentes se presenta como Indicador la Escolaridad

Gráfico N° 6: Escolaridad Dirigentes Sociales



En relación al indicador **escolaridad**, que nos permite analizar en nivel educacional que poseen las y los Dirigentes Sociales, se identifica

un Nivel regular, dado a que en promedio 45% terminó la educación Media Completa.

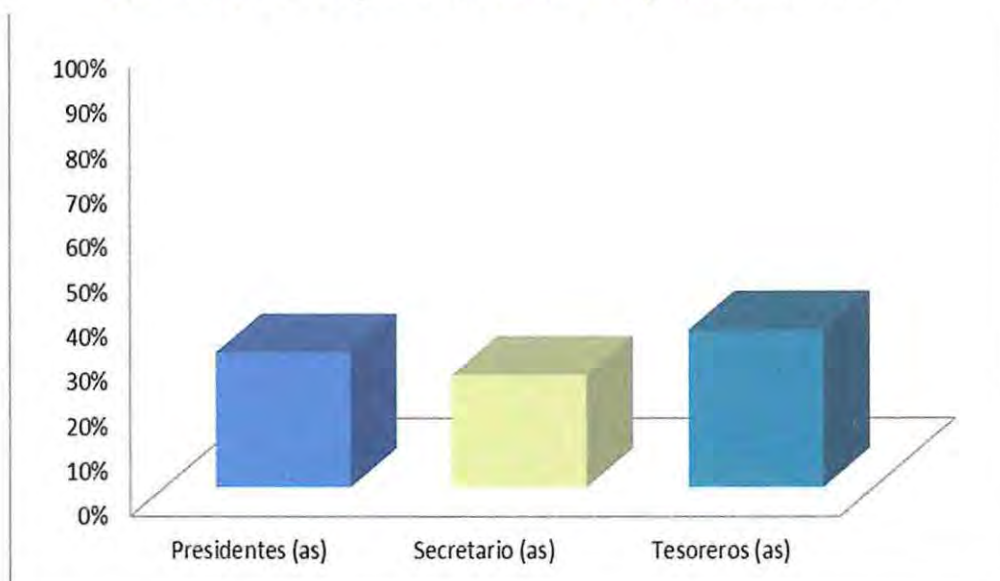
Cabe señalar que en relación a Dirigentes Sin Escolaridad el Porcentaje asciende a 5% en promedio, lo que es una cifra positiva, dado a que si bien, una alta cifra no terminó sus estudios, confirma que detectar adecuadamente las diferentes necesidades de una población heterogénea, con mayores o menores grados de inclusión social en el ordenamiento social y que en común tienen solo el no haber terminado su educación obligatoria, es clave a la hora de pensar en entregar herramientas para disminuir los factores de riesgo de exclusión social, ya que muchas de estas personas suelen sentirse marginadas en la sociedad y limitando así su participación en ésta.

Respecto a Dirigentes Sociales con escolaridad Superior el nivel es bajo, obviamente se debe a que muchos no terminaron la Educación Media. Es importante señalar que este no es un factor determinante dado como se mencionó anteriormente los resultados arrojaron que en promedio los Dirigentes Sociales no han terminado la educación escolar de manera completa, pero de igual forma participan activamente en la sociedad civil, capacitándose durante su desarrollo como tal.

Indicador

❖ Trayectoria como Dirigentes Sociales

Gráfico N° 7: Trayectoria Como Dirigentes Sociales.



El tiempo que lleva participando en directiva asociadas a organizaciones y cómo fue su inicio es importante para identificar las motivaciones que poseen las personas para ejercer cargos directivos en Organizaciones y a su vez esta forma participar en la sociedad de manera activa.

Es por eso que al analizar los resultados arrojan que en relación a los Presidentes (as) la mayoría Menos de un año como Dirigentes Sociales lo que equivale al 30%. (En diferentes Organizaciones Sociales)

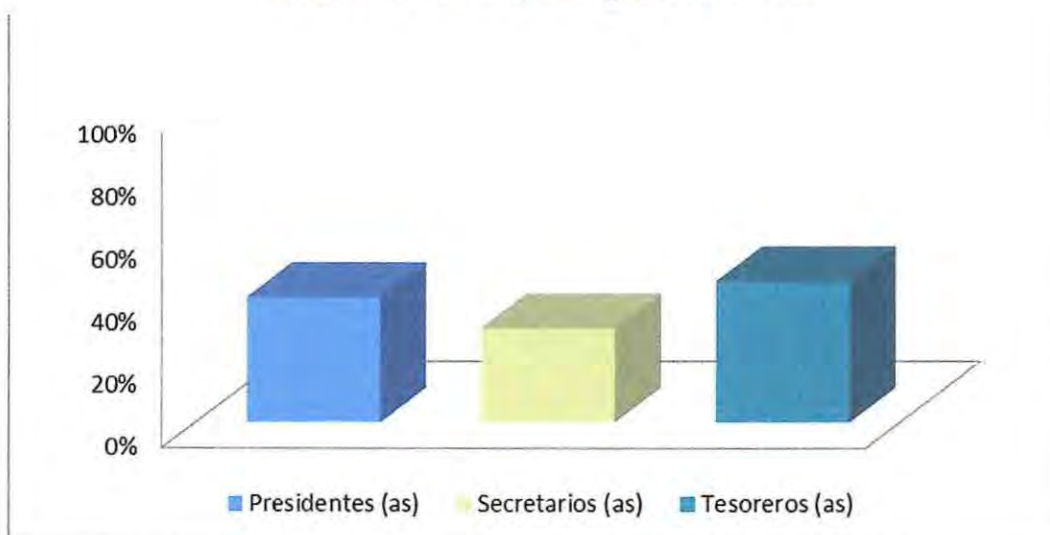
A su vez Secretarios la mayoría con el 25% señala que lleva 3 a 5 años ejerciendo Dirigencia. (En diferentes Organizaciones Sociales)

Para el caso de los Tesoreros (as) la mayoría señala que llevan 1 a 2 años ejerciendo Dirigencia (en diferentes Organizaciones Sociales) con un 35%.

Los años que las y los Dirigentes llevan ejerciendo como tal se considera bajo, ya que teniendo en cuenta que fue una pregunta abierta, considerando diferentes organizaciones sociales y que más del 70% pertenecía o había pertenecido a otra organización en el transcurso del tiempo.

❖ Continuación de la tradición familiar

Gráfico N°8: Inicio Dirigencia Social



Como se mencionó el tiempo y cómo se inició como Dirigente Social es importante para identificar las diferentes motivaciones que poseen las personas para ejercer estos cargos directivos en las Organizaciones, es por eso que se analizó la Dimensión Continuación de



la tradición familiar, para identificar si este era un factor determinante en la Participación Social.

Para el caso de Presidentes la mayoría no tenía ninguna relación previa con organizaciones sociales con un 45%, lo cual, si bien no es una cifra alta de igual forma es positiva, ya que deja ver el interés de la Comunidad por la Participación Social, ya que sus motivaciones van más allá de un legado familiar.

En la tesorería, sus representantes señalaron que más del 30% Familia miembro esporádico de alguna organización (1 año)

En Secretaria sus representantes señalaron que más del 40% Familias ligadas como dirigentes sociales.

Se puede determinar que la tradición familiar ya sea que la familia participe de manera estable o no, es un factor determinante en la Participación Social ya que si bien los porcentajes son menores respecto a quienes no tenían relación previa con Organizaciones Sociales, la moda recae en quienes tienen miembros de su familia en ellas.

En relación a la Variable Competencias que poseen dirigentes sociales.

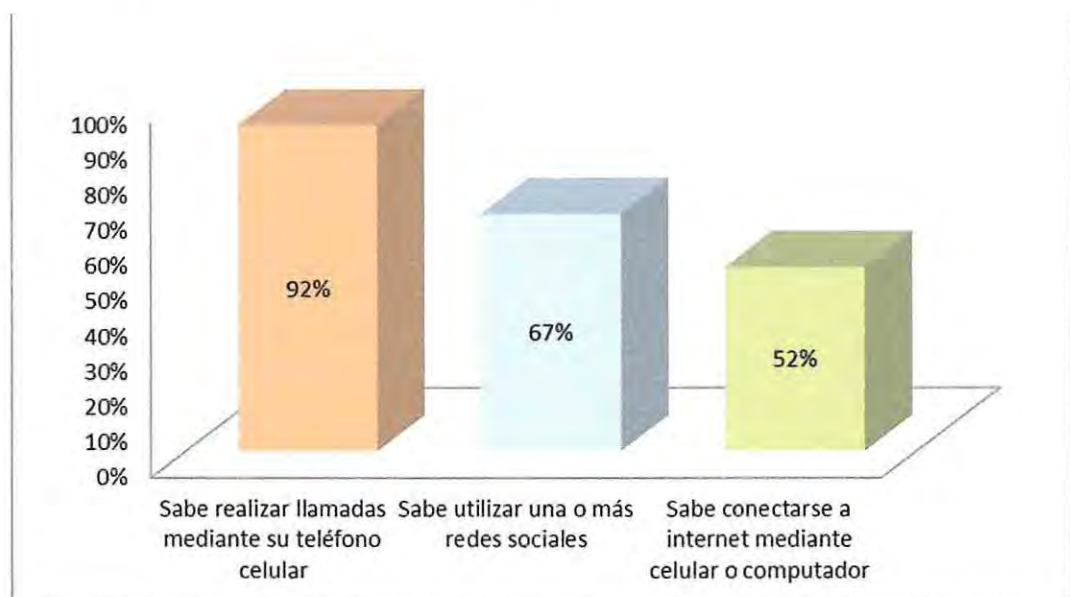
Entendiendo que por competencias, nos referimos a las habilidades o características inherentes o aprendidas que ayudan o benefician a las personas en su desarrollo como tal o en la actividad que desempeñen.

Dimensión

❖ Manejo de tecnologías de la Comunicación

Considerando el conjunto de tecnologías que ayudan hoy en día en las diferentes áreas de la vida, en el desarrollo como Dirigentes contribuyen a gestionar información, difusión, colaboración entre muchas otras cosas más, es por eso que se analizaran a continuación para conocer si se consideran o no dentro de los líderes de las Organizaciones de la Comuna.

Gráfico N°9: Manejo de tecnologías de la Comunicación



En relación a las tecnologías, consideraron realización de llamadas mediante su teléfono celular, utilización de redes sociales, conexión a internet, realización de cursos de computación y manejo en oficce.

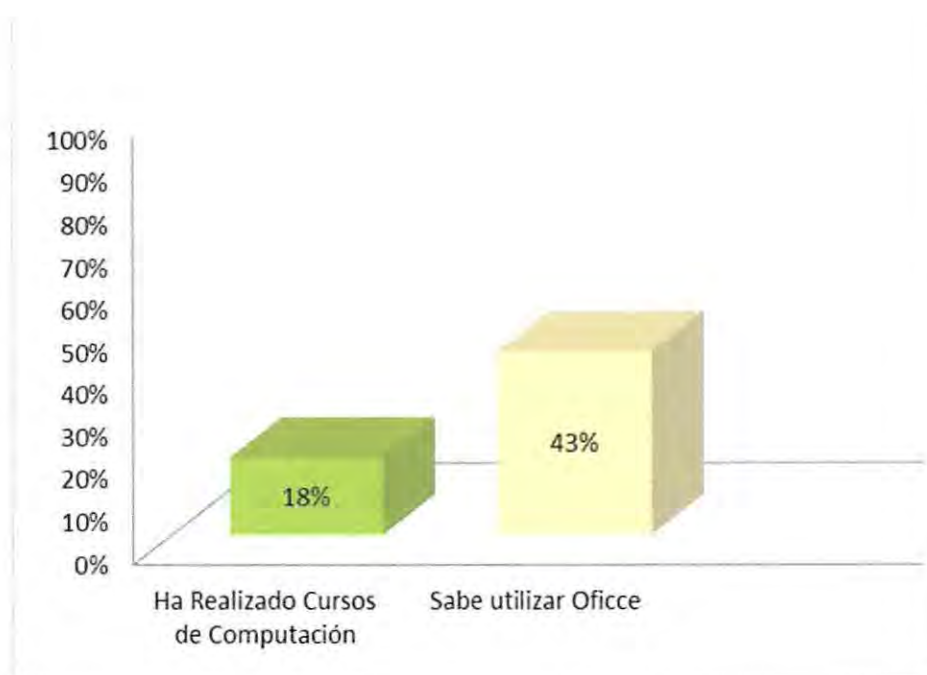
El 92% de las y los encuestados realizan llamadas mediante el teléfono celular y manejan su equipo sin problemas, el 45% de los encuestados fueron adultos mayores, y estos señalaron que el teléfono celular lo saben y utilizan sólo para la realizar y recibir llamadas.

El 67% de las y los encuestados utilizan redes sociales, destacando su uso como medio informativo, de ocio, y medio como de difusiones relacionadas a las Organizaciones como por ejemplo para la realización de actividades, reuniones o invitaciones.

El 52% de las y los encuestados saben conectarse a internet, si bien es más de la mitad, este porcentaje es significativamente más bajo que las dos categorías anteriores, radica esto en que cerca del 30% utiliza internet como medio para la utilización de redes sociales dado a que no tiene mayor conocimiento de su uso.

Cabe destacar que las siguientes categorías, “realización de cursos y utilización de Office”, se analizan por separado, dado a que los resultados obtenidos fueron bajos (18% y 43% respectivamente). Estas categorías tienen relación entre sí, y son herramientas de uso significativo en la actualidad para las organizaciones dado a los beneficios que otorgan.

Gráfico N°10: Manejo de tecnologías de la Comunicación

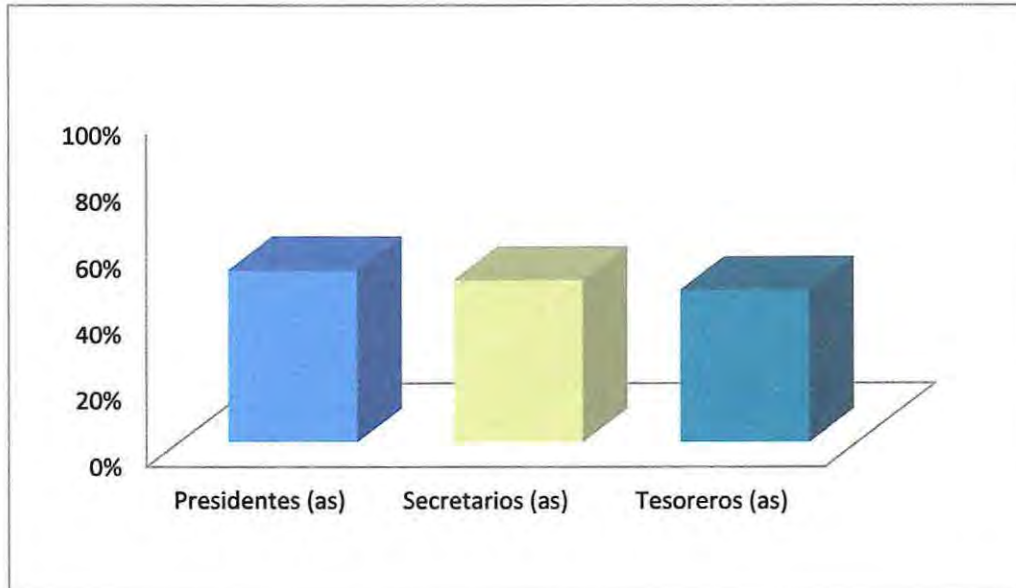


El 18% ha realizado algún curso de computación, se considera malo el resultado obtenido, dado a lo bajo del porcentaje, es importante mencionar que más del 70% de las y los encuestados señalaron que no han participado en capacitaciones y el 60% añade que le interesaría asistir a uno dado a los beneficios que les traería.

A su vez, respecto al manejo oficce un 43% señala tener conocimiento de su uso, lo que va de la mano con lo revisado anteriormente ya que manifiestan que su conocimiento lo adquirieron a través de la experiencia.

❖ **Motivación al cambio**

Gráfico N°11: Motivación al cambio



Tiene relación al aporte que realizan o no, las competencias al desarrollo de las o los dirigentes, es por eso que se analizaron los siguientes indicadores: toma decisiones en beneficio de la organización para aumentar recursos, realización de actividades con el fin de generar nuevos recursos, creación alianzas en beneficio de la organización, generación de nuevos espacios de trabajo involucrando a la comunidad con la organización, crea de estrategias para fomentar la participación en la organización.



Se considera bueno, ya que el 66% de las y los encuestados toma decisiones en beneficio de la organización para aumentar recursos.

Se considera bueno, ya que el 66% de las y los encuestados se encargan de la realización de actividades con el fin de generar nuevos recursos.

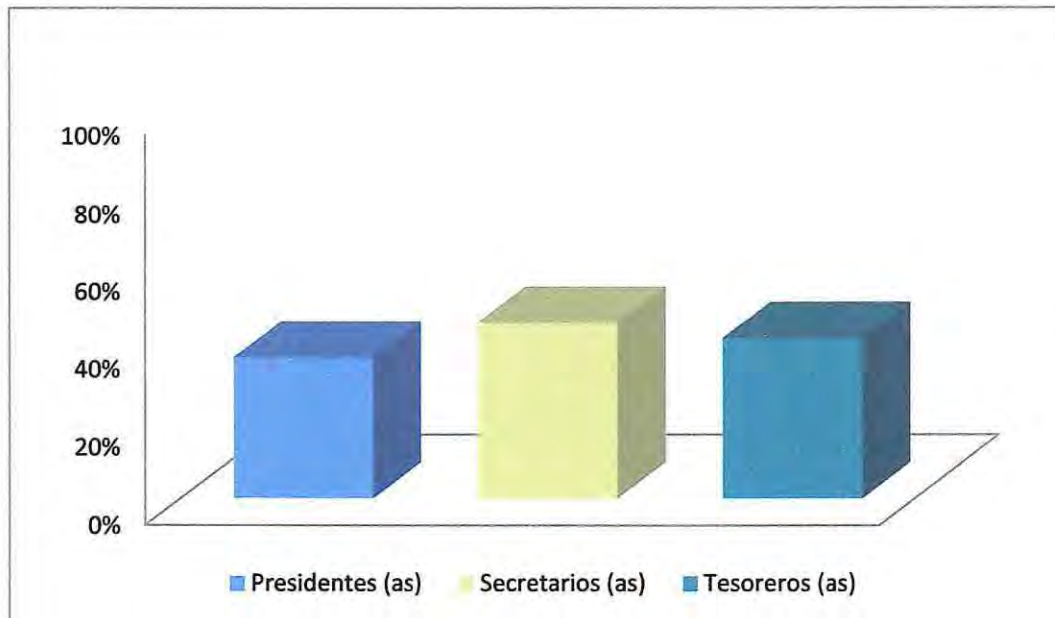
Se considera buena, ya que el 52% de las y los encuestados crea alianzas en beneficio de la organización.

En relación al indicador “generación de nuevos espacios de trabajo involucrando a la comunidad con la organización” se considera bajo ya que el 25% utiliza esta estrategia en su desarrollo como dirigente, lo que identifica una baja apertura de las Organizaciones respecto a la comunidad lo que limita la participación.

A su vez y a consecuencia de lo anterior la creación de estrategias para fomentar la participación en la organización, se considera bajo ya que el 35% utiliza esta estrategia en su desarrollo como dirigente.

❖ Búsqueda del Desarrollo Local

Gráfico N°12: Búsqueda del Desarrollo Local



El 35% de las y los encuestados señaló que realiza la presentación o implementación de al menos un proyecto social que beneficie tanto a la organización como a la comuna, este indicador es malo dado a su bajo porcentaje pero además dado a lo que considera ya que tiene relación con la presentación de proyectos sociales, con los cuales se pueden beneficiar las Organizaciones Sociales, sus miembros y la Comunidad.

Se considera bajo ya que el 28% de las y los encuestados articula con programas de fomento, o como otras entidades públicas y privadas. Cabe señalar que esto tiene directa relación con lo anterior, ya



que si no hay presentación o implementación de proyectos, no desarrollan lazos en esta área con las distintas entidades ya sean públicas o privadas.

Se considera regular ya que 42% de las y los encuestados abren sus espacios (físicos) como organización a la comuna, esto está determinado tanto por quienes poseen sedes comunitarias propias o por quienes prestan a sus espacios a otras organizaciones.

Se considera bueno, ya que el 58% de los y las encuestadas expone que existe una clara definición de los roles y atribuciones de los distintos actores dentro de la organización, esto refleja el trabajo de las y los ya que permite de esta forma un correcto desarrollo de las funciones dentro de la organización.

Objetivo Específico nº3:

“Determinar los factores asociados a las competencias de las Directivas para la generación de recursos”

Tabla N° 16: Operacionalización de las variables. Presidentes de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
	15.	1 = 20 % 2 = 80 %
Propicia la generación de redes de cooperación entre el sector público y los actores locales	16.1	1 = 50 % 2 = 45 % 3 = 5 %
	16.2	1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 0 %
	16.3	1 = 55 % 2 = 40 % 3 = 5 %
	16.4	1 = 60 % 2 = 35 % 3 = 4 %
Búsqueda del Desarrollo personal	17.1	1 = 15 % 2 = 30 % 3 = 55 %
	17.2	1 = 10 % 2 = 40 % 3 = 50 %
	17.3	1 = 25% 2 = 40% 3 = 35%
	17.4	1 = 30 % 2 = 40 % 3 = 30 %

Acciones estratégicas	18.1	1 = 45 % 2 = 40 % 3 = 15 %
	18.2	1 = 75 % 2 = 20 % 3 = 5 %
	18.3	1 = 45 % 2 = 20 % 3 = 35 %
	18.4	1 = 55 % 2 = 40 % 3 = 5 %
Organización de	19.1	1 = 45% 2 = 40 % 3 = 15 %
Actividades por iniciativa propia en beneficio de la organización	19.2	1 = 50% 2 = 25 % 3 = 25 %
	19.3	1 = 60 % 2 = 30 % 3 = 10 %
	19.4	1 = 65 % 2 = 35 % 3 = 0 %

Tabla N° 17: Operacionalización de las variables. Secretarios (as) de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
	15.	1 = 45 % 2 = 55 %
Propicia la generación de redes de cooperación entre el sector público y los actores locales	16.1	1 = 60 % 2 = 35 % 3 = 5 %
	16.2	1 = 45 % 2 = 35 % 3 = 20 %
	16.3	1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 0 %
	16.4	1 = 70 % 2 = 0 % 3 = 30 %
Búsqueda del Desarrollo personal	17.1	1 = 20 % 2 = 50 % 3 = 30 %
	17.2	1 = 5 % 2 = 70 % 3 = 25 %
	17.3	1 = 20 % 2 = 60 % 3 = 20 %
	17.4	1 = 40 % 2 = 55 % 3 = 5 %

Acciones estratégicas	18.1	1 = 50 % 2 = 45 % 3 = 5 %
	18.2	1 = 75 % 2 = 20 % 3 = 5 %
	18.3	1 = 65 % 2 = 20 % 3 = 15 %
	18.4	1 = 45 % 2 = 35 % 3 = 20 %
<hr/>		
Organización de Actividades por iniciativa propia en beneficio de la organización	19.1	1 = 70 % 2 = 20 % 3 = 10 %
	19.2	1 = 40 % 2 = 25 % 3 = 35 %
	19.3	1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 0 %
	19.4	1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 0 %

Tabla N° 18: Operacionalización de las variables. Tesoreros (as) de las Organizaciones.

Dimensión	Indicador	Porcentaje
	15.	1 = 45 % 2 = 55 %
Propicia la generación de redes de cooperación entre el sector público y los actores locales	16.1	1 = 60 % 2 = 35 % 3 = 5 %
	16.2	1 = 30 % 2 = 0 % 3 = 70 %
	16.3	1 = 55 % 2 = 25 % 3 = 20 %
	16.4	1 = 45 % 2 = 55 % 3 = 0 %
Búsqueda del Desarrollo personal	17.1	1 = 25 % 2 = 40 % 3 = 35 %
	17.2	1 = 25 % 2 = 40 % 3 = 35 %
	17.3	1 = 25 % 2 = 40 % 3 = 35 %
	17.4	1 = 55 % 2 = 30 % 3 = 15 %



Acciones estratégicas	18.1	1 = 20 % 2 = 70 % 3 = 10 %
	18.2	1 = 60 % 2 = 35 % 3 = 5 %
	18.3	1 = 80 % 2 = 20 % 3 = 0 %
	18.4	1 = 20 % 2 = 70 % 3 = 10 %
Organización de Actividades por iniciativa propia en beneficio de la organización	19.1	1 = 45 % 2 = 45 % 3 = 10 %
	19.2	1 = 50 % 2 = 25 % 3 = 25 %
	19.3	1 = 40 % 2 = 50 % 3 = 10 %
	19.4	1 = 75 % 2 = 15 % 3 = 10 %



Factores Asociados a las competencias como generación de recursos

Se entiende por factores a todos aquellos elementos que favorecen a las competencias o habilidades de los dirigentes para la obtención de recursos.

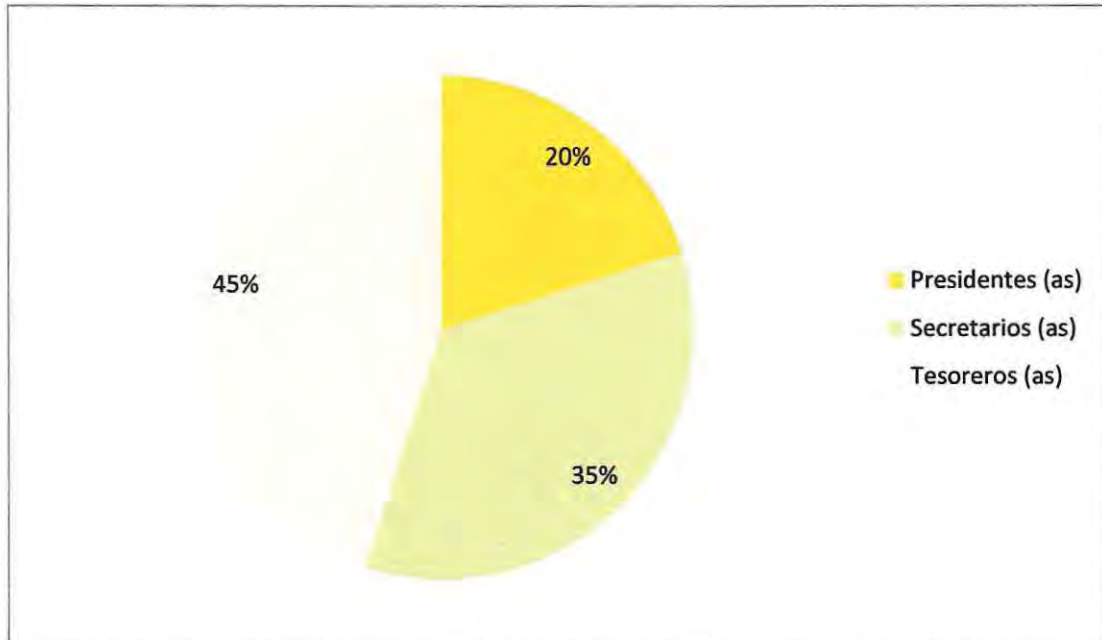
✦ **Perfeccionamiento**

Apunta a fortalecer la gestión y desempeño de dirigentes sociales, ofreciendo una oportunidad de desarrollo de competencias, que permitan conseguir mejores resultados.

Se considera malo, dado a los bajos porcentajes obtenidos, entiendo además que la búsqueda continua de capacitación permite perfeccionarse y obtener mejores resultados, lo cual sería beneficioso tanto en la superación personal como profesional el 70% de las y los encuestados señalaron que les interesa recibir capacitaciones, pero son el 10% reconoce haber buscado por medios propios educación social.

A continuación se representa una gráfica que da cuenta de los porcentajes de las oportunidades de capacitación que han recibido las y los dirigentes, evidenciando el nivel que poseen.

Gráfico N°13: Capacitación Dirigente



Se considera malo debido a que 20% de los Presidentes (as) encuestados han realizado alguna capacitación.

Se considera malo debido a que 35% de los Secretarios (as) encuestados han realizado alguna capacitación.

Se considera regular 45% de los Tesoreros (as) encuestados han realizado alguna capacitación.

Los tipos de capacitación que señalaron participar recaen en una escuela para dirigentes sociales 30%, capacitaciones de SENAMA 20%, alfabetización digital 30%, contabilidad básica 20%

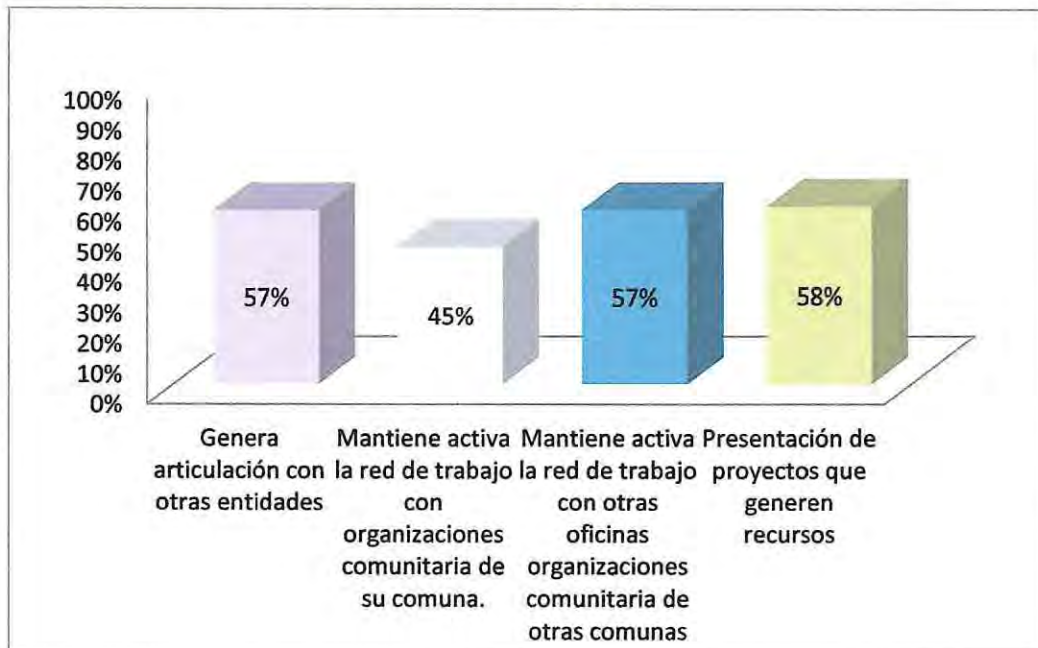
❖ **Propicia la generación de redes de cooperación entre el sector público y los actores locales.**

En este marco, los diversos factores convergen para la formación de alianzas de cooperación entre el sector público y privado lo que es favorable para lograr las expectativas que posean tanto las organizaciones como los sectores mencionados que permita una efectiva articulación.

Las cifras obtenidas son positivas para el desarrollo de las Organizaciones Comunitarias de la Comuna entendiendo que convergen diversos intereses y preferencias de los diferentes sectores.

Esto lleva a permitir una transformación social por medio de nuevos modos de relaciones entre las organizaciones de la sociedad civil., el Estado y entidades privadas, logrando así un trabajo completo ni de mucha autonomía, ni completa dependencia de uno o de los otros, sino un ajuste mutuo.

Gráfico N° 14: Generación de Redes



Se considera bueno con el 57%, el indicador Generación de articulaciones con otras entidades, tanto público como privado, para abordar problemas asociados a la comunidad y su territorio

Se considera regular con el 45%, el indicador Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de su comuna.

Se considera bueno con un 57% el indicador Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de otras comunas

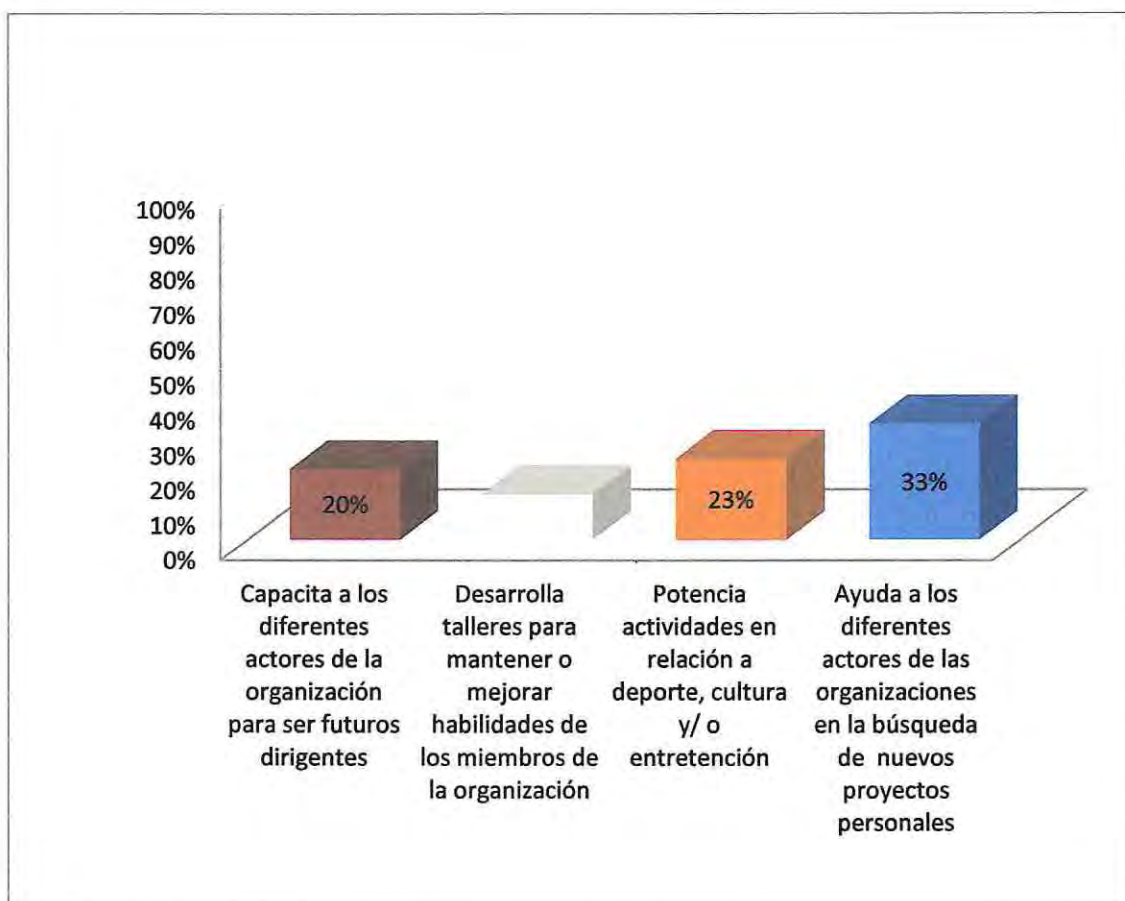
Se considera bueno con un 58% el indicador Presentación e implantación de proyectos que generen recursos a la organización

❖ **Búsqueda del Desarrollo Personal**

Como hilo conductor y apuntando al objetivo determinar los factores asociados a las competencias de las directivas se pretende identificar con valores personales y motivación hacia un liderazgo de servicio apuntando al beneficio de la comunidad.

El siguiente grafico presenta diferentes actividades propuestas.

Gráfico N° 15: Búsqueda del Desarrollo Personal





Se considera Malo con un 20% el indicador Capacita a los diferentes actores de la organización para ser futuros dirigentes.

Se considera Malo con un 13% el indicador Desarrolla talleres para mantener o mejorar habilidades de los miembros de la organización

Se considera Malo con un 23% el indicador Potencia actividades en relación a deporte, cultura y/ o entretenición

Se considera Malo con un 33% el indicador Ayuda a los diferentes actores de las organizaciones en la búsqueda de nuevos proyectos personales

Estos líderes saben que las transformaciones importantes las hace el grupo, por eso, tener una comunicación efectiva y constante con los distintos miembros para orientarlos, otorgarles información y motivarlos a actuar se hace indispensable, pero manifiestan que son los miembros de las organizaciones quienes poseen una baja motivación al momento de participar, muchos no asisten a reuniones, buscan el beneficio personal y no colectivo, es por eso identifican que “nadie quiere ser dirigente” ya que falta apoyo de los demás para llevar a cabo cualquier proyecto.

Además señalan que ellos deben ser quien orienta, motiva y une a los miembros de la organización para que pueda cumplir sus objetivos y para eso deben estar capacitados, y como se logró observar anteriormente la perfeccionamiento de las y los dirigentes es bajo.



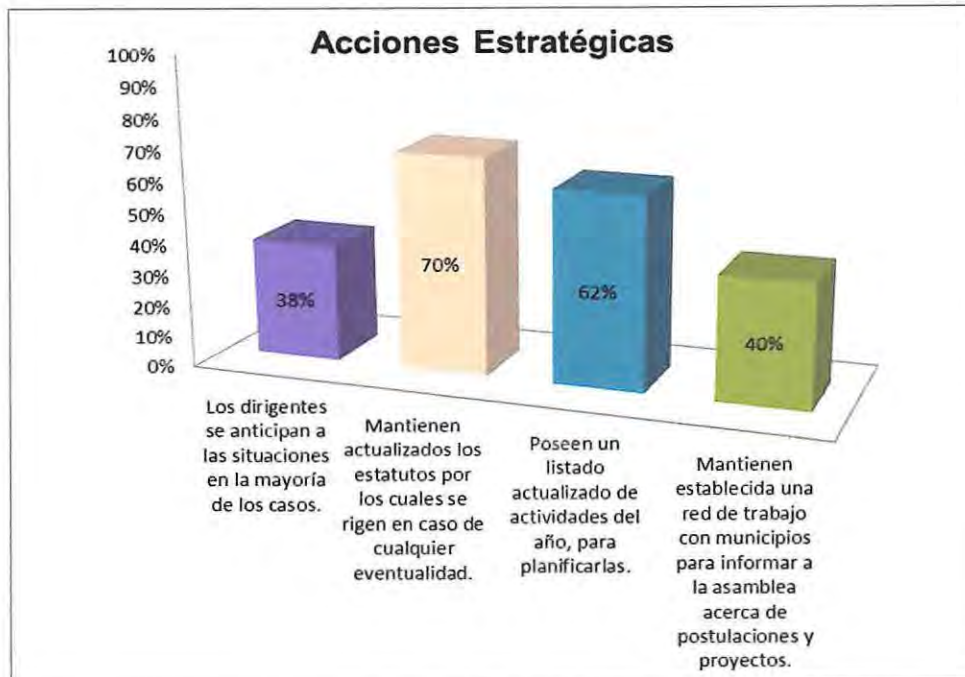
❖ Factores asociados a las competencias como dirigente

Todos aquellos elementos que favorecen a las competencias o habilidades en su desarrollo como dirigentes

En concordancia al punto anterior, un buen dirigente es quien conoce a los miembros de la organización para aprovechar e incentivar las habilidades de cada uno. Su principal atributo no es imponer ideas, sino fomentar la participación y el diálogo entre cada uno de los integrantes de la organización.

Pese a la motivación de los líderes frente a sus proyectos sociales, el trabajo de dirigente es duro, teniéndose que enfrentar a los problemas cotidianos de la organización, a la falta de respuesta de las autoridades y a la falta de recursos, a lo que deben sumar las vicisitudes de su vida personal.

Gráfico N° 16: Acciones estratégicas



Un líder es aquel que lucha por la unificación de los diferentes sectores, que trabaja para emprender acciones que den al traste con el desarrollo de la comunidad; que no usa los recursos de determinada organización para su provecho individual con fines políticos, económicos o religiosos.

Se considera regular con un 40% el indicador “mantienen establecida una red de trabajo con municipios para informar a la asamblea acerca de postulaciones y proyectos”, entendiendo que el papel de un líder comunitario es representar y movilizar a su comunidad para resolver los problemas, al poseer pocos vínculos con entidades dificultan el desarrollo ya que estos son de gran apoyo al momento de informar u orientar en situaciones.



Se considera Malo con un 38% el indicador Los dirigentes se anticipan a las situaciones en la mayoría de los casos. Un líder o dirigente debe ser quien informa a su comunidad sobre los diferentes problemas que aquejan al sector donde desempeña su trabajo comunal; convoca a reuniones para discutir los problemas y buscarle solución en conjunto. Es por eso que el bajo porcentaje que arroja la investigación considera que en este ítem las y los dirigentes no cumplen con su rol a cabalidad.

Para el caso de los siguientes indicadores los resultados son buenos en relación al rol que se espera de ellos movilizando a su comunidad para resolver los problemas que la afectan en alguna eventualidad o en actividades que presenten, y así pueda ser autosuficiente y salir adelante frente a todas las tareas, es por eso que positivo el trabajo de los sujetos de investigación en esta área

Se considera Bueno con un 70% el indicador Mantienen actualizados los estatutos por los cuales se rigen en caso de cualquier eventualidad.

Se considera Bueno con un 62% el indicador Poseen un listado actualizado de actividades del año para planificarlas.

Objetivo N°4

“Analizar el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo con otras organizaciones sociales”.

Tabla N° 19: Operacionalización de variables Presidentes de organizaciones Sociales

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Articulación y manejo en gestión de redes	20.1	1 = 65 %
		2 = 25 %
		3 = 10 %
	20.2	1 = 65 %
		2 = 25 %
		3 = 10 %
	20.3	1 = 75%
		2 = 25%
		3 = 0%
Calidad de comunicación	21.1	1 = 60 %
		2 = 35 %
		3 = 5
	21.2	1 = 75%
		2 = 20 %
		3 = 5 %
	21.3	1 = 55 %
		2 = 45 %
		3 = 5 %
	21.4	1 = 65 %
		2 = 25 %
		3 = 10 %



		1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 0 %
Trabajo en equipo	22.1	
		1 = 85 % 2 = 15 % 3 = 0 %
	22.2	
		1 = 45 % 2 = 40 % 3 = 15 %
	22.3	
		1 = 30 % 2 = 55 % 3 = 15 %
	22.4	
		1 = 55 % 2 = 45 % 3 = 5 %
	22.5	
		1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 0 %
	22.6	
Trabajo en redes		1 = 30 % 2 = 25 % 3 = 45 %
	23.1	
		1 = 50 % 2 = 45 % 3 = 5 %
	23.2	
		1 = 50 % 2 = 45 % 3 = 5 %
	23.3	
		1 = 60 % 2 = 40 % 3 = 50 %
	23.4	

Tabla N° 20: Operacionalización de variables Secretarios (as) de organizaciones Sociales

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Articulación y manejo en gestión de redes	20.1	1 = 60 %
		2 = 25 %
		3 = 15 %
	20.2	1 = 85 %
		2 = 10 %
		3 = 5 %
	20.3	1 = 75 %
		2 = 25 %
		3 = 0 %
Calidad de comunicación	21.1	1 = 65 %
		2 = 35 %
		3 = 0 %
		21.2
	2 = 20 %	
	3 = 5 %	
	21.3	1 = 35 %
	2 = 20 %	
	3 = 45 %	
	21.4	1 = 50 %
	2 = 40 %	
	3 = 10 %	



		1 = 65 % 2 = 30 % 3 = 5 %
Trabajo en equipo	22.1	
		1 = 90 % 2 = 10 % 3 = 0 %
	22.2	
		1 = 50 % 2 = 45 % 3 = 5 %
	22.3	
		1 = 50 % 2 = 25 % 3 = 25 %
	22.4	
		1 = 85 % 2 = 5 % 3 = 10 %
	22.5	
		1 = 70% 2 = 30 % 3 = 0 %
	22.6	
Trabajo en redes		1 = 25 % 2 = 20 % 3 = 55 %
	23.1	
		1 = 50 % 2 = 20 % 3 = 30 %
	23.2	
		1 = 45 % 2 = 40 % 3 = 15 %
	23.3	
		1 = 60 % 2 = 30 % 3 = 10 %
	23.4	

Tabla N° 21: Operacionalización de variables Tesoreros (as) de organizaciones Sociales

Dimensión	Indicador	Porcentaje
Articulación y manejo en gestión de redes	20.1	1 = 70 % 2 = 10 % 3 = 20 %
	20.2	1 = 70 % 2 = 25 % 3 = 5 %
	20.3	1 = 70 % 2 = 20 % 3 = 10 %
Calidad de comunicación	21.1	1 = 85 % 2 = 15 % 3 = 0 %
	21.2	1 = 40 % 2 = 14 % 3 = 45 %
	21.3	1 = 35 % 2 = 40 % 3 = 25 %
	21.4	1 = 40 % 2 = 60 % 3 = 0 %

		1 = 80 %
	22.1	2 = 15 %
		3 = 5 %
Trabajo en equipo		
	22.2	1 = 70 %
		2 = 25 %
		3 = 5 %
	22.3	1 = 50 %
		2 = 40 %
		3 = 10 %
	22.4	1 = 55 %
		2 = 25 %
		3 = 20 %
	22.5	1 = 80 %
		2 = 15 %
		3 = 5 %
	22.6	1 = 50 %
		2 = 50 %
		3 = 0 %
Trabajo en redes		
	23.1	1 = 20 %
		2 = 30 %
		3 = 50 %
	23.2	1 = 45 %
		2 = 40 %
		3 = 15 %
	23.3	1 = 45 %
		2 = 50 %
		3 = 5 %
	23.4	1 = 50 %
		2 = 40 %
		3 = 10 %

Dimensión

❖ Articulación y manejo en gestión de redes

Lograr la participación de la comunidad y colaborar con sus miembros deben ser los pilares de cualquier esfuerzo para promover la participación social de la sociedad civil. La movilización de la comunidad ha sido fundamental en los grandes cambios que ha tenido la sociedad y se considera a las organizaciones como el motor que encienden y mueven la sociedad de ahí radica la necesidad de que estas se articulen y trabajen en redes.

El siguiente gráfico representa una visión global del trabajo de los dirigentes en trabajo en redes.

Gráfico N°17: Gestión de Redes.

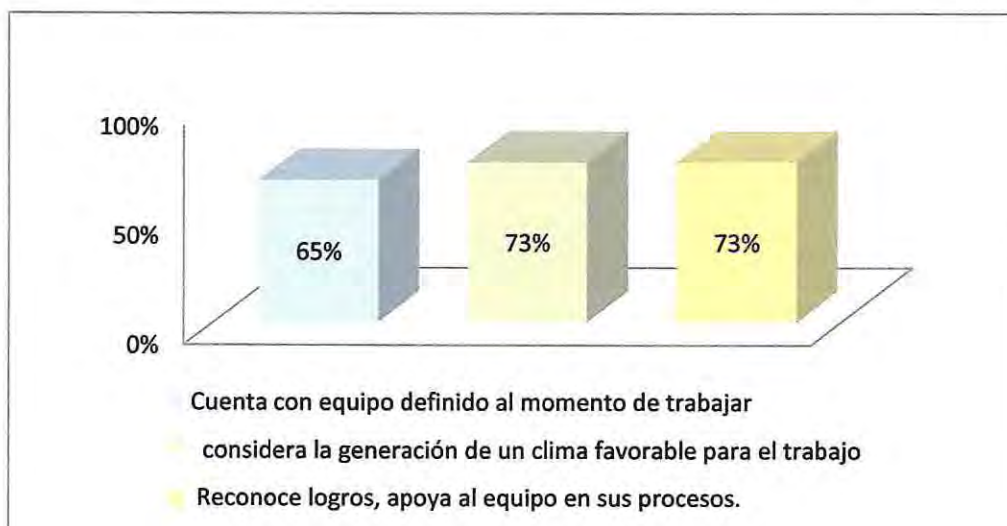
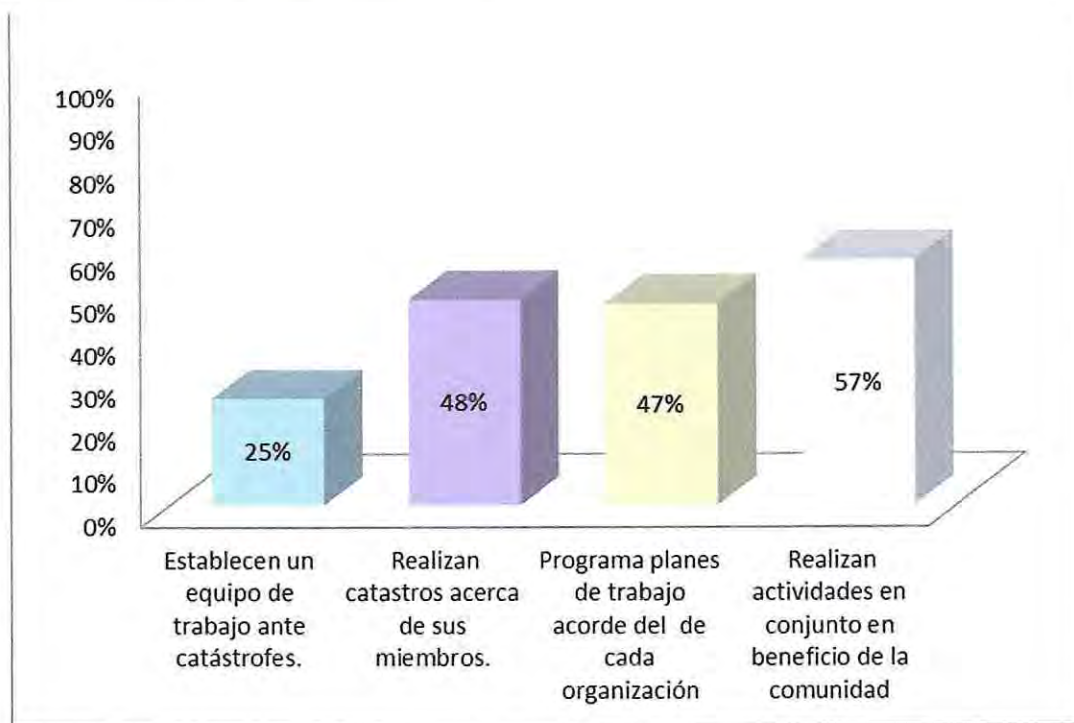


Gráfico N°18: Trabajo en Redes



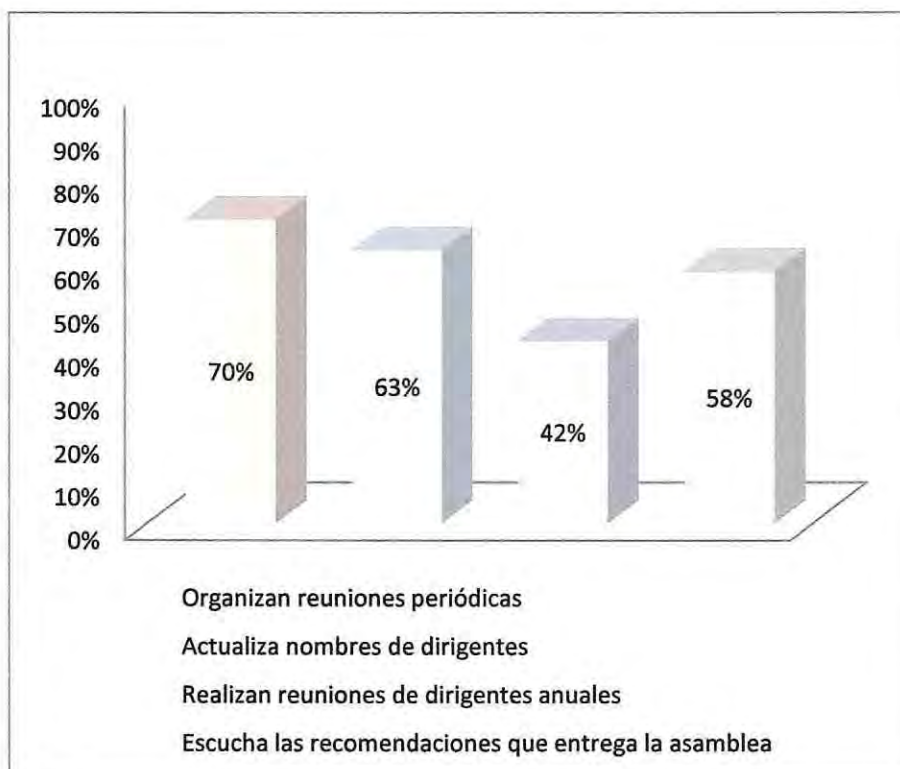
Se considera bueno el indicador: “cuenta con equipo definido al momento de trabajar” con un 65% de las y los dirigentes encuestados, lo cual es positivo para el desarrollo de las organizaciones ya que devela líderes que realizan su trabajo de la manera más óptima dentro de sus posibilidades, un líder que cuenta con equipo de confianza y definido lograr me mejor manera sus objetivos a su vez; el indicador de la generación de un clima favorable para el trabajo se considera bueno con un 73%, ya que tomando lo anterior podrán y lograrán alcanzar metas y proyectos que se propongan, obteniendo así beneficios tanto como para Organizaciones como la comunidad; como evidencia de lo mencionado antes, se deben los resultados obtenidos respecto al indicador que tiene relación a reconocer logros y apoya al equipo en sus procesos, ya que

deja ver que los miembros de las organizaciones se sienten a gusto y participan con líderes que los consideran.

❖ Calidad de Comunicación

La comunicación es uno de los elementos más importantes dentro del desarrollo de una organización; con el tiempo se ha notado su importancia, logrando así un aumento en la participación dado a las buenas relaciones adquiridas y logrando superar de buena manera conflictos que se presenten tanto internos como externos.

Gráfico N°19: Calidad de la Comunicación





Se considera bueno el indicador organizan reuniones periódicas con un 70% aportando en muchos aspectos a la organización y en su desarrollo ya que sirve como herramienta de motivación de los miembros, construye y fortalece la identidad de la organización, haciendo participe a las organizaciones en diferentes ámbitos, incentivando así en las actividades a los demás asistentes. Además es importante considerar en indicador escucha las recomendaciones que entrega la asamblea el cual se considera bueno con un 58% ya que el éxito de las reuniones que organiza se debe a esto, ya que de nada sirve organizar reuniones si no hay un buen clima de trabajo y eso solo se logra con una buena comunicación y respeto.

Sin una correcta comunicación es imposible lograr metas, aumentar productividad y generar los resultados que se deben alcanzar, sin un trabajo en equipo es mucho más difícil aun, es por eso necesario que las y los dirigentes mantengan actualizado los nombres de los dirigentes respecto a otras organizaciones este indicador se cumple con un 63% lo cual permite ver que hay interés por parte de quienes representan a las organizaciones de promover un trabajo en equipo. A su vez, en relación a la realización de reuniones de dirigentes de manera anual, se considera regular con un 45%, ya que aluden dificultad de tiempo y coordinación, cabe señalar que las organizaciones que más están relacionadas son las de adultos mayores y las organizaciones orientas al ámbito de salud con un 40%.

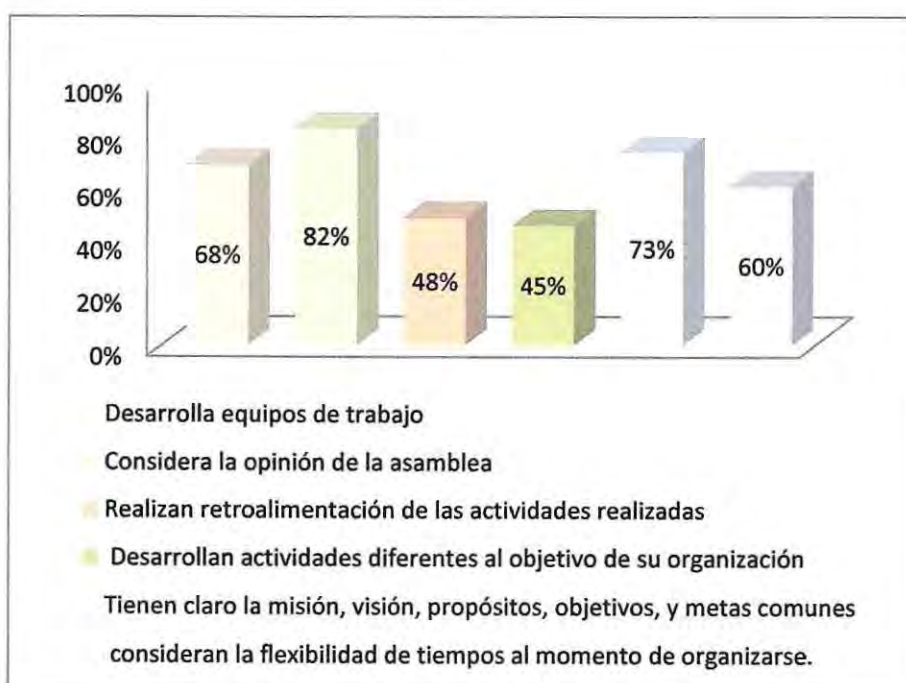
❖ Trabajo en equipo



La cohesión social es una forma de convivir, de compartir los recursos, los valores y de respetar y comprender las diferencias que existen en una sociedad, eso se ve acrecentado cuando dentro de una organización coexisten diferentes caracteres al igual que en una familia, es un sistema en donde lograr una correcta comunicación permite trabajar de forma correcta logrando así objetivos y superando obstáculos. Hay que consensuar, lograr la unidad viendo las demandas y necesidades.

A continuación se grafican los indicadores con los cuales se trabajó durante la investigación obteniendo resultados buenos, respecto al trabajo en equipo dentro de sus organizaciones, entendiendo que unidos se logran mejores resultados.

Gráfico N°20: Trabajo en Equipo



Introducción



Capítulo Quinto: Conclusiones y Aprendizajes

Introducción:

El capítulo que se presenta a continuación, hace alusión a las conclusiones metodológicas, teóricas y para la profesión. A si mismo sobre los aprendizajes tanto profesionales como personales que han surgido a partir del proceso del Proyecto de Título, enfocado en conocer la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo”,

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se comenzará con las conclusiones metodológicas y teóricas, desarrollando una breve síntesis sobre el logro de los objetivos establecidos, el diseño metodológico y los instrumentos de recolección de información. Por otra parte, en cuanto a las conclusiones teóricas, estas abarcaran desde elementos básicos vinculados con participación, hasta lo que establece en la Ley.

Posteriormente, se concluirá respecto a la importancia del tema de fondo para Trabajo Social, su vinculación con la importancia de la Participación Social y como la profesión se desarrolla en el área.

Finalmente, se reflexionara sobre los aprendizajes, tanto profesionales como personales que ha adquirido la estudiante autora de la presente investigación, a lo largo del año 2017.





I. Conclusiones Metodológicas

El tema central de actual investigación llevada a cabo por la estudiante, tuvo como finalidad la realización de un diagnóstico de la situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo, la cual permitió caracterizar las organizaciones comunitarias según características sociodemográficas de sus dirigentes, identificar las competencias que poseen dirigentes sociales, Determinar los factores asociados a las competencias de las directivas para la generación de recursos, analizar el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias con otras organizaciones sociales.

Se realizó, se debió tanto a los intereses de las estudiantes, como también a las necesidades de la Institución Patrocinante (Ilustre Municipalidad de Papudo), por adquirir y explorar nuevos conocimientos que no se tenía sobre el tema, principalmente, aquello referido por los propios sujetos de investigación.

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos, se implementó un enfoque de investigación cuantitativa con el propósito de que la información recogida y su respectivo análisis obteniendo datos cuantitativos y logrando inferencias más allá de los datos sobre la situación actual la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo.



Objetivo Específico N°1	“Caracterizar las organizaciones comunitarias según características sociodemográficas de sus dirigentes”
--	---

Para el cumplimiento del objetivo específico número 1, se propuso responder a la pregunta *¿Cómo son las organizaciones comunitarias según características sociodemográficas de sus dirigentes?* Es por esto, que mediante la aplicación del cuestionario, se obtuvieron las respuestas, determinando así las características de las organizaciones según condiciones sociodemográfica de sus dirigentes.

Dentro de las dificultades enfrentadas para cumplir con el objetivo específico N°1, es posible mencionar algunos aspectos relacionados con el tiempo dado a que las organizaciones fijan sus reuniones de manera interna, lograr coincidir con los sujetos de la investigación, fue complejo, dado a que muchas encuestas debieron hacerse fuera de ese contexto ya que reuniones estaban fijadas con fechas muy lejanas, y en beneficio del tiempo no fue posible participar en todo momento con la organización. No obstante a lo anterior, el objetivo en cuestión fue logrado en plenitud, constatando, tal como se planificó a caracterización de las organizaciones según sus condiciones sociodemográficas.

Objetivo Específico N°2	“Identificar las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo”
--	--

Para el cumplimiento del objetivo específico número 2, se propuso responder a la pregunta *¿Cuáles son las competencias que poseen dirigentes sociales de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo?* para ilustrar esto se aplicó la encuesta con un ítem enfocado en caracterizar las competencias que poseen las y los dirigentes.

Una de las dificultades que se puede indicar es que muchos de las y los encuestados eran adultos mayores, por lo que debían solicitar ayuda para responder, lo cual fue solucionado, siendo asistidos por la investigadora o por otros miembros de la organización, esta situación se repitió en varias ocasiones con diferentes dirigentes lo que denotaba una baja anímica al momento de presentar sus limitaciones, en eso momento se les explicaba que uno de los objetivos de realizar la investigación es que todos quienes calzaban con las características para responder la encuesta debían participar y que su opinión era importante y que sus limitantes no eran problema y que por lo demás daba señales de lo que se quería lograr con la investigación.



Objetivo Específico N°3	“Determinar los factores asociados a las competencias de las directivas para la generación de recursos”
--	--

Para el cumplimiento del Objetivo número 3, se propuso responder a la pregunta *¿Cuáles son los factores asociados a las competencias de las directivas para la generación de recursos?* Como ya se ha nombrado anteriormente mediante la aplicación de la encuesta en donde posee un ítem relacionado al logro del presente objetivo, a cada dirigente de las organizaciones seleccionadas. Es así, que por medio de la operalización e interpretación de las variables se pudo determinar los factores asociados a las competencias.

Dentro de las dificultades que se encontraron, tienen relación a que muchos al momento de ir respondiendo la encuesta comenzaban a realizar acusaciones respecto a ciertas entidades, en relación a la falta de capacitación y preocupación que se les entrega.



<p>Objetivo</p> <p>Específico N°4</p>	<p>“Analizar el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo con otras organizaciones sociales”</p>
---	--

Para el cumplimiento del Objetivo número 4, se propuso responder a la pregunta ¿Cuál es el nivel de vinculación de las organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo con otras organizaciones sociales? Se obtuvieron resultados vinculados esencialmente al alto nivel de vinculación que tienen las organizaciones, la importancia que le entregan y además al buen clima de trabajo que poseen, tanto interno como externo, entendiendo esto como medio para la resolución de conflictos y oportunidades futuras.

La metodología utilizada para la realización de la presente investigación fue de tipo Cuantitativa con un diseño Descriptivo – Explicativo ya que se pretende con esta investigación describir distintos fenómenos sociales. Además se entiende lo Explicativo como un tipo de estudio el cual pretende explicar por qué sucede tal o cual problema. (Pastén, Metodología de la Investigación Social, 2008, pág. 44).

Se considera correcto el tipo de estudio elegido ya que este tipo de estudio comprende un nivel más complejo, ya que su intención no es definir conceptos o generar relaciones entre estos, sino que, tal como señala Sampieri, está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, (...) se centra en explicar las causas, en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 108).

Respecto a los objetivos específicos, es posible sostener que el objetivo general planteado para esta investigación se ha cumplido plenamente. Los resultados del estudio permiten reportar la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo.

El instrumento implementado para la recolección de datos desde la Metodología cuantitativa, se basó, principalmente, en una encuesta de 57 preguntas de preguntas alternas, con preguntas cerradas y específicas, diseñadas para conocer el funcionamiento de las organizaciones comunitarias de la Comuna de Papudo en relación a dinámica, estructura de poder y nivel de participación.



Cabe destacar que la realización de esta investigación en primera instancia sería realizada con enfoque metodológico de carácter cuantitativo enriquecido por elementos cualitativos. En el caso los aportes cualitativos serían recopilados a través de una entrevista orientada a recoger la información necesaria para complementar los datos cuantitativos.

En relación anterior, respecto de los aportes cualitativos, no fue posible de llevarlo a cabo, dado a un retraso con el cronograma de trabajo establecido para el trabajo de campo, retardando los procesos planificados con anterioridad dado a la dificultad que requirió la reunión con las y los dirigentes de las organizaciones. Es por eso, que en virtud del tiempo y considerando el número de informantes, y la cantidad de información resultante al momento de sistematizar, para ser analizada, se hace necesario utilizar la computación, en lo posible, para realizar la tabulación de los datos en un tiempo corto. (Pasten, 2008)

Además en esta técnica es de gran utilidad para elaborar diagnósticos tanto descriptivos como explicativos, como es el caso de esta investigación, de esta manera se aprovechan todos sus elementos para obtener los datos en la presente investigación.



II. Conclusiones Teóricas

La presente investigación desarrollada por la estudiante, cuenta con un Marco Teórico, razón por la cual antes de comenzar la recolección de información se tiene que tener en claro el concepto de Participación entendida como un proceso político, es aquella que ciertas organizaciones, representativas de determinados sectores sociales de un país, intentan o llegan a lograr el acceso de los instrumentos decisoriales de la condición política, a nivel local, regional o nacional, con el fin de ver representado sus intereses de grupo, con el contexto de proceso de desarrollo económico social. (García, 1995)

A su vez se considera el concepto de La participación ciudadana, ha sido entendida como el conjunto de actividades voluntarias mediante las cuales los miembros de una sociedad participan en la selección de sus gobernantes y, directa o indirectamente, en la elaboración de la política gubernamental

Para la presente investigación se decidió adherirse al **Modelo de Competencias** la cual es una respuesta idónea ante requerimientos de las múltiples necesidades de las diferentes áreas de nuestra sociedad ha sido la incorporación de innovaciones, que, en una forma ha adquirido un carácter de factor esencial para alcanzar el éxito.

Lo cual se considera el más apropiado, ya que cumple con el objetivo de la investigación y ayuda a sustentar la búsqueda de las diferentes competencias que poseen los dirigentes sociales de las diferentes organizaciones.



Una manera de organizarse en la sociedad civil fue a través de las organizaciones, las que han estado presentes en nuestra historia.

Se crearon con la finalidad de tener una mejor estructura social y que con el paso del tiempo se volvieron necesarias en nuestra civilización para el desarrollo y crecimiento de ésta.

Las organizaciones sociales que se originan con objetivos comunes, por lo general del tipo social o con fines recreativos, es por eso que extrajo de la ley lo relacionado a ellas.

Además se trabajó con los conceptos de liderazgo y competencias que ayudaron a complementar la información, para hacer posible la caracterización de las Organizaciones y sus Dirigentes.

Por lo cual se considera que el marco teórico es adecuado para una tener conocimiento previo acerca de la temática a trabajar y de los sujetos de estudio, entregando las herramientas para una mejor comprensión del tema y su funcionamiento, especialmente en lo relacionado a las organizaciones comunitarias, dado a que

III. Conclusiones Profesionales

El Trabajo Social desde siempre ha buscado facilitar, promover e incentivar el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, para lo cual existe la convicción de que eso se logrará en la medida en que ellas se sientan actores de su propio cambio; que potencien y desarrollen todas sus habilidades y destrezas, lo cual les permitirá hacerse cargo del control de sus vidas.



Junto con lo anterior, el aporte que hace la profesión a la participación social es un proceso de gran relevancia, en tanto ella permite a los sujetos reconocerse con derechos y deberes recíprocos, y que por lo mismo, se lo reconoce como capaz de ser un actor de cambio y no simplemente como un receptor de todos los beneficios, bienes y servicios que pueda recibir gracias a su participación.

Entonces, la participación puede ser comprendida como un proceso que trasciende y cruza la vida de los sujetos, en tanto supone el involucramiento de las personas en proceso de toma de decisiones, generalmente vinculados a temas de su interés relacionados con la satisfacción de una necesidad u obtención de un beneficio.

Es ahí donde se debe desarrollar el rol del trabajador social como un educador informal potenciando y empoderando a los diferentes actores de la sociedad civil para ser artifices de sus propios logros, las y los trabajadores sociales deben profundizar y desarrollar sus habilidades y destrezas profesionales, con el objeto de promover y desarrollar espacios de participación ciudadana, entendiendo que se considera a la comunidad como el motor que mueve la sociedad.

Una Comunidad organizada aumenta las posibilidades de resolver los problemas que los aquejan, de tomar decisiones y de mejorar sus condiciones de vida. La participación brinda la posibilidad de ser ellos actores solucionadores de sus problemas, buscar las soluciones, y obtener logros de desarrollo y fortalecimiento individual y social, entendiendo así que una sociedad organizada logra mayores objetivos.



IV. Aprendizajes

a. Aprendizajes Profesionales

Es significativo referir que la estudiante, a partir de las experiencias de prácticas profesionales, ya había tenido un primer acercamiento a la temática de Participación social, específicamente con organizaciones comunitarias, como juntas de vecinos y comités habitacionales. Sin embargo, la elaboración de la investigación enfocada en conocer a profundizar la realidad, tanto como las experiencias propias de quienes son dirigentes de las diferentes organizaciones en torno a la participación social, generó la posibilidad de conocer y comprender a fondo el desempeño profesional dentro de la institución.

En base a lo anterior, no solo se pusieron en práctica aquellos conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos adquiridos en los años de estudio dentro de la carrera de Trabajo Social, sino que también, se manifestaron aquellas competencias genéricas de cada estudiante y competencias específicas de la profesión, tales como el trabajo en equipo, la empatía, habilidades comunicacionales, el respeto por el otro, entre otros.

Finalmente, la oportunidad de haber desarrollado el Proyecto de Título dentro del área de interés de la investigadora, constituye una experiencia significativa y un primer paso para que en la posterioridad, ella se pueda desempeñar como Trabajadora Social, en alguna institución que posea trabajo con organizaciones, entiendo que esto puede suceder en diferentes ámbitos, ya que estas están presentes en todos los espacios de la sociedad.

b. Aprendizajes Personales

A raíz de la realización del presente Proyecto de Título llamado *“Diagnóstico de la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo”*, los principales aprendizajes personales se originaron en torno al trabajo en equipo, que si bien la estudiante desarrolla de manera individual el proceso, está vinculado a la relación de confianza, respeto y compromiso con el trabajo y la investigación que otorgo el Departamento de Desarrollo Comunitario (DIDECO) en el cual está inserta la Oficina de Organizaciones Comunitarias.

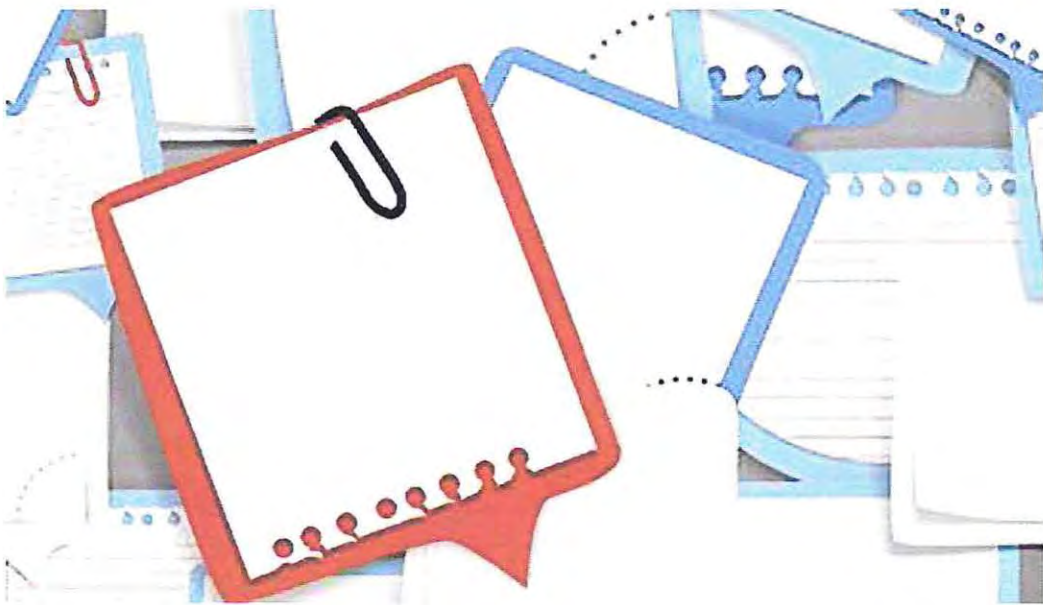
Mediante a la responsabilidad propuesta tanto con las personas, la investigación y la Oficina, fue lo que permitió el desarrollo de manera óptima del proceso. A su vez, el apoyo tanto familiar, entorno cercano, miembros de organizaciones sociales, las y los profesionales con los cuales convivía dentro de la institución, Profesor guía y por supuesto la supervisora Institucional, permitieron el cumplimiento de los objetivos planificado.



A modo de conclusión, lo anterior permitió que la investigación pudiera ser avanzada de la mejor forma posible y esperado, logrando lo acordado en primera instancia y mejor aún, obteniendo los resultados esperando a la hora de indagar en la materia.

Capítulo Sexto:

Anexos



Capítulo Sexto: Anexos

Introducción:

A continuación, se enseñará el instrumento de recolección de datos, cuantitativo, utilizado para el proceso de levantamiento de datos información con finalidad de elaborar la presente investigación.

Se presentan tres anexos: el primero, corresponde al cuestionario aplicado para conocer el Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo.

El segundo corresponde a la tipología de las 131 organizaciones comunitarias de la comuna de Papudo existentes hasta la fecha de inicio de la presente investigación.

El último corresponde al Consentimiento informado entregado previamente a las personas participantes en la aplicación de instrumento.

Anexo N°1:

**“Encuesta sobre Situación Actual del
Funcionamiento de Organizaciones
Comunitarias y Participación Social en la
Comuna de Papudo”**

***“Encuesta sobre Situación Actual del Funcionamiento de
Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de
Papudo”***



Año 2017

Estudiante Tesista:

Gabriela Vargas Mencia

Institución Patrocinante:

Ilustre Municipalidad de Papudo

Profesor Guía:

Fernando Pastén Cordovez

Supervisora Institucional:

Claudia Adasme Donoso

Fecha:	/ / 2017
N° de Cuestionario	
Tipo de Organización	
Cargo que desempeña	

Instrucciones para poder resolver el cuestionario

El proposito de este cuestionario es poder conocer Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participacion Social, por lo que se pregunta acerca de sus experiencias en el desarrollo como Dirigentes Sociales en diversos ambitos, tales como manejo de tecnologias de la comunicaci3n, manejo de redes, vinculaci3n de las organizaciones, capacitaciones, entre otros.

La encuesta consta de 57 preguntas. Si considera una o m3s de una alternativa considere responder solo aquellas preguntas que aplican a su experiencia y su realidad.

Lea cuidadosamente cada pregunta y marca con una equis (x) la opcion que mas le represente.



Preguntas de Investigación

A. CARACTERIZACIÓN DEL DIRIGENTE

1) Edad del dirigente:

- 1) ___ 18- 29 años
- 2) ___ 30 - 40 años
- 3) ___ 41 – 59 años
- 4) ___ 60 Y MÁS

2. Sexo del dirigente:

- 1) ___ Hombre
- 2) ___ Mujer

3. ¿Cuál es su lugar de residencia?

- 1) ___ Papudo
- 2) ___ Pullally
- 3) ___ Las Salinas



4. Años de escolaridad:

- | | |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 1) ___ Sin escolaridad | 4) ___ Media Incompleta |
| 2) ___ Básica incompleta | 5) ___ Media Completa |
| 3) ___ Básica Completa | 6) ___ Superior Incompleta |
| | 7) ___ Superior completa/Post-título |

5. Situación ocupacional:

- | | |
|----------------------------|---|
| 1) ___ Dependiente | 2) ___ Independiente |
| 3) ___ Jubilado/Pensionado | 6) ___ Trabajo familiar no remunerado (Dueña (o) de casa) |
| 4) ___ Cesante | 7) ___ Sin ocupación |
| 5) ___ Empleador | |

6. Estado Civil

- 1) ___ Soltero(a)
- 2) ___ Casado(a)
- 3) ___ Unión civil
- 4) ___ Separado (a)



7. Seleccione su trayectoria del dirigente:

- | | |
|------------------------|------------------------|
| 1) ___ menos de un año | 4) ___ 6 a 9 años |
| 2) ___ 1 a 2 años | 5) ___ 10 a 19 años =1 |
| 3) ___ 3 a 5 años | 6) ___ 20 años y más=0 |

8. ¿Cuántos miembros posee la organización a la cual pertenece?

- 1) ___ 15 a 25 miembros
- 2) ___ 26 a 35 miembros
- 3) ___ 36 o más miembros

9. En su comunidad tiene acceso a:

- 1) ___ Teléfono de red fija
- 2) ___ Teléfono celular
- 3) ___ Computador en su vivienda
- 4) ___ Poseen acceso a internet

10. Respecto a la lo anterior. Ud. tiene conocimiento en:

- 1) ___ Realizar llamadas mediante su teléfono celular
- 2) ___ Sabe utilizar una o más redes sociales
- 3) ___ Sabe conectarse a internet mediante celular o computador
- 4) ___ Ha realizado algún curso de computación.
- 5) ___ Posee manejo oficce



11. ¿La organización a la cual pertenece posee sede comunitaria?

- 1) ___ Si
- 2) ___ No

12. En el caso de no poseer sede comunitaria. ¿Dónde se reúnen?

- 1) ___ Sede comunitaria de otra organización
- 2) ___ La municipalidad les otorga un lugar
- 3) ___ En la casa de algún miembro de la organización

13. Si puede acceder caminando, ¿cuánto demora aproximadamente hasta su organización?

- 1) ___ Accede caminando menos de 15 minutos aproximadamente
- 2) ___ Accede caminando a oficinas o sedes de organizaciones en menos de 40 minutos app.
- 3) ___ Accede caminando más de 60 minutos a oficinas o sedes de organizaciones

14. ¿Cómo es la locomoción en su sector para asistir a su organización comunitaria?

- 1) ___ No necesita locomoción para llegar
- 2) ___ Cuenta con movilización propia para asistir a reuniones
- 3) ___ hay movilización colectiva con frecuencia.



- 4) ___ la localidad cuenta con movilización colectiva para acceder a oficinas o sedes de organizaciones con frecuencia menor a 40 minutos.
- 5) ___ No cuentan con ningún tipo de movilización para acceder a oficinas o sedes de organizaciones

15. Durante su proceso como dirigente Ud. ¿Ha realizado alguna capacitación?.

- 1) ___ No
- 2) ___ Si especifique _____

16. Teniendo en cuenta el desarrollo personal dentro de las organizaciones ud.

- 1) Capacita a los miembros de la organización para ser futuros dirigentes

___ Siempre ___ A veces ___ Nunca

- 2) Desarrolla talleres para mantener o mejorar habilidades de los miembros de la organización

___ Siempre ___ A veces ___ Nunca

- 3) Potencia actividades en relación a deporte, cultura y/ o entretenimiento

___ Siempre ___ A veces ___ Nunca

- 4) Ayuda a los miembros de la organización en la búsqueda de nuevos proyectos personales

___ Siempre ___ A veces ___ Nunca

B. FACTORES ASOCIADOS A LAS COMPETENCIAS

17. ¿Cómo fue su inicio con la dirigencia de organizaciones?

- 1) ___ Familia ligada a organizaciones sociales (sin dirigencia)
- 2) ___ Familias ligadas como dirigentes sociales
- 3) ___ Familia miembro esporádico de alguna organización (1 año)
- 4) ___ Ninguna relación con previa con organizaciones sociales

18. Ud. En su organización:

- 1) Realiza actividades con el fin de generar nuevos recursos
___ Siempre ___ A veces ___ Nunca
- 2) Crea alianzas en beneficio de la organización.
___ Siempre ___ A veces ___ Nunca
- 3) Genera nuevos espacios de trabajo involucrando a la comunidad con la organización
___ Siempre ___ A veces ___ Nunca
- 4) Crea de estrategias para fomentar la participación en la organización
___ Siempre ___ A veces ___ Nunca



19. ¿De qué manera?

- a. ___ Puerta a puerta
- b. ___ Actividades de difusión
- c. ___ Invitaciones telefónicas
- d. ___ otros. Especifique _____

20. Durante el trabajo como dirigente Ud.:

- 1) social que beneficie tanto a la organización como a la comuna.

___ **Siempre** ___ **A veces** ___ **Nunca**

- 2) Abren espacios (físicos) de la organización a la comuna.

Realiza la presentación o implementación de al menos un proyecto

___ **Siempre** ___ **A veces** ___ **Nunca**

- 3) Articula con programas de fomento, o como otras entidades públicas y privadas.

___ **Siempre** ___ **A veces** ___ **Nunca**

- 4) Existe una clara definición de los roles y atribuciones de los distintos actores dentro de la organización.

___ **Siempre** ___ **A veces** ___ **Nunca**



21. Considerando el desarrollo de acciones estratégicas en su organización:

1) Se anticipan a las situaciones en la mayoría de los casos.

Siempre A veces Nunca

2) Mantienen actualizados los estatutos por los cuales se rigen en caso de cualquier eventualidad.

Siempre A veces Nunca

3) Poseen un listado actualizado de actividades del año, para planificarlas.

Si No A veces

4) Mantienen establecida una red de trabajo con municipios para informar a la asamblea acerca de postulaciones y proyectos.

Si No A veces



22. En su labor como dirigente:

- 1) Generan espacios de vinculación con otras organizaciones

Siempre A veces Nunca

- 2) Promueven la participación de la organización con sus miembros en otros espacios

Si No A veces

- 3) Se realizan solo actividades pre establecidas

Siempre A veces Nunca

- 4) Participan en actividades a las cuales son invitados

Siempre A veces Nunca

23. En relación a la importancia de la gestión de redes. Ud dentro de su organización

- 1) Cuenta con equipo definido al momento de trabajar

Si No A veces



2) Busca un clima favorable para el trabajo

Siempre A veces Nunca

3) Reconoce logros, apoya al equipo en sus procesos

Siempre A veces Nunca

24. Según lo anterior:

1) Organiza reuniones periódicas, según lo estipulado

Siempre A veces Nunca

2) Mantiene actualizado los nombres de los dirigentes respecto a otras organizaciones

Si No medianamente.

3) Realiza reuniones de dirigentes al menos una vez al año.

Siempre A veces Nunca



4) Escucha las recomendaciones que entrega la asamblea

Siempre A veces Nunca

25. Ud. Como dirigente y en conjunto con su organización:

1) Establecen un equipo de trabajo ante catástrofes.

Siempre A veces Nunca

2) Realizan catastros acerca de sus miembros.

Siempre A veces Nunca

3) Programa planes de trabajo en común acorde del carácter de cada organización

Siempre A veces Nunca

4) Realizan actividades en conjunto en beneficio de la comunidad

Siempre A veces Nunca



26. Al momento de una reunión Ud.:

1) Desarrolla equipos de trabajo

Siempre A veces Nunca

2) Considera la opinión de la asamblea al momento de tomar decisiones

Siempre A veces Nunca

3) Realizan retroalimentación de las actividades realizadas

Siempre A veces Nunca

4) Desarrollan actividades diferentes al objetivo de su organización

Siempre A veces Nunca

5) Tienen claro la misión, visión, propósitos, objetivos, y metas comunes

Si No Medianamente

C. VINCULACION ENTRE ORGANIZACIONES

27. Teniendo en cuenta su sede comunitaria con la de otras organizaciones

- 1) ___ Las sedes de las organizaciones se encuentran a menos de diez minutos de distancia

- 2) ___ Las Sedes de organizaciones sociales se encuentra a menos de treinta minutos de distancia

- 3) ___ Las Sedes de organizaciones sociales se encuentran a más de 20 minutos de distancia

28. Considera que en su desarrollo como dirigente:

- 1) Genera articulación con otras entidades, tanto públicas como privadas, para abordar problemas asociados a la comunidad y su territorio.

___ **Siempre** ___ **A** **veces** ___ **Nunca**



1) Mantiene activa la red de trabajo en relación directa con las oficinas de organizaciones comunitaria de otras comunas

Siempre **A veces** **Nunca**

2) Presentación e implantación de proyectos que generen recursos a la organización

Siempre **A veces** **Nunca**

Anexo N°2:

“Tipologías Organizaciones Comunitarias Comuna de Papudo”



TIPOLOGIA ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

TIPOLIGIA	ORGANIZACIÓN
DEPORTE	1. club deportivo independiente
	2. club de pesca y caza los pingüinos
	3. club deportivo Unión Católica
	4. club deportivo de Pullally"
	5. club deportivo "Católica de Pullally"
	6. club de huasos coronel stgo. bueras de papudo
	7. club de rayuela de " Pullally"
	8. club rodeo laboral de Pullally
	9. escuela de fútbol Pullally
	10. agrupación cabalgatas de papudo
	11. club filial de tenis Armando Figueroa
	12. filial de golf papudo
	13. club de buceo los Cormoran
	14. club de yates Papudo
	15. agrupación de body board y Surf los Chascones
	16. automóvil club Pullally
	17. club de tenis Papudo
	18. club de pesca Los Lobos de Papudo
	19. club deportivo papudo
	20. club deportivo Miraflores
	21. club deportivo social y cultural las salinas
	22. stud Pullally galgos
	23. club deportivo pesca y caza Pullally



**CENTROS
DE MADRE**

**JUNTAS DE
VECINOS**

-
24. papudo Downhiil
 25. escuela de futbol municipal papudo
 26. Los Makinas
 27. club enduro Pullally
 28. centro de madres bello horizonte
 29. centro de madres " Gabriela Mistral"
 30. centro de madres Wiliams Rebolledo
 31. centro de madres papudo
 32. unión comunal de centros de madres de papudo
 33. centro de madres Pullally
 34. circulo de damas cuerpo de bomberos papudo
 35. junta de vecinos n° 05 villa O'higgins de papudo.
 36. junta de vecinos n° 1 de Pullally
 37. junta de vecinos n°1 " papudo centro "
 38. junta de vecinos n° 1 unidad y progreso
 39. junta de vecinos las salinas n° 1 las salinas
 40. junta de vecinos caleta ligua de las salinas.
 41. junta de vecinos villa Los Alamos
 42. junta de vecinos brisas del mar
 43. junta de vecinos " los conquistadores"
 44. unión comunal juntas de vecinos villa marina
 45. junta de vecinos valle verde
 46. junta de vecinos Punta Puyai
 47. junta de vecinos vista hermosa
 48. junta de vecinos n° 2 papudo oriente
 49. comité de adelanto agrupación Barrio
-



	Torino
	50. junta de vecinos el tome de Pullally
	51. junta de vecinos n°2 papudo oriente
	52. junta de vecinos villa los Héroes
	53. club años dorados de papudo
CLUB	54. club de abuelitos tercera edad María Isabel
ADULTOS	55. club de adulto mayor sol y mar
MAYORES	56. club de adulto mayor santa teresita de Pullally
	57. club de adulto mayor pedro pescador
	58. club adulto mayor papudo " centro "
	59. club adulto mayor unidos para vivir mejor
	60. club adulto mayor la esperanza. Las salinas
	61. comité de vivienda "padre pio" papudo
COMITÉ DE	62. comité de vivienda " sueño de mañana" de papudo
VIVIENDA	63. comité de allegados "perseverantes por un hogar"
	64. grupo de vivienda nuevo horizonte
	65. comité de vivienda ayllu rayen
	66. comité de vivienda " Ancahuar caballo de palo"
	67. comité de vivienda " un sueño para todos"
	68. junta de vecinos Jesús de Nazareth
	69. comité de allegados " ilusión del mañana "
	70. comité de vivienda sagrado Corazón de Jesús
	71. unión comunal de comités de viviendas "los lilenes"
	72. comité de allegados " Eben - Ezer "



	73.	comité de vivienda Bicentenario
	74.	comité de allegados San Antonio de Padua
	75.	comité de vivienda por un futuro mejor"
	76.	unión comunal de comité de allegados Dayot
	77.	comité de vivienda dignidad de papudo
	78.	comité santa Inés mirando al Futuro
	79.	comité de la vivienda nuevo milenio
	80.	comité por una vivienda Padre pio Pullally
	81.	comité de adelanto Barrio Santa Inés
	82.	comité de mejoramiento de la vivienda Pullally
	83.	comité de mejoramiento de la vivienda papudo
	84.	comité de agua puente Talanquen
ECOLOGICO		
	85.	centro de padres y apoderados escuela f-54 pullally
CENTROS DE PADRES	86.	centro general de padres y apoderados Escuela Básica Papudo
	87.	centro. de padres y apoderados rayito de sol Pullally
	88.	centro general de padres y apoderados liceo Técnico Papudo
	89.	centro de padres y apoderados del jardín infantil Barquito de Papel
	90.	centro general de padres y apoderados



		colegio Antonio Zanoletti
	91.	centro de padres y apoderados sueño hermoso
SALUD	92.	comité de discapacitados unidos en la esperanza y en el amor
	93.	comité de enfermos crónicos de Pullally
	94.	agrupación perder para ganar
	95.	comité de discapacitados mirando el futuro
	96.	consejo consultivo de salud papudo
RELIGIOSO	97.	baile religioso san pedro pescador
	98.	baile religioso de la virgen de la santita de Pullally
	99.	los artesanos del boulevard
LABORAL	100.	agrupación de masajes el esfuerzo
	101.	agrupación emprendimiento papudano
	102.	artesanos de boulevard la plaza
	103.	agrupación de artesanos el Lilén de Papudo
	104.	costuritas 2014
	105.	hilanderas y tejedoras Pullally
	106.	estilo de mujer
	107.	agrupación de comerciantes y empresarios de papudo
	108.	comité de produc. de plantas ornam. "las camelias"
	109.	comité de fiestas costumbristas Pullally
ASOCIACIONES CULTURALES	110.	centro cultural Ayekantun
	111.	agrupación indígena mari chiwue Pullally
	112.	centro cultural Pullally



**COMITÉS
PARTICIPATIVOS**

-
- 113. grupo juvenil santa Inés
 - 114. grupo juvenil voces del barrio
 - 115. agrupación de amigos por el desarrollo de papudo
 - 116. agrupación de amigos capilla de Pullally
 - 117. movimiento cultural Rakiduam
 - 118. comité de pavimento participativo calle 4 oriente de Pullally
 - 119. comité de pavimento participativo calle el canelo ii
 - 120. comité de pavimentación calle el golf norte
 - 121. comité de pavimento participativo calle Miraflores
 - 122. comité de pavimentación calle Angamos
 - 123. comité de pavimento participativo calle Ignacio Díaz
 - 124. costanera papudo
 - 125. comité de agua potable la pampilla
 - 126. comité agua potable rural las salinas

 - 127. cuerpo de bomberos papudo
 - 128. amigos de la segunda compañía Capitán José David
 - 129. comité de navidad Pullally
 - 130. comité de navidad Papudo
 - 131. circulo de señoras " las damas de azul"
-

**SERVICIO A
LA COMUNIDAD**

Anexo N°3:

“Consentimiento informado

Para participar en

Investigación social”

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN INVESTIGACION SOCIAL

A través del presente documento, quisiéramos informar a Ud. Sobre la investigación denominada “Diagnóstico de la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo”, proyecto de título desarrollado por la estudiante de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Gabriela Margot Vargas Mencia.

El estudio busca conocer sus experiencias en materias de Participación social en los distintos ámbitos, que esto conlleva en su desarrollo como dirigente.

Para recopilar dicha información, se aplicará una encuesta con preguntas cerradas.

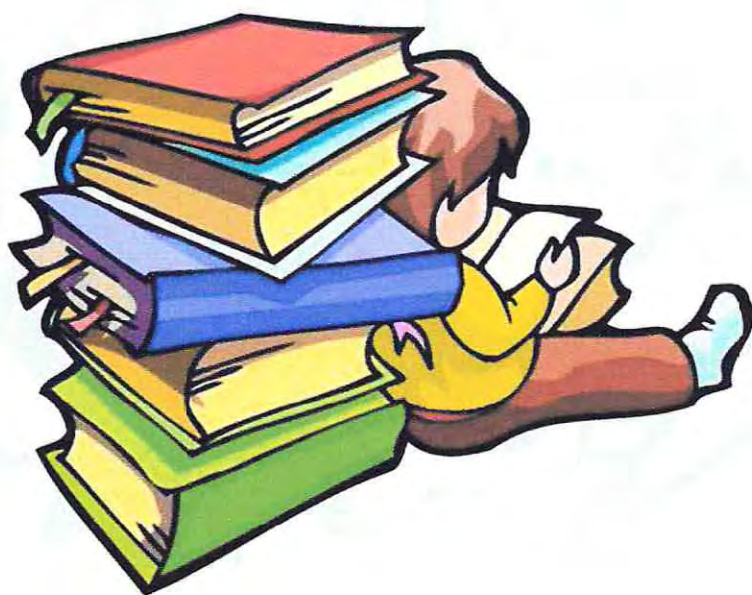
Sus datos personales serán completamente confidenciales, y la información recogida será utilizada solo con fines de investigación.

Finalmente, al concluir el estudio, este será publicado en la biblioteca pública de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, y se proporcionara un informe final a la Ofician de Organizaciones Comunitarias, perteneciente a la Ilustre Municipalidad de Papudo para darles a conocer los resultados obtenidos.

Yo, he leído la información necesaria acerca de la investigación a realizar, y acepto participar de manera libre y voluntaria en el estudio, aportando con mi experiencia como dirigente para levantar información sobre la Situación actual del Funcionamiento de Organizaciones Comunitarias y Participación Social en la Comuna de Papudo”

Firma

Referencias Bibliográficas



Bibliografía

- ❖ Aguirre, G. G., & Toledano, L. M. (s.f.). La Vinculación, objetivo fundamental para las instituciones de Educación.
- ❖ Arandiga, A. V. (2003). Curso de habilidades sociales, competencia social, asertividad. promolibro.
- ❖ Brockert, & Braun, G. (1997). *Los test de la inteligencia emocional*. Barcelona: Robinbook.
- ❖ García, L. P. (1995). *Servicio social y desarrollo local*. Valparaíso: EDEVAL.
- ❖ Goleman, D. (2000). *La inteligencia emocional*. Ediciones B argentina S.A.
- ❖ Letelier, P. G. (1995). *Servicio social y desarrollo local*. Valparaíso : EDEVAL.
- ❖ Pastén, F. (2015). *Metodología de la Investigación Social*. Valparaíso: EDEVAL.
- ❖ Pasten, F. C. (2008). *Metodología de la Investigación Social*. Valparaíso: EDEVAL.
- ❖ Recabarren, L., & Aubry, M. (s.f.). informe sobre participación social y ciudadana.



- ❖ Sábato, J., & Botana, N. (s.f.). *La ciencia y la tecnología en el desarrollo futuro de América Latina*.
- ❖ Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2006). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores.
- ❖ Sampieri, R. H., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2006). *METODOLOGÍA de la investigación*. INTERAMERICANA EDITORES.
- ❖ Spencer, L. M., & Spencer, M. (s.f.). *Evaluación de competencias en el Trabajo*.
- ❖ Vega, J. L. (2002). Niveles de actividad y participación social en las personas mayores de 60 años. *Revista Universitaria de formación del profesorado*.
- ❖ Young, E. &. (1998). *Manual del director de recursos humanos*.



Revistas

- ❖ Temas sociales, boletín del Programa y Políticas Sociales del Sur, primera parte: Participación ciudadana en gestión pública.
- ❖ Manual para la gestión comunitaria, fortaleciendo alianza entre la sociedad civil y el estado. Santiago de Chile, Febrero del 2005.
- ❖ "Implicar a los ciudadanos en la elaboración de políticas, información, consulta y participación pública". PUMA nota de políticas públicas N°10 , julio 2001

Linkografía

- ❖ <http://participacionciudadana.minvu.cl/que-es-participacion-ciudadana>
- ❖ <http://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/asociaciones-y-participacion-ciudadana-en-la-gestion-publica>
- ❖ <http://www.gobiernoabierto.gob.cl/organizaciones-sociales>
- ❖ http://www.fceer.org/bdoc/recursos/Lideres_para_el_cambio_social.pdf