



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de Isla San Cristóbal-Galápagos

AUTOR

ELIZABETH MARÍA HERAS ANDRADE

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención del
título de Licenciada en TRABAJO SOCIAL**

TUTOR

BECCAR VARELA JULIO MARIA

Guayaquil, Ecuador

17 de septiembre de 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo:** “**Fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de isla San Cristóbal – Galápagos**” fue realizado en su totalidad por Heras Andrade Elizabeth María, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTOR

f. _____

Beccar Varela Julio María

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a 17 días del mes de septiembre del año 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Heras Andrade Elizabeth María

DECLARO QUE:

El componente práctico del examen complejo, Fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de la isla San Cristóbal - Galápagos, previo a la obtención del título de Licenciada en Trabajo Social, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2018

EL AUTOR (A)

f. _____

Heras Andrade Elizabeth María



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Heras Andrade Elizabeth María

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de isla San Cristóbal - Galápagos.**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

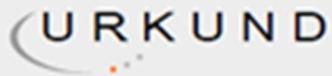
Guayaquil, a los 17 días del mes de septiembre del año 2018

LA AUTORA:

f. _____

Heras Andrade Elizabeth María

REPORTE URKUND



Urkund Analysis Result

Analysed Document: 18 Proyecto complejo eheras correcciones finales septiembre 25 OK.docx (D42081223)
Submitted: 10/3/2018 2:56:00 PM
Submitted By: juliomariabv@gmail.com
Significance: 2 %

Sources included in the report:

TESIS-1.docx (D37723336)
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13258/00781892.pdf?sequence=1>
<https://participacion.files.wordpress.com/2011/03/conclusiones-del-taller-claves-para-la-participacion.pdf>

Instances where selected sources appear:

5

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a la Universidad por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo de esta tesis.

De igual manera agradezco a mis profesores, y en especial a mi Tutor de Proyectos: Julio Beccar Varela; quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo y amistad.

Un agradecimiento muy especial a mis compañeros y compañeras quienes me brindaron apoyo y su amistad, a pesar de no conocernos físicamente en este sendero de conocimientos.

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación a Dios por guiarme en mi camino; a toda mi familia, especialmente a mi esposo el Ab. Alfredo Becerra Plúas, por ser el apoyo incondicional en mi vida y que, con su motivación constante, me levantaba cuando me sentía desfallecer pero, lo más importante, es el amor y respaldo que me ayudaron a alcanzar mi objetivo.

También a mis amigos y compañeros de estudios por apoyarme cuando más los necesitaba.



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA TRABAJO SOCIAL

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Lic. Beccar Varela Julio María, Mgs.

TUTOR

f. _____

Lic. Quevedo Terán Ana Maritza, Mgs.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Lic. Muñoz Sánchez Christopher Fernando, Mgs.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA.
CARRERA TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO
PERIODO UTE A-2018

ACTA DE EXAMEN COMPLEXIVO

ESTUDIANTE: HERAS ANDRADE , ELIZABETH MARIA

COMPONENTE TEORICO 60%			
PRIMER INTENTO		SEGUNDO INTENTO	
NOTA SOBRE 10:	4.61	NOTA SOBRE 10:	5.81
NOTA COMPONENTE TEORICO 5.81			
COMPONENTE PRACTICO 40%			
JULIO MARIA BECCAR VARELA	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA	JAIME FERNANDO FRANCO PALACIOS	LOURDES MONSERRATE MENDIETA LUCAS
NOTA SOBRE 10: 9.00	NOTA SOBRE 10: 8.63	NOTA SOBRE 10: 8.81	NOTA SOBRE 10: 9.00
TOTAL: 70%	TOTAL: 10%	TOTAL: 10%	TOTAL: 10%
NOTA COMPONENTE PRACTICO 8.94			

NOTA FINAL: 7.06

JULIO MARIA
BECCAR VARELA
Tutor

MARIA FERNANDA
DE LUCA URIA
Miembro 1 del Tribunal

JAIME FERNANDO
FRANCO PALACIOS
Miembro 2 del Tribunal

LOURDES MONSERRATE
MENDIETA LUCAS
Miembro 3 del Tribunal

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. CONTEXTUALIZACIÓN	4
2.1. Situación del país en torno a las comunas en Galápagos	4
2.2. Contexto del campo profesional	6
2.3. Contexto Institucional	7
3. DIAGNÓSTICO	10
3.1.1. Diagnóstico Rural Rápido	10
3.1.2. Técnicas utilizadas	11
3.2. Análisis de los datos (descriptivos y analíticos)	12
3.2.1. Liderazgo y comunicación	13
3.2.2. Confianza y empatía	16
3.2.3. Compromiso	17
3.2.4. Participación	20
3.2.5. Capacitación	23
3.2.6. Apoyo externo	25
3.2.7. Conclusiones	26
4. PROPUESTA METODOLÓGICA	29
4.1. Objetivos	29
4.2. Mapeo teórico-conceptual y normativo	30
4.2.1. Mapeo teórico	30
Teoría del Desarrollo Sustentable	30
4.2.2. Mapeo conceptual	32
4.2.2.1. Concepto de liderazgo participativo	32
4.2.2.2. Concepto de organizaciones	37
4.2.2.3. La participación	38
4.2.3. Mapeo normativo	43
4.3. Método del Trabajo Social	45
4.3.1. Definición de Grupos	45
4.3.2. Método Trabajo Social de Grupo	45
4.3.3. Técnicas del método de Trabajo Social en Grupo	46
4.4. Proceso metodológico	47
4.6. Coordinación externa e interna requerida	53

4.7. Rol del trabajador social dentro de la propuesta	53
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
6. ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Características del entrevistado.....	14
Tabla 2:	Proporción de miembros que mantienen comunicación escrita con la Comuna.....	16
Tabla 3:	Percepción de cómo promueve el GAD parroquial a la Comuna.....	18
Tabla 4:	Percepción de gestión por parte del Cabildo de comercializar productos de la Comuna	18
Tabla 5:	Grado de cumplimiento de las tareas encomendadas.....	19
Tabla 6:	Grado de conocimiento sobre requisitos para ser socio de la Comuna.....	21
Tabla 7:	Grado de participación de los miembros de la Comuna.....	22
Tabla 8:	Grado de percepción del motivo por el que algunos miembros son incluidos en comisiones de planificación de gestión territorial con el GAD parroquial.....	23
Tabla 9:	Análisis de la normativa.....	43
Tabla 10:	Descripción del Plan operativo de intervención.....	49
Tabla 11:	Cronograma de actividades de la Comuna.....	51

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Grado de asistencia a reuniones de la Asamblea.....	4
Gráfico 2: Informes del cabildo a la Asamblea General de la Comuna.....	16
Gráfico 3: Percepción de acuerdos durante la Asamblea General.....	17
Gráfico 4: Grado de cumplimiento de resoluciones de la Asamblea General de la Comuna.....	19
Gráfico 5: Percepción del cumplimiento de las normas de la Comuna.....	20
Gráfico 6: Grado de interés en leer los estatutos de la Comuna.....	20
Gráfico 7: Grado de participación de los miembros de la Comuna en alguna comisión de planificación con el GAD parroquial en representación de la Comuna.....	22
Gráfico 8: Proporción de miembros que cumplen sus haberes con la Comuna.....	23
Gráfico 9: Percepción de la asistencia del Estado en temas de asesoramiento técnico y legal.....	24
Gráfico 10: Conocimiento sobre los beneficios económicos que ofrece la Comuna a sus miembros.....	25
Gráfico 11: Percepción del beneficio de los resultados derivados de las actividades planificadas por la Comuna.....	25
Gráfico 12: Origen de incentivos recibidos por la Comuna.....	26

RESUMEN

Las Comunas Campesinas, en nuestra región insular, no son modos de organización habituales. Prueba de ello es que, a nivel provincial, solo existe un gremio que está ubicado a 10 km de Puerto Baquerizo, en la parroquia el Progreso de la Isla San Cristóbal. Esta organización agremia a los campesinos que se dedican a las labores agrícolas. Los recursos económicos, materiales e inmateriales son escasos por el poco apoyo que reciben de instituciones públicas y organizaciones sociales.

La falta de implementación de planes y proyectos a corto, mediano y largo plazo es una de las causas por las que los miembros presentan situaciones de pobreza y escasez y bajo nivel de calidad de vida. Sumado a esto, la actividad agrícola padece el ataque de plagas y enfermedades en cultivos con la impotencia de control de quienes se dedican a esta actividad por el escaso recurso humano y profesional en la aplicación y uso de productos e insumos orgánicos. El presente trabajo propone el fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de Isla San Cristóbal-Galápagos partiendo de las fortalezas de dicha Comuna.

Palabras claves: Comuna Campesina; actividad agrícola; insumos orgánicos; plan de autogestión; liderazgo participativo.

ABSTRACT

The Peasant Communes, in our insular region, are not habitual modes of organization. Proof of this is that, at the provincial level, there is only one guild that is located 10 km from Puerto Baquerizo, in the Progreso Parish of San Cristobel Island. This organization brings together farmers who are engaged in agricultural work. Economic, material and immaterial resources are scarce because of the little support they receive from public institutions and social organizations.

The lack of implementation of plans and projects in the short, medium and long term is one of the reasons why members present situations of poverty and scarcity and low level of quality of life. Added to this, the agricultural activity suffers from the attack of pests and diseases in crops with the impotence of control of those who dedicate themselves to this activity because of the scarce human and professional resource in the application and use of products and organic inputs. The present work proposes the strengthening of the organization of the agricultural workers belonging to the Commune Campesina Union y Progreso of San Cristóbal-Galápagos Island starting from the strengths of the Commune.

Keywords: Peasant Commune; agricultural activity; organic inputs; self-management plan; participatory leadership.

1. INTRODUCCIÓN

La presente propuesta es un proyecto de intervención social en la Comuna Campesina Unión y Progreso de la Isla San Cristóbal, la cual es una de las islas más importantes de Galápagos y es un terruño de una legendaria actividad agrícola. A finales del siglo XIX se asentó en El Progreso el primer centro poblado, ubicado en la meseta de una montaña a 10 km de Puerto Baquerizo Moreno, capital provincial.

En este trabajo se estudiarán los factores que definen tanto el nivel de fortaleza del gremio como sus problemáticas. Además, se abordará el papel que cumplen los organismos gubernamentales y no gubernamentales en relación a la Comuna.

Para recabar información de primera mano acerca de la Comuna Campesina Unión y Progreso, se aplicaron entrevistas a los 34 miembros activos de la misma y los resultados brindaron un reflejo de la situación actual de la Comuna y de todos los agricultores de la región.

A través de este proyecto se pretende mejorar el cumplimiento de compromisos de los miembros de la Comuna con su Asamblea, crear un ambiente social de confianza que propicie el cumplimiento de sus obligaciones económicas y demás responsabilidades con la Comuna, reforzar la cohesión social interna en el gremio a fin de captar apoyo interno y externo, crear condiciones para la generación de nuevas destrezas y desarrollo de talentos, implementar espacios de capacitación y generar un ambiente que motive la participación sin discriminación.

Este proyecto contiene, como primer punto, la contextualización que es la situación de las comunas campesinas a nivel del país, su estatuto legal, administración y organización. Además, cuenta con datos estadísticos proporcionados por el INEC sobre el costo de vida de las Islas Galápagos.

El punto dos desarrolla el contexto en el campo profesional y el institucional que comprende la estructura jerárquica, las relaciones con instituciones del Estado y las características de su dinámica de trabajo que sobresale de las demás organizaciones.

El tercer punto se refiere al diagnóstico con su enfoque metodológico, utilizando la actividad sistémica llamada diagnóstico rural rápido, el cual consta de métodos y etapas propios de un proceso comunitario. En este apartado se describen las técnicas aplicadas a los miembros de la Comuna Campesina y los resultados descriptivos y analíticos.

El cuarto punto es la propuesta metodológica, donde se plantean los objetivos, para tener una mejor visión de lo que se pretende fortalecer en la organización, la cual se respalda en el mapeo teórico–conceptual y normativo. El método aplicado es el trabajo social de grupos con un plan de acción que se deriva de los objetivos específicos y que consiste en actividades internas y externas con su respectivo cronograma de trabajo.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

2.1. Situación del país en torno a las comunas en Galápagos

Galápagos, según su división político-administrativa, está compuesta por tres cantones: Santa Cruz, Isabela y San Cristóbal, cuya cabecera cantonal es Puerto Baquerizo Moreno (capital provincial) y sus parroquias rurales son El Progreso y la isla Santa María. La parroquia rural El Progreso cuenta con 658 habitantes (INEC, 2015).

Las actividades económicas, sociales, culturales, políticas, etc. en Galápagos están reguladas por el cuerpo legal que nace desde la Constitución política de la República del Ecuador hasta desembocar en la Ley Orgánica de Régimen Especial de Galápagos (LOREG).

En el Art. 258 de la Constitución de la República (2008) se establece que la provincia de Galápagos tendrá un Gobierno de Régimen Especial, cuya administración estará a cargo de un Consejo de Gobierno, presidido por el representante de la Presidencia de la República e integrado por las alcaldesas y alcaldes de los municipios de la provincia de Galápagos, el representante de las juntas parroquiales y los representantes de los organismos que determine la Ley.

Es importante destacar que la evolución demográfica y socioeconómica de las islas Galápagos, después de ser declaradas Patrimonio Natural de la Humanidad en 1978, incrementó debido a que se convirtió en un destino turístico reconocido a nivel mundial.

Entre 1974 y 1990 Galápagos pasó de ser vista como una despensa agrícola a una potencia turística. En 1998, con la expedición de la Ley Orgánica de Régimen Especial para la Conservación y Desarrollo Sustentable de la Provincia de Galápagos (2015), se regula el ingreso de personas a las Islas,

en categorías de residentes permanentes, temporales, transeúntes y turistas.

Cabe señalar que la provisión de mano de obra en las Islas está sujeta al régimen de residencia que dispone la preferencia del talento humano local y, en su defecto, permite la contratación de personal desde el territorio continental ecuatoriano. Esto eleva el costo de la mano de obra y, además, en el aspecto salarial los sueldos percibidos en el Archipiélago son más altos que los del continente.

Como consecuencia de lo dicho, sumado a la condición de insularidad de Galápagos, el costo de bienes y servicios en las islas es alto y, por eso, el costo de vida en el archipiélago en relación a Ecuador continental es mucho mayor. Según el INEC (2018) es un 80% más alto.

El IPC es una medida para diferenciar el costo de vida entre Ecuador continental y las Islas Galápagos ya que éstas tienen un comportamiento diferente por su localización, productos y bienes que deben transportarse en barco de carga o en avión. La Ley Orgánica Régimen Especial de la provincia de Galápagos (2015) estableció calcular un IPC técnico con la metodología del Programa de Comparación Internacional, la revisión técnica de CEPAL y como órgano rector el Consejo de Gobierno de Régimen Especial de Galápagos (CGREG).

Se consideran a las Comunas campesinas como una forma de estructura heredada de las organizaciones ancestrales indígenas, quienes daban mucha importancia al hecho de agruparse en cooperativas y otras formas de sociedades. En Ecuador no existen datos exactos acerca del número de Comunas campesinas. La mayor parte de estas asociaciones se encuentran en las zonas rurales de la sierra. La agrupación campesina es una asociación de personas que trabajan la tierra por cuenta propia y que tienen personería jurídica de derecho privado.

La Ley de Organización y Régimen de las Comunas (2004), en su artículo 4, manifiesta que los derechos concedidos a las comunas estarán

supervisados y dirigidos por el Ministerio de Agricultura y Ganadería. Sus miembros o aspirantes, se rigen por los Estatutos propios y por Reglamentos Internos de la Asamblea Comunal, debidamente aprobados por el ente rector. En el artículo 2 de la Ley de las Comunas (2004) se expresa que la organización comunitaria estará sujeta a la jurisdicción de la parroquia rural de la circunscripción territorial donde se encuentre.

La parte fundamental de esta ley es el reconocimiento de los derechos colectivos; por tanto, en el artículo 11 de La Ley Organización y Régimen de las Comunas (2004, p. 2), se expresa que “se garantiza la propiedad imprescriptible de sus tierras comunitarias, pago de tasas e impuestos”. También tendrán el derecho de la “posesión de los territorios y tierras ancestrales, que les serán adjudicadas gratuitamente”.

2.2. Contexto del campo profesional

El campo profesional de la propuesta de trabajo es el **desarrollo comunitario**. Para comprender este campo profesional de intervención es importante ahondar en dos conceptos claves que se desarrollan a continuación: comunidad y desarrollo comunitario.

La palabra **comunidad** denota la cualidad de *común* o bien la posesión compartida de algo. Se la considera como **una agrupación** o conjunto de personas que habitan en un espacio geográfico delimitado y delimitable, cuyos miembros tienen conciencia de pertenencia o de identificación e interaccionan entre sí más intensamente que en otro contexto, operando en redes de comunicación, intereses y apoyo mutuo, con el propósito de alcanzar objetivos, satisfacer necesidades, resolver problemas o desempeñar funciones sociales relevantes a nivel local (Ander-Egg, 1992, p. 3).

La Comuna, según la Ley de Organización y Régimen de las Comunas (2004), plantea que es una comunidad porque se trata de un conjunto organizado de personas que prestan servicios a la comunidad, tienen

representatividad y libertad de acción. Su estructura social, aunque es de carácter igualitaria, es vertical porque sus miembros tienen jerarquías o capas que ponen en liderazgo a un grupo de ellos.

Desarrollo significa crecimiento, progreso, incremento con incidencia en lo personal y comunitario. Se trata de un desarrollo armónico en el cual un nivel complementa al otro y es muy importante vincular ambos. La historia ha demostrado que esta posición no es fácil —especialmente en la práctica— pues se tiende a enaltecer los derechos individuales o a negarlos por completo para fortalecer al grupo. En el primer caso se propicia el individualismo; en el segundo, el colectivismo (López & Cruz, 2000, p. 3).

El desarrollo comunitario, de acuerdo con Ander-Egg (2005, p. 4), son aquellos procesos en cuya virtud los esfuerzos de una población se suman a los de su gobierno para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, integrar éstas a la vida del país y permitirles contribuir plenamente al progreso nacional

Este trabajo de intervención social toma en cuenta tanto a la persona productora, como a la unidad social productiva y la Comunidad, representada en este trabajo por la Comuna Campesina Unión y Progreso de la Isla San Cristóbal.

2.3. Contexto Institucional

La Comuna Campesina Unión y Progreso es una organización con su estructura jerárquica que agremia a los agricultores de El Progreso; fue creada mediante el Acuerdo Ministerial 00228 con fecha 06 de julio de 1975 en el cantón San Cristóbal parroquia El Progreso. Está conformada por alrededor de 100 integrantes, pero, actualmente, 34 de ellos están activos. Tienen un estatuto propio: Estatuto de la Comuna Campesina “Unión y Progreso” y su objetivo fundamental es procurar el progreso sociocultural, moral, económico, intelectual de todos sus integrantes.

Todos los miembros de la Comuna se dedican a labores agrícolas, la edad promedio es de 54 años y viven en el sector rural de puerto Baquerizo Moreno. Entre sus fortalezas, dispone de un edificio propio donde funciona la oficina, seguro campesino y sala de sesiones para los miembros y de un predio comunal de aproximadamente 100 hectáreas, prácticamente inexplorado. Las reuniones ordinarias periódicas son el primer sábado de cada mes de 14H00 a 16H00 y tienen buena participación.

Otras instituciones que están estrechamente relacionadas con el accionar de la Comuna son:

- Junta Parroquial “El Progreso”: Es el organismo llamado por ley a actuar en favor de los agricultores.
- Ministerio de Agricultura y Ganadería: Es el responsable de aplicar las políticas agrícolas que favorezcan al sector agropecuario.
- Consejo del Gobierno del Régimen Especial de Galápagos: Es el responsable de gestionar los recursos en favor de los agricultores.
- BanEcuador: Es la entidad bancaria llamada a generar líneas de crédito blandos y con requisitos menos exigentes.

Una parte significativa de la fuerza de trabajo que se ocupa de la actividad agropecuaria en la Comuna proviene del núcleo familiar, donde sus integrantes, aunque tienen otras ocupaciones, dedican horas a la semana a la actividad agropecuaria haciendo poco sostenible la producción agrícola de la región. Esto se debe, principalmente, a una de las problemáticas actuales que incide desfavorablemente en la actividad agropecuaria: la escasez de mano de obra, que tiene su explicación en un conjunto de factores:

- La dinámica económica generada por la actividad turística, con altos niveles de rentabilidad económica sobre la inversión, constituye uno de los factores más importantes.
- La actividad agropecuaria no solo es menos remunerada, sino también poco valorada por el conjunto de la sociedad y las condiciones de vida en el sector rural, también son menos favorables que en el sector urbano.
- El régimen migratorio de Galápagos implica un conjunto de requisitos para la contratación de trabajadores en general y, además y según el referido régimen especial, los trabajadores no pueden ser contratados de forma permanente, más bien deben actualizar su condición de residentes temporales cada año y por no más de 5 años, lo que se traduce en costos elevados de dicha mano de obra.
- Para complejizar este panorama, los usuarios del servicio expresan su inconformidad por la poca agilidad de la institución encargada de otorgar los permisos de residencia.
- A pesar de las regulaciones migratorias, un número importante de trabajadores agrícolas no tienen regularizada su condición de residencia en las Islas. Una particular atención a la problemática migratoria en este sector productivo es necesaria para poder implementar de manera sostenible una producción agrícola en la región.
- La presencia de las especies que dificultan la producción agrícola: insectos que pican, hormigas y ratas en particular, configuran un entorno inhóspito, por lo que muchos trabajadores que llegan del continente optan por permanecer muy poco tiempo y prefieren regresar a su lugar de origen, en lugar de cumplir un año de trabajo.

3. DIAGNÓSTICO

3.1. Enfoque metodológico

3.1.1. Diagnóstico Rural Rápido

Díaz (2011, p.4), afirma que El Diagnóstico Rural Rápido (DRR) se conoce como una actividad sistemática y semiestructurada que puede identificar y evaluar un determinado ambiente, así como llevar a cabo nuevas hipótesis de la vida rural. Se utiliza para obtener información inicial sobre un nuevo asunto o para iniciar una nueva actividad, para definir una determinada situación con el fin de tomar decisiones conjuntas con los afectados y para darle seguimiento a las actividades que se deciden desarrollar.

El método utilizado en el DRR es:

- Exploratorio
- Participativo
- De seguimiento

Las etapas del DRR son:

1. Definición del tema de investigación y/o intervención.
2. Revisión de datos secundarios (Diagramas, mapas, fotos).
3. Selección de instrumentos (observación, entrevistas semiestructuradas, etc.).
4. Definición de los límites y alcance de la investigación (región, provincia, país).
5. Adecuación de la información secundaria (en función del alcance definido).
6. Preparación de los instrumentos.
7. Actividades de campo:
 - Actividades preliminares: pedir “permiso” y colaboración a la población.

- Investigación del terreno con los instrumentos seleccionados.
8. Redacción del informe.
 9. Asamblea general para:
 - Presentar los resultados.
 - Validar las hipótesis.
 - Elaborar planes de acción por consenso.

3.1.2. Técnicas utilizadas

Observación: Consiste en usar los sentidos para observar hechos, situaciones y realidades sociales en el contexto real y en el espacio natural en que estas ocurren. Es necesario establecer el qué y el para qué de la observación. Por otro lado, el observador debe incorporarse sin llamar la atención ni modificar el curso normal de la situación que observa y asegurar medios de control y validez.

Exige el registro riguroso de lo observado en todas las dimensiones lo más pronto posible para evitar olvidos y la abstención de interpretaciones, valoraciones, juicios o especulaciones teóricas por adelantado. (Rozas, 1998, p. 63).

Encuesta: Es uno de los métodos más empleados, bien sea mediante el uso de cuestionarios o de entrevistas, en persona, en papel, por correo, o por internet. Una muestra de encuestados responde a una serie de preguntas en formato estructurado, semiestructurado o libre, que permitirán obtener datos cuantitativos (números) o cualitativos (texto) a partir de las respuestas de los sujetos. Los datos así obtenidos proporcionan amplia y detallada información sobre los encuestados en un momento concreto (Rozas, 2016, p.32).

FODA: Esta técnica permite reconocer los elementos internos y externos que afectan tanto de manera positiva como negativa a la

organización como un todo, y ayuda también a definir los elementos que pueden facilitar o retrasar el cumplimiento de metas.

Al aplicar esta técnica se debe:

- Hacer un balance entre los aspectos positivos y negativos internos.
- Escoger de la lista de aspectos positivos y negativos, aquellos que junto al grupo se consideren más importantes. Es preciso distinguirlos para priorizar las situaciones que más los afectan.
- Contrastar con el grupo participante los aspectos positivos y negativos; las oportunidades y amenazas. Se deben construir las alternativas para fortalecer aún más lo positivo, superar debilidades y aprovechar las oportunidades, disminuyendo así los riesgos y amenazas.

3.2. Análisis de los datos (descriptivos y analíticos)

Actualmente, el grupo de la Comuna está conformado por 34 miembros activos. En sus orígenes eran aproximadamente 100 socios, pero algunos han fallecido, otros se han aislado voluntariamente y los descendientes no han solicitado su adhesión al gremio. La Comuna tiene su jerarquía, legalmente definida por: presidente, vicepresidente, secretario, tesorera y un síndico.

Cada Cabildo (Equipo directivo) de la Comuna ha dejado obras en beneficio de la misma, pero, con el pasar del tiempo, estas obras se fueron desmejorando. Con la actual directiva se trabaja en los terrenos en comodato y en algunas obras en desuso, como son la planta procesadora de frutas y el invernadero. La producción agrícola es la única fuente de ingresos y, por falta de recursos económicos, solo utilizan la mano de obra familiar.

La mayoría de los integrantes de la Comuna son personas mayores de 46 años y de sexo masculino; mientras que los miembros entre 30 y 45 años de edad, son, en su mayoría de sexo femenino (ver Tabla 1). Con excepción de una persona, todos saben leer y escribir.

Tabla 1. Características del entrevistado.

CARACTERÍSTICAS DEL ENTREVISTADO					TOTAL
SEXO	MASCULINO	20	FEMENINO	14	34
EDAD CUMPLIDA	ENTRE 30-45 AÑOS	15	DE 46 Y MAS	19	34
SABE LEER Y ESCRIBIR	SI	33	NO	1	34
ES MIEMBRO DE LA COMUNA CAMPESINA UNION Y PROGRESO	SI	34	NO	0	34
					0

Elaborado por Heras, E (2018)

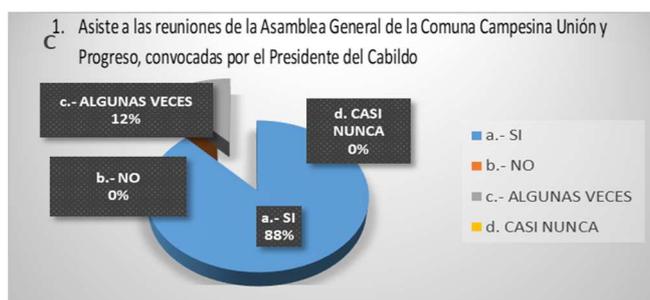
A través de la observación y de las encuestas aplicadas se evalúan las siguientes dimensiones:

1. Liderazgo y comunicación.
2. Confianza y empatía.
3. Compromiso.
4. Participación.
5. Capacitación.
6. Apoyo externo.

3.2.1.Liderazgo y comunicación

Se observa un liderazgo positivo de los miembros del Cabildo que trabajan mancomunadamente con toda la Asamblea y llegan a acuerdos para tomar decisiones acertadas en beneficio del gremio. La capacidad de convocatoria de los líderes es alta, tal como se refleja en el Gráfico1.

Gráfico 1. Grado de asistencia a reuniones de la Asamblea General de la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)

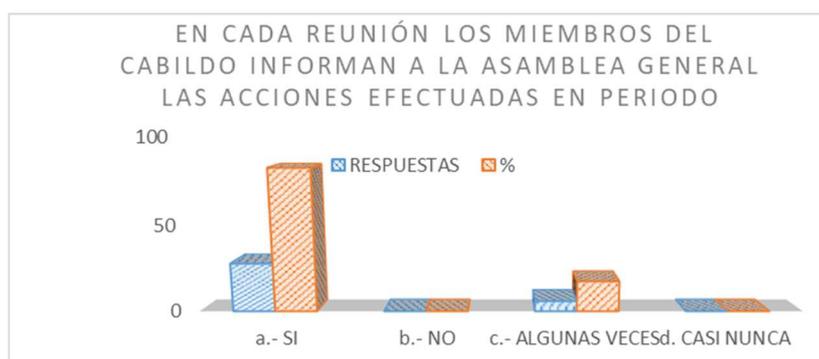
Fuente: entrevista diagnóstica

Un 88 % de los encuestados contesta que sí asiste a las reuniones y solo el 12 % contesta que asiste algunas veces.

El grupo se encuentra en la fase de la madurez (Gnecco, 2005, p. 73) porque su desarrollo ha sido considerable a través de los años: se han reunido a lo largo de 43 años; es una organización legal que posee una estructura clara, la posición de los miembros es identificable; los procedimientos de participación están establecidos, aunque existe cierta debilidad en los procedimientos de solución a problemas socio económicos por la falta de comunicación que existe entre las instituciones públicas e instituciones privadas y organismos sociales que deben dar apoyo.

En cada reunión los miembros del Cabildo informan a la Asamblea General las acciones realizadas en ese período de reunión ordinaria mensual y el 82% de los miembros afirman que esto es así. El 18 % afirma que a veces se informa (ver Gráfico 2).

Gráfico 2: Informes del cabildo a la Asamblea General de la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)
Fuente: entrevista diagnóstica

En cuanto al grado de formalidad de las comunicaciones en la Asamblea, el 91% de la membresía afirma realizar por escrito cualquier pedido o queja a la Comuna mientras que, el 9%, a veces lo hace de forma escrita (observar Tabla 2).

Tabla 2. Proporción de miembros que mantienen comunicación por escrito con la Comuna.

VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
Realiza por escrito cualquier pedido o queja a la Comuna Campesina	a.- SI	31	91
	b.- NO	0	0
	c.- ALGUNAS VECES	3	9
	d. CASI NUNCA	0	0
TOTAL		34	100

Elaborado por Heras, E (2018)
Fuente: entrevista diagnóstica

La comunicación en el grupo es fluida, en cada reunión se lee el orden del día y se sacan resoluciones. Se lee la documentación enviada y recibida. Existe un ambiente de conexión entre la Asamblea y los líderes del Cabildo ya que las decisiones las toman, en su mayoría, en Asamblea. La forma de comportarse del grupo es respetuosa, pidiendo la palabra cuando desean dirigirse a la audiencia y son puntuales.

Existe moderada cohesión entre ellos, ya que todos colaboran mutuamente y apoyan decisiones de sus líderes, pero, por motivos económicos, no están al

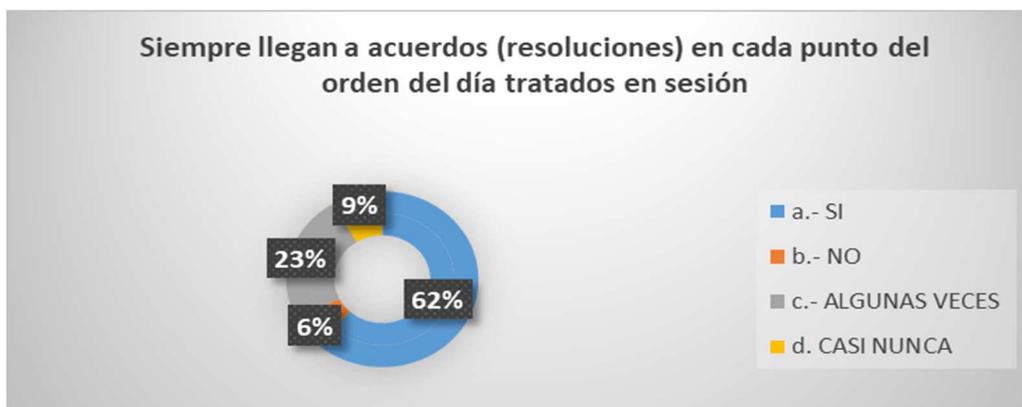
día en cuotas y multas que generalmente son impuestas por inasistencia a actividades comunes.

3.2.2. Confianza y empatía

En el interior de la Comuna, la capacidad de gestión de los líderes es relativamente buena, según la percepción de sus miembros. Esto se infiere a través de la pregunta acerca de la capacidad de llegar a acuerdos durante las Asambleas.

El 62 % considera que, durante la Asamblea General, sí se llega a acuerdos en cada punto del orden del día; un 23% afirma que solo a veces se llegan a resolver los puntos tratados o se llegan a acuerdos; el 9% de los miembros afirma que casi nunca se llega a cumplir los acuerdos y un 6% afirma que nunca se llega a un acuerdo en todos los puntos tratados en la sesión de Asamblea, (ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Percepción de acuerdos durante la Asamblea General.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

Solo el 38% de los encuestados afirma que el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) parroquial hace mucho por promover la Comuna, un 27% considera poco lo que hace esta entidad por su gremio y un 35% desconoce que esta institución del Estado haga gestiones en su favor (observar Tabla 3). Habría que profundizar este punto e investigar si, el deficiente apoyo del GAD percibido por los miembros de la Comuna, se debe

a la insuficiente gestión de los líderes en relación al Gobierno Autónomo Descentralizado.

Tabla 3. Percepción de cómo promueve el GAD parroquial a la Comuna.

VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
¿Qué ha hecho el GAD parroquial por promover la Comuna Campesina?	a.- mucho	13	38,24
	b.- poco	9	26,47
	c.- nada	0	0,00
	d.- desconoce	12	35,29
	TOTAL	34	100

Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

Los miembros de la Comuna no perciben una gestión eficiente de los líderes en cuanto a la apertura a nuevos mercados. Actualmente solo realizan sus actividades de venta en el mercado municipal y en la feria libre en la ciudad de Puerto Baquerizo Moreno, isla San Cristóbal (ver Tabla 4).

Tabla 4. Percepción de gestión por parte del Cabildo de comercializar productos agropecuarios de la Comuna.

VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
Conoce usted si hay alguna gestión de Cabildo para abrir nuevos mercados	a.- SI	0	0,00
	b.- NO	30	88,24
	c.- DESCONOCE	4	11,76
	d.- ES INDIFERENTE AL TEMA	0	0,00
	TOTAL	34	100

Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

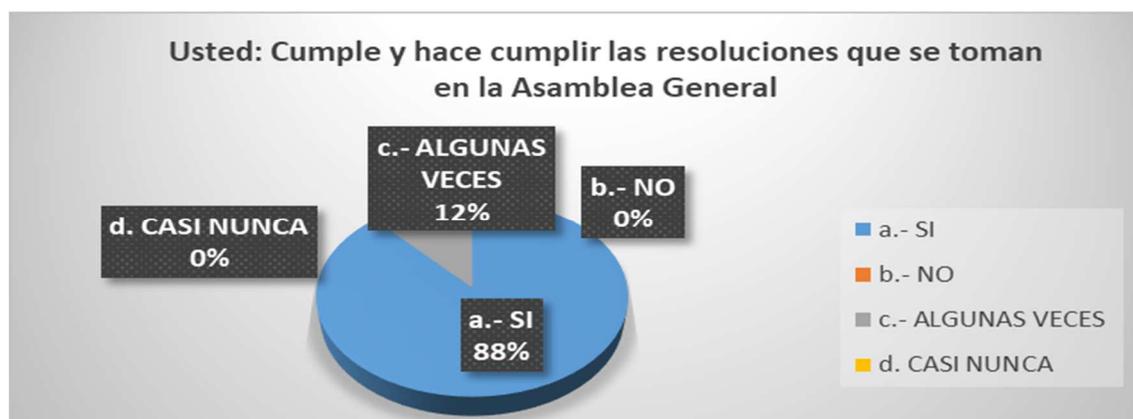
La capacidad de gestión de los líderes de la Comuna frente a las instituciones públicas y organismos sociales que deben dar apoyo en todo ámbito, es percibida por los miembros de la comuna como una debilidad importante.

3.2.3. Compromiso

El nivel de compromiso que los miembros de la Comuna tienen con la organización es alto y esto se pone de manifiesto en la participación de la

reuniones y asambleas, en el cumplimiento de los acuerdos y tareas que se les encomiendan y en el nivel de conocimiento que los miembros tienen de las reglas de la Comuna y los requisitos para ser parte de ella (observar Gráficos 4, 5 y 6; Tablas 5 y 6).

Gráfico 4. Grado de cumplimiento de las resoluciones de la Asamblea General de la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

El 88% de los miembros considera cumplir con los acuerdos y el 12% afirma que solo algunas veces se cumple.

Por otro lado, el 91% de los miembros afirma cumplir con lo encomendado por la Comuna; mientras que un 9% afirma que a veces cumple (ver Tabla 5).

Tabla 5. Grado de cumplimiento de las tareas encomendadas.

VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
Usted: Cumple con las comisiones especiales encomendadas por la Comuna campesina	a.- SI	31	91
	b.- NO	0	0
	c.- ALGUNAS VECES	3	9
	d. CASI NUNCA	0	0
	TOTAL	34	100

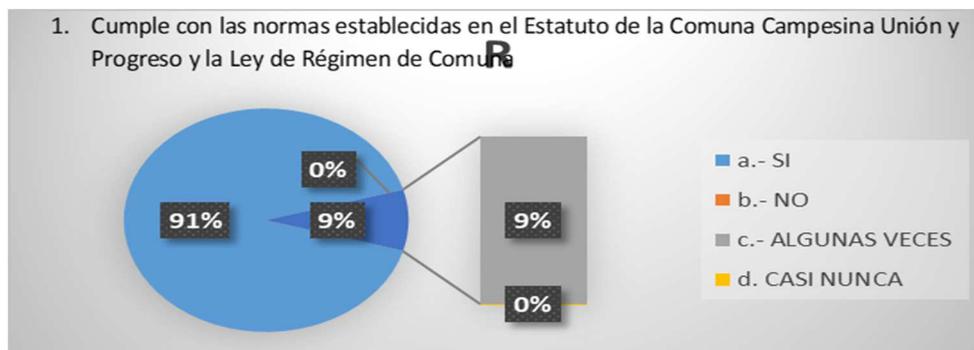
Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

En cuanto a la percepción que los miembros tienen sobre el cumplimiento de las normas establecidas en los estatutos de la Comuna por parte de los

miembros, se observa que el 91% afirma cumplirlas, mientras que un 9 % no las cumple (observar Gráfico 5).

Gráfico 5. Percepción del cumplimiento de las normas de la Comuna.

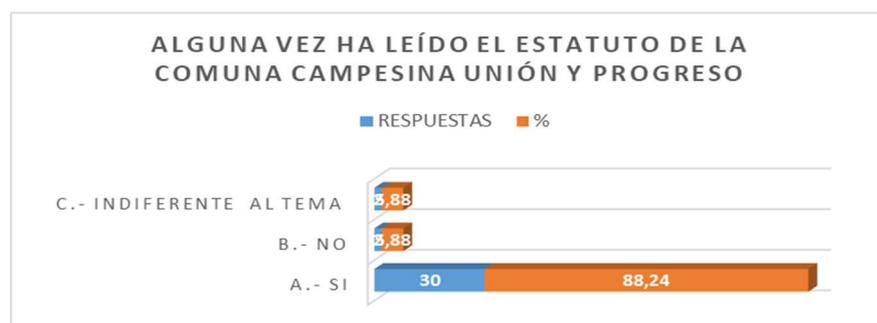


Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

El interés por conocer la estructura y funcionamiento interno de la organización es alto: el 88 % de los miembros de la Comuna afirma haber leído los estatutos de su gremio; el 6% dice ser indiferente al tema y el 6% afirma no haberlo leído (ver Gráfico 6) y, según la encuesta aplicada, el 100% de los encuestados afirma tener conocimientos de los requisitos para poder ser socio de la Comuna (observar Tabla 6).

Gráfico 6. Grado de interés en leer los estatutos de la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

Tabla 6. Grado de conocimiento sobre requisitos para ser socio de la Comuna.

VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
Conoce los requisitos para ser socio de la Comuna Campesina Unión y Progreso	a.- Nativo o residente de Galápagos	34	100
		0	
	b.- Mayor de edad	34	100
		0	
	c.- No tener sentencia ejecutoriada en delito penal	34	100
		0	
	d. No haber sido expulsado de otra organización similar	34	100
	0	0	
	e. Solicitar ingreso por escrito	34	100
		0	0
	f. Pagar cuotas	34	100
		0	0
	total encuestados	34	100

Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

Se concluye el análisis de la dimensión compromiso afirmando que el grado de interés de la membresía por entender la estructura y funcionamiento de la Comuna es alto. Se debe poner atención para comprender la racionalidad de esos pocos miembros que muestran indiferencia en comprender la estructura en la que ellos están y las funciones que cumplen dentro de la Comuna.

3.2.4. Participación

El grado de participación de los miembros de la Comuna en responsabilidades de la organización es alto (observar Tabla 7): el 82% de los miembros de la Comuna, alguna vez ha participado en alguna comisión especial, el 12% no ha participado en cargos de responsabilidad gremial o comisión en representación del Gremio. Cabe señalar que un 6% de los miembros es indiferente a participar en alguna comisión.

Tabla 7. Grado de participación de los miembros de la Comuna.

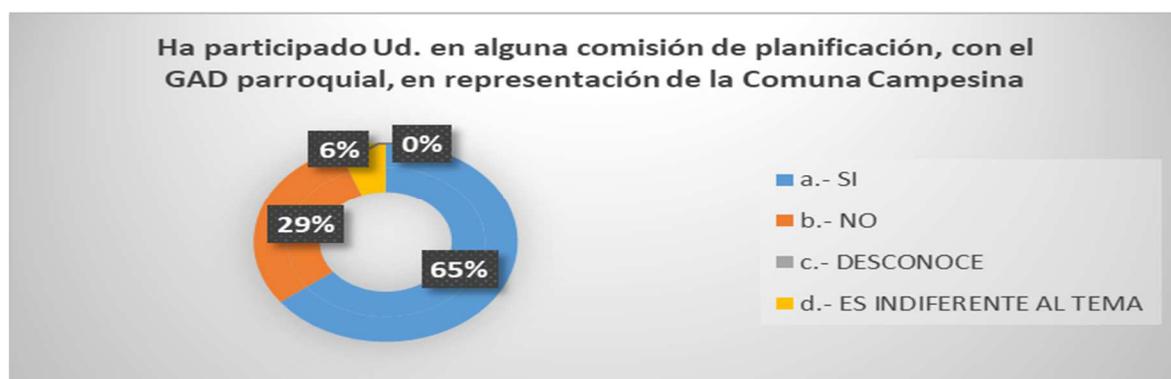
VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
Alguna vez ha sido parte de alguna comisión especial dentro de la Comuna Campesina	a.- SI	28	82,35
	b.- NO	4	11,76
	c.- indiferente al tema	2	5,88
	TOTAL	34	100,00

Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

El grado de participación de los miembros en comisiones que los represente hacia el exterior de la organización es medio: un 65% de los miembros de la Comuna afirma haber participado en alguna comisión de planificación con el GAD parroquial en representación de la Comuna, mientras que un 29% no ha participado y un 6% es indiferente al tema (ver Gráfico 7).

Gráfico 7. Grado de participación de los miembros de la Comuna en alguna comisión de planificación con el GAD parroquial en representación de la Comuna



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

Es relevante mencionar la percepción que tienen los miembros que participan de las comisiones acerca de las razones por las que consideran son elegidos: un 47% cree que son incluidos por su capacidad de dirigir, un 24 % porque tienen más tiempo que otros, otro 24% porque nadie más quiere hacerlo y un 6 % porque hablan bien (observar Tabla 8).

Tabla 8. Grado de percepción del motivo por el que algunos miembros son incluidos en comisiones de planificación de gestión territorial con el GAD parroquial.

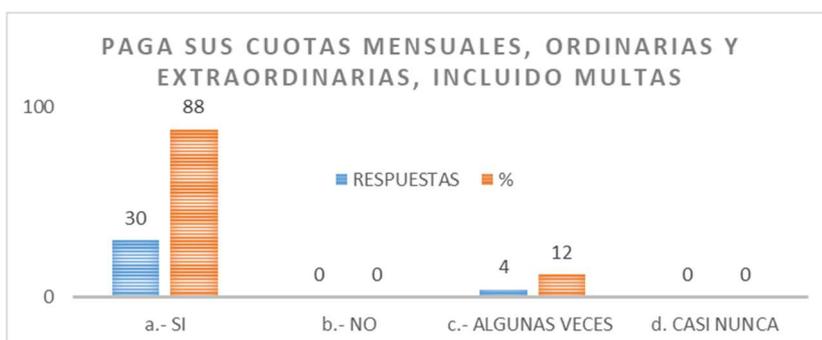
VARIABLE	INDICADORES	RESPUESTAS	%
¿Por qué cree que Ud. ha sido incluido en una comisión de planificación, con el GAD parroquial, en representación de la Comuna Campesina?	a.-Porque tiene más dinero que los demás miembros de la CC.	0	0,00
	b. Porque tiene más tiempo que los demás miembros de la CC	8	23,53
	c.- Porque habla más bonito que los demás miembros de la CC	2	5,88
	d. Porque nadie más de la CC quiere participar en las reuniones de planificación del GAD parroquial.	8	23,53
	e. Por sus capacidades de dirigir	16	47,06
	TOTAL	34	100

Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

En relación con el cumplimiento de las obligaciones económicas que han adquirido los miembros de la Comuna, se observa que el 88% de los miembros paga sus cuotas mes a mes, incluyendo las multas y otras obligaciones. Un 12% de los miembros afirma que a veces pagan sus haberes gremiales (ver Gráfico 8).

Gráfico 8. Proporción de miembros que cumplen sus haberes con la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)

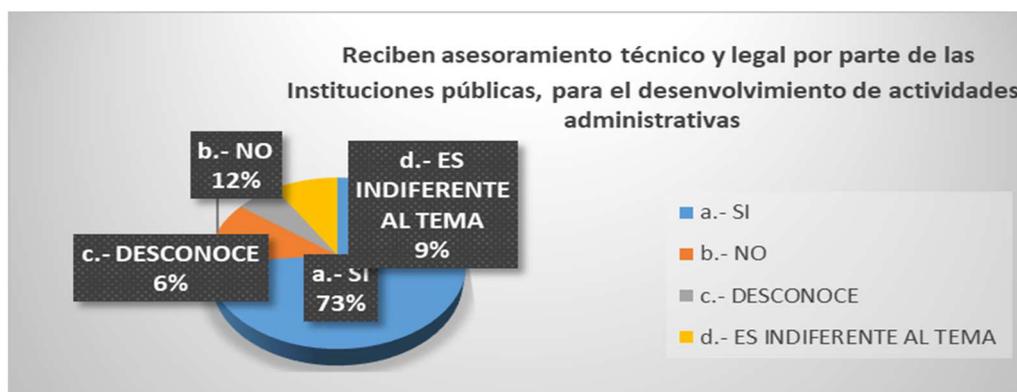
Fuente: entrevista diagnóstica

3.2.5. Capacitación

La mayoría de los socios están dispuestos a cumplir con lo encomendado en relación a las gestiones administrativas, pero éstos tienen limitaciones en cuanto al grado de capacitación que se requiere para desarrollar diferentes actividades y gestiones a nivel profesional.

Tampoco existe, por parte de los organismos estatales, la decisión política de proporcionar herramientas y conocimientos técnicos de calidad en temas específicos del sector agrícola que ayuden a cumplir los objetivos. Si bien el Estado capacita en asuntos técnicos y legales (ver Gráfico 9), a través de la observación participante se pudo constatar que estas capacitaciones no están a la altura de las necesidades de la actividad agrícola.

Gráfico 9. Percepción de la asistencia del Estado en temas de asesoramiento técnico y legal.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

Un 73% de los miembros afirma recibir asesoramiento técnico y legal por parte de las instituciones públicas para sus gestiones administrativas, 12% no sabe y un 9% es indiferente a este tipo de ayuda.

La Comuna no gestiona la captación de recursos económicos para ofertar créditos a los miembros de la organización, lo que sería un aporte significativo para la sustentabilidad económica de las unidades productivas. Un 94% de los miembros de la Comuna afirma que la Comuna no ofrece

créditos para beneficio de sus miembros y un 6% desconoce esta temática. Este aspecto es fundamental para la vida de la Comunidad, por tal motivo es preciso efectuar una intervención social a fin de ayudar a gestionar la captación de recursos disponibles para el gremio (observar Gráfico 10).

Gráfico 10. Conocimiento sobre los beneficios económicos que ofrece la Comuna a sus miembros.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

La planificación de las actividades de la Comuna en función de las necesidades de sus miembros es percibida por los socios como relativamente adecuada. La intervención social debe orientarse también hacia la capacitación en temas de planificación. En el Gráfico 11 se refleja que el 76% de la membrecía considera satisfactorios los resultados de sus actividades planificadas (cuyos resultados deberían cubrir las expectativas económicas, culturales y sociales de sus miembros) y un 24% afirma desconocer sobre si son o no beneficiosos.

Gráfico 11. Percepción del beneficio de los resultados derivados de las actividades planificadas por la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

3.2.6. Apoyo externo

Esta dimensión está atravesada por dos temas que hace falta mejorar y que ya han sido mencionados en las otras dimensiones: la falta de apoyo estatal a las Comunas y la ausencia de capacidad de gestión de la Comuna frente a las organizaciones públicas y privadas.

El GAD parroquial del Progreso, por ejemplo, tendría que implementar acciones para atender demandas y participar en la solución de problemas y necesidades del gremio, pero la lentitud del órgano burocrático para tomar y ejecutar obras en favor de la Comuna Campesina “Unión y Progreso” es tal que el único reconocimiento generalizado que este gremio tiene en relación al GAD Municipal es la reestructuración del edificio de la casa comunal donde funciona el seguro campesino, las oficinas y salas de sesiones, además de los terrenos vacíos entregados en comodato.

La percepción que tienen los miembros de la Comuna respecto al apoyo externo se refleja en el Gráfico 12: un 41% de los encuestados considera que la Comuna tiene apoyo del Estado, otro 41% reconoce que son las ONG las que incentivan a través de su apoyo a la Comuna y el 18% de los comuneros consideran que tanto las organizaciones del Estado como las ONG, en conjunto, trabajan en pro de la Comuna.

Gráfico 12. Origen de incentivos recibidos por la Comuna.



Elaborado por Heras, E (2018)

Fuente: entrevista diagnóstica

3.2.7. Conclusiones

Se concluye esta aproximación diagnóstica a través del análisis FODA.

Las fortalezas:

1. Los miembros de la Comuna tienen una actitud positiva para enfrentar los problemas.
2. Constituyen una organización legalmente constituida.
3. Tienen edificio propio para coordinar sus actividades.

Las oportunidades:

1. Poder abastecer de productos a las empresas turísticas y organizaciones sociales.
2. Conseguir donaciones locales, nacionales e internacionales.
3. Obtener la atención de instituciones públicas y privadas.
4. Recibir asesoramientos técnicos en financiamiento.
5. Capacitación de expertos para mejorar su producción.
6. Conseguir recursos para activar el agro turismo.
7. Disponen de recursos físicos para activar la actividad de agro-turismo.

Las debilidades:

1. Falta de capacitación y formación para elaborar proyectos socio económicos,
2. Ausencia de entrenamiento en temas administrativos.

3. Falta de capital para solventar sus necesidades de producción o para realizar nuevas inversiones.
4. Bajo nivel de productividad por desconocimiento sobre la utilización de insumos orgánicos para combatir plagas y enfermedades.

Las amenazas:

1. Desvalorización por parte de la sociedad, que no quiere comprar sus productos a precios justos.
2. Poca apertura de mercados.

Estas conclusiones se elaboraron a través del análisis FODA realizado conjuntamente con las técnicas de observación, visita en domicilios y puestos de trabajo de cada miembro de la Comuna. Además de la aplicación de la encuesta socioeconómica, se practicó la escucha activa para conocer el enfoque de los problemas desde el punto de vista de cada integrante.

Los aspectos a mejorar para superar las debilidades y amenazas que aquejan actualmente a la Comuna Campesina Unión y Progreso son los siguientes:

- ✓ Se deben presentar Proyectos para el desarrollo técnico agropecuario al Gobierno nacional, ONG o Instituciones Internacionales para obtener recursos (por ejemplo, para elaboración de invernaderos, adquisición de productos, herramientas y otros con tecnología avanzada, para mejorar las labores y por ende la calidad de vida de los agricultores).
- ✓ Es necesario que las instituciones capaciten a los miembros de la Comuna en la utilización de productos orgánicos que no afecten la conservación del medio ambiente, tomando en cuenta que Galápagos es Patrimonio Natural de la Humanidad desde 1978, año desde el cual está prohibida la utilización de sustancias químicas.
- ✓ La falta de estrategias para la captación a jóvenes de la localidad para que se dediquen al trabajo agrario, tomando en cuenta que serán los herederos del futuro de la producción agrícola en la zona.

- ✓ La comunicación entre la Comuna Campesina y las instituciones responsables del bienestar del agricultor debe ser eficaz, directa y efectiva, utilizando los medios adecuados y, para esto, es necesario instruir a líderes en temas administrativos a fin de alcanzar los objetivos de la Comuna.

4. PROPUESTA METODOLÓGICA

4.1. Objetivos

- **General**

Fortalecer la organización de los trabajadores del agro de la Comuna Unión y Progreso, a través de la capacitación de sus miembros y del trabajo en red con otras instituciones para mejorar la productividad y calidad de vida.

- **Específicos**

1. Empoderar a los miembros de la Comuna Campesina Unión y Progreso, desde la potenciación del liderazgo y de la participación.
2. Elaborar un plan de desarrollo organizacional orientado a planificar las actividades de la organización a corto y mediano plazo.
3. Fomentar los procesos de autogestión, a través del trabajo en red con los actores institucionales locales.

4.2. Mapeo teórico-conceptual y normativo

4.2.1. Mapeo teórico

Teoría del Desarrollo Sustentable

Esta teoría se basa en la conservación del planeta, ya que éste suministra todos los recursos que son necesarios para la supervivencia humana. El objetivo principal de esta teoría es el ser humano quien, a su vez, es quien realiza cambios en el ecosistema que lo rodea a través de cada actividad o servicio ejecutado.

La Comisión Brundtland (1987) define al Desarrollo Sustentable como la alternativa para proveer recursos que sirven para la satisfacción de las necesidades para la generación actual, pero sin comprometer a las generaciones futuras, manteniendo un equilibrio sostenible que favorezca al bienestar mundial.

La Cumbre de la Tierra (1992) conformada por 178 países, plasmó un conjunto de principios en un documento denominado “Carta de la Tierra” y en un “Programa de Acciones” para suscitar la sustentabilidad (Agenda 21). Todos estos documentos deben ser respetados por los gobiernos y los ciudadanos que conforman los países.

La Organización de las Naciones Unidas, estableció un mecanismo institucional que, a través de la Comisión para el Desarrollo Sostenible, crea conciencia para conservar el medio ambiente a escala mundial, con el fin de cuidar el bienestar y la calidad de vida de las personas.

Según Reed (2000, p. 117) el Desarrollo Sustentable abarca tres componentes básicos:

1. Dimensión económica de la sustentabilidad: este autor señala que las sociedades deben generar un flujo extra de ingresos, tanto en capital de fabricación humana, capital humano y capital natural; muchos países necesitan aumentar su capacidad productiva y bajar el consumo de recursos naturales y dar uso eficiente a los mismos.
2. Dimensión social de un desarrollo sostenible: la formulación de políticas sociales por parte de los gobiernos de turno es esencial para el desarrollo de la sociedad y para contribuir con la equidad social, en la repartición de las riquezas, recursos y oportunidades que duren en el tiempo. Es así que todas las personas tienen derecho al acceso a la educación, a la salud, la vivienda y a una alimentación adecuada. Se debe reconocer que los niveles de vida están relacionados con el tamaño de la población humana, con el aprovechamiento del conocimiento y de la experiencia de las poblaciones para manejar sus propias vidas eficientemente y la conservación de recursos naturales.
3. La dimensión ambiental de un desarrollo sostenible: el objetivo fundamental de esta dimensión es la extensión de la vida en el planeta. Para esto se deben utilizar los recursos ambientales de una manera equilibrada con el crecimiento del bienestar humano y con la equidad social.

El Desarrollo humano y el Desarrollo sustentable

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2000), plantea que el Desarrollo humano es un proceso mediante el cual las personas tienen derecho a ejercer elección y a fortalecer la capacidad humana, la misma que constituye la habilidad para hacer actos valiosos y, con la producción de actos valiosos, el ser humano se convierte en un *ser valioso*. Estas capacidades desarrolladas se relacionan con las oportunidades que se les presentan a las personas y de las opciones que tengan.

La visión del desarrollo se armoniza con las dimensiones económicas y sociales, potencializando sus habilidades y capacidades para mejorar la calidad de vida, pero siempre acorde con la protección del ecosistema que nos rodea

4.2.2. Mapeo conceptual

4.2.2.1. Concepto de liderazgo participativo

Se utilizará el concepto de liderazgo participativo debido a que este tipo de liderazgo permite potenciar las capacidades y experiencias de los miembros mediante su participación activa. Las capacidades son un conjunto de conocimientos probados, demostrables, utilizables, replicables que deben exponerse para mejorarse en el seno del grupo. Las experiencias facilitan la toma de decisiones porque imprimen un valioso grado de confianza en los miembros del grupo. Pero, ¿qué es el liderazgo?

El liderazgo no es la capacidad de hacerse obedecer ciegamente por unos súbditos, llamados miembros de una organización. Tampoco es la acción de exigir que otros hagan algo a cambio de dinero. Liderazgo es la capacidad de transmitir mensajes que mantengan la motivación en los miembros del grupo por cumplir las metas trazadas y por materializar los objetivos propuestos.

En palabras de Jiménez, (2007, p.1): “El liderazgo participativo adopta una postura estimuladora de las capacidades individuales, induciendo a la responsabilidad, control e integración, donde el líder no se impone autoritariamente, pero nunca deja de marcar el camino a seguir”. Liderar un grupo es fortalecer su funcionalidad. Liderar es tomar decisiones acertadas que la mayoría o todo el grupo consideran de utilidad, que cumplen con sus aspiraciones y, por lo tanto, fortalecen la confianza en su líder.

“Comprender los factores que definen la fortaleza o debilidad de un gremio, dentro de la perspectiva social, incluye el liderazgo: el mismo que debe aplicar: dirección, planeación, ejecución y control de actividades para el logro de las metas propuestas. Es ahí donde se hace necesario que surjan personas capacitadas y motivadas para facilitar procesos de cambio y desarrollo social” (Macías, 2007, p.9)

El liderazgo no consiste en decir a otras personas del grupo o gremio: “hagan esto o aquello”, y esperar que quien está al frente del grupo sea obedecido ciegamente. El liderazgo es un proceso de comunicación que implica intercambio de conocimientos y experiencias, hasta llegar a un entendimiento de las circunstancias, de las funciones que cumplen las personas y hasta llegar a consensos, de modo que la toma de decisiones, efectivamente, traigan a la Comuna resultados visibles, medibles, verificables.

“El liderazgo es la habilidad que tiene una persona para lograr que sus seguidores se comprometan con el logro de unos objetivos comunes, tanto en las organizaciones, como fuera de ellas en diferentes ámbitos” (D'Souza, 1996, p. 1).

Importancia del liderazgo

Los teóricos sociales han considerado fundamental el aspecto del liderazgo en los procesos sociales y por eso se presentan los siguientes argumentos que son considerados importantes dentro del liderazgo. El autor D'Souza (1996, p. 4) resume la importancia del liderazgo así:

1. Es importante por ser la capacidad de y para guiar y dirigir.
2. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización, pero no sobrevivir cuando falta un líder apropiado.

3. Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control, han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.
4. Es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización.

El líder debe tener las siguientes características:

- Debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Conocimiento y habilidad: debe ser una persona capacitada.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- Tiene visión, objetivos, horizonte fijo, sentido de dirección.
- Abierto al cambio.
- Proactivo: La proactividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos creativos y audaces para la generación de mejores oportunidades. Se trata de tomar un sueño y realizar todas las acciones que sean necesarias para que se pueda cumplir. El proactivo influye y dinamiza su entorno, se arriesga, busca soluciones, crea caminos si es necesario y actúa en la incertidumbre, es decir, no se pasma frente a ella. Para el proactivo no basta con proponer ideas, hay que convertirlas en acciones reales, romper la barrera estática del imaginar y el soñar, e ir hacia el actuar. Es sumar acción e imaginación de manera continua y simultánea.
- Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.

Atributos del líder

Los atributos que debe poseer un individuo para ser y sostenerse como líder, a criterio de D'Souza (1996, p. 3), son: ser íntegro, motivador, creativo, trascender a los demás, ser auténtico, original, inspirar y organizar, buscar el bien común, trabajar en equipo, ser comprometido, ser responsable, puntual, ser ejemplar, carismático, trabajar a largo plazo, ser emprendedor.

Un líder, al ser agente de cambio busca la mejora continua, tiene alta vocación de servicio, excelente comunicador, aptitud crítica, argumentativo, tiene respeto por las diferencias, es solidario, tiene disponibilidad al diálogo, es objetivo, buen oyente, tiene espíritu empresarial y gremial a la vez, es tolerante, laborioso, analítico, justo, flexible, estudioso, cortés, magnánimo.

Habilidades del líder

Las habilidades que debe poseer un líder, de acuerdo a D'Souza (1996, p. 3), se exponen a continuación: liderazgo proactivo, autodisciplina, capacidad de realizar rápidos análisis y síntesis, resolución de problemas, trabajo en equipo, integración de conocimiento, comunicación oral y escrita, adaptabilidad, buen juicio, prudencia, conocimientos administrativos estratégicos, confianza, simpatía, facilidad de enfoque, sentido del éxito, autocontrol, autoridad, analítico y moderador, motivante, generador de ideas, sentido de la propiedad, creativo, investigativo, vocación al triunfo.

Tipos de liderazgo

También D'Souza (1996, p. 5-6), considera tres tipos de liderazgo que están personalizadas en el líder y son:

El líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno. La decisión se centraliza en el líder. Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes,

puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control.

Un líder de estilo autócrata pretende que la respuesta pedida a los subalternos sea la obediencia y adhesión a sus decisiones; éste observa los niveles de desempeño de sus subalternos, con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.

El líder participativo: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Un líder participativo y eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones, siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.

Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Es un líder que apoya a sus subalternos y no asume una postura de dictador. Sin embargo, la autoridad final en asuntos de importancia sigue en sus manos.

Líder liberal: es el líder que adopta el sistema de no poner límites. Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores "aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control.

Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores.

Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

4.2.2.2. Concepto de organizaciones

Los seres humanos tienen que cooperar unos con otros, por sus limitaciones individuales, y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el esfuerzo individual no podría alcanzar. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquélla.

Una organización existe solo cuando:

1. Hay personas capaces de comunicarse.
2. Están dispuestas a actuar conjuntamente, es decir, tienen disposición de sacrificar su propio comportamiento en beneficio de la asociación.
3. Se busca obtener un objetivo común.

Méndez, Monroy y Zorrilla (1993, p. 77) afirman que una organización está constituida por una serie de fuerzas o factores tanto físicos, sociales, económicos, culturales y políticos, que influyen en mayor o menor grado a través de una interrelación. Para estos autores, las organizaciones sociales están formadas por un grupo de personas que interactúan entre sí, en virtud de que mantienen determinadas relaciones sociales, con el fin de obtener ciertos objetivos. (p. 82).

Clasificación de las organizaciones

Renate Mayntz, citado por Méndez *et al.* (1993, p. 83), propone una clasificación de las organizaciones tomando en cuenta sus objetivos. De esta manera las organizaciones pueden ser de tres tipos o categorías:

- a) Las que se limitan a la coexistencia de sus miembros, a su actuación común y al contacto recíproco que esto exige.
- b) Las que actúan de manera determinada sobre un grupo de personas que son admitidas para ese fin.
- c) Las que tienen como objetivo el logro de cierto resultado o determinada acción hacia afuera.

Al primer tipo de organización pertenecen los círculos de esparcimiento y recreación; formar parte de ellas es voluntario y sus dirigentes son elegidos democráticamente. Al segundo tipo de organizaciones pertenecen las prisiones, las escuelas, las universidades, los hospitales, las iglesias; en ellas predominan la burocracia y la ordenación racional. Y, al tercer tipo, pertenecen las organizaciones de la vida económica, la administración, la política, los partidos, las instituciones de previsión social y las asociaciones benéficas.

4.2.2.3. La participación

Conseguir una participación del 100% de los miembros en una organización social es una ambiciosa meta, la cual puede ser posible si se realiza un previo estudio psicológico grupal e individual. La motivación es un factor clave que debe mantenerse para conseguir un alto grado de participación. El compromiso con el grupo también es un atributo necesario.

La baja participación de los miembros de un grupo tiene varias causas: complejo de inferioridad de las personas que, cuando están frente a otras, sienten que su criterio no tiene mucha importancia; falta de confianza en sí mismo y en sus líderes; los prejuicios que envuelven a la persona de falsos conceptos; la falta de transparencia entre los niveles jerárquicos del grupo puede socavar la confianza hacia el grupo y esto puede entorpecer la participación.

Este trabajo toma en cuenta todos los factores adversos para superarlos y los factores que favorecen la participación para potenciarlos. Los factores

que ayudan a la participación son: confianza en sí mismo y en el grupo, alta autoestima, buen desempeño en la comunicación verbal y escrita; estar libre de prejuicios, actuar con sensatez, sabiduría y paciencia en los procesos que toman tiempo.

La participación y los participantes en las organizaciones

Si observamos la organización como un conglomerado de individuos que participan en determinadas decisiones, se puede afirmar que la organización social no solamente es la Comuna. El centro de atención de esta intervención social, son también las otras organizaciones que contribuyen o influyen en las decisiones de la Comuna.

En tal virtud, los miembros de la organización son: el presidente y sus asociados; los proveedores de productos y servicios; los consumidores y usuarios; el gobierno y la sociedad en general. Tanto la organización como sus miembros están involucrados en un continuo proceso de adaptación, de cambio, según las circunstancias.

Factores moduladores de la participación

Novella, (2011, p. 1) explica los criterios o factores modulares de la participación de esta manera:

Existen factores moduladores de la participación, tales como:

La implicación, es el grado en que los participantes se sienten personalmente afectados por el asunto de que se trate.

La modulación, se trata del nivel de conciencia o conocimiento que tienen los sujetos sobre el sentido y las finalidades del proyecto, de la calidad y cantidad de la información que disponen sobre el objeto o contenido del mismo.

La capacidad de decisión tiene dos significados diferentes, aunque relacionados: desde las competencias del individuo y los factores del entorno que intervienen. La responsabilidad subyace en el hecho de que toda participación éticamente defendible exige también un cierto compromiso previo con el asunto de que se trate.

La implicación requiere que los integrantes de la organización estén debidamente y oportunamente informados sobre el tema a tratar, del cual se espera una máxima participación; además de informar, es preciso que el agente interventor social se asegure que los integrantes/participantes hayan entendido a cabalidad el tema a tratarse. Este aspecto es fundamental considerarlo y desarrollarlo en el seno de la Comuna y las organizaciones externas.

Para que se dé una adecuada implicación de los miembros de la Comuna es preciso que exista una apropiada modulación. Dadas estas dos condiciones, a toda la membrecía se la empodera brindándole una valiosa capacidad de decisión y así se crean las condiciones para que las decisiones a tomarse sean de gran responsabilidad grupal e individual.

Problemas de la participación

Brandes (2010, p. 2) enumera una serie de problemas en torno a la participación, los mismos que deben ser tomados en cuenta durante el proceso de intervención de la Comuna y de las organizaciones sociales externas. Estos son:

1. Excesiva concentración del poder.
2. Monopolización en pocas personas.
3. Falta de transparencia en los procesos desde arriba hacia abajo.
4. Intereses ajenos a la participación.
5. Prejuicios.
6. Dispersión.
7. Estructuras poco flexibles.
8. No saber hasta qué nivel quiere participar la gente.

9. No partir de las necesidades del otro.
10. No conocer los ritmos sociales.
11. Falta de transparencia, de información y de comunicación.
12. Poca práctica de trabajo en grupo.
13. Utilizar la queja en lugar de la proposición.
14. Tendencia a la burocratización.
15. Ritmos y tiempos que no se adaptan a las necesidades de la administración.
16. Dar importancia a la tarea/objetivo por encima de las personas.
17. No saber aplicar las claves teóricas a la práctica o la realidad.
18. No admitir que un proceso tiene un principio y un fin.
19. Alargar los procesos.
20. No admitir la flexibilidad en el compromiso de participación.
21. Exigir a todo el mundo el máximo compromiso.
22. Creer que la participación es la solución a todos los problemas.
23. Considerar la participación como el objetivo.

Las claves de la participación

Novella (2011, p. 4), presenta algunas ideas que permiten una mejor participación de los integrantes de una organización social. A continuación, se mencionan las siguientes:

1. Relacionadas con la motivación para participar:

Este proceso de participación debe nacer de las necesidades de las personas y de la ilusión por materializar el mundo que ellos sueñan. Cada integrante debe sentirse protagonista de los procesos de construcción de realidades. Cada uno debe apropiarse del proyecto, sentirlo como si fuera propio, este hecho genera una fuerza natural de compromiso y, por ende, de participar. De este modo, la gente tiene fe en el proceso y en lo que se puede conseguir lo propuesto.

Todos deberían disfrutar de las actividades que ejecutan durante el proceso. Se debe procurar que las personas tengan sentimiento de pertenencia y actitud de escucha. Las acciones deben tener un mismo interés y una idea clara pero abierta. Llegar a la acción.

2. Relacionadas con la formación y las capacidades:

Hacer sentir, pensar y crear a la gente. Conocerse mutuamente. La creatividad. Saber combinar la reflexión, las emociones y la acción.

3. Relacionadas con la organización y los recursos:

Claridad en los compromisos de políticos, técnicos. La posibilidad de transformación dentro del propio proceso. Dejar libertad para la elección, la organización y la dinamización de las personas que participan.

4.2.3. Mapeo normativo

Tabla 9. Análisis de la normativa

LEY / REGLAMENTO	Artículos / descripciones	Alcance
Ley Orgánica de Participación Ciudadana	La presente Ley tiene por objeto propiciar, fomentar y garantizar el ejercicio de los derechos de participación de las ciudadanas y los ciudadanos, colectivos, comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos afro ecuatoriano y montubio, y demás formas de organización lícitas, de manera protagónica, en la toma de decisiones que corresponda, la organización colectiva autónoma y la vigencia de las formas de gestión pública con el concurso de la ciudadanía; instituir instancias, mecanismos, instrumentos y procedimientos de deliberación pública entre el Estado, en sus diferentes niveles de gobierno, y la sociedad, para el seguimiento de las políticas públicas y la prestación de servicios públicos; fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; y, sentar las bases para el funcionamiento de la democracia participativa, así como, de las iniciativas de rendición de cuentas y control social. Art. 1	Legislación Nacional
	Para el caso de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos Afro ecuatoriano y montubio, se respetarán y fortalecerán sus propias formas organizativas, el ejercicio y representatividad de sus autoridades, con equidad de género, desarrollados de conformidad con sus propios procedimientos y normas internas, siempre que no sean contrarios a la Constitución y la ley. Art. 30 numeral segundo.	Legislación Nacional
Ley Orgánica del Régimen Especial de	Se considera prioritario el mejoramiento tecnológico de la producción agrícola y pecuaria, generando y transfiriendo sistemas de producción adaptados a las características físicas y biológicas de las islas. Se fomentará la actividad agropecuaria biológica y orgánica. Art. 76 numeral segundo.	Legislación Provincial Legislación

Galápagos	Se promoverá la organización de los productores agropecuarios en las áreas de producción, procesamiento y comercialización, a fin de mejorar la calidad y la competitividad de los productos. Art. 76, numeral cuarto.	Provincial
Constitución de la República del Ecuador	Fortalecer el desarrollo de organizaciones y redes de productores y de consumidores, así como la de comercialización y distribución de alimentos que promueva la equidad entre espacios rurales y urbanos. Art. 281 numeral décimo.	Legislación Local
Estatuto de la Comuna Campesina “Unión y Progreso”	Es una sociedad de derecho privado que no persigue lucro. Planificará y realizará las actividades agrícolas para beneficio de los socios comuneros y de la colectividad a la que pertenecen, su naturaleza es solidaridad entre los socios. Art. 4. La Comuna se dedicará de forma específica a mantener relaciones con organizaciones similares dentro y fuera de la Provincia. Literal k, presentar proyectos para el desarrollo técnico agropecuario al Gobierno Nacional o Instituciones Internacionales. Art. 5, literal c.	Legislación Local
	Es atributo del Cabildo establecer multas y suspensiones en los casos contemplados en los estatutos, resoluciones de la Asamblea General y Ley de Comunas. Art. 8.	
	Vigilar las actividades de cada uno de los miembros del Cabildo y de las Comisiones Especiales, el cumplimiento de sus funciones, exigiendo el cumplimiento de las normas estatutarias, y las resoluciones tomadas en la Asamblea General y del Cabildo. Art. 9, literal d.	
Ley de Organización y Régimen de las Comunas	Los deberes del Ministerio de Agricultura y Ganadería: prestará su apoyo directo a las comunas en todo lo que se refiera a su mejoramiento material e intelectual, ayudándolas en el financiamiento económico para la adquisición de bienes colectivos, como tierras de labranza, instalación de industrias, obras de irrigación, etc.; y solicitará de los demás organismos del Estado o de otras entidades, su colaboración para llenar necesidades que no tengan relación con las atribuciones de dicho Ministerio. Art. 18	Legislación Nacional

Elaborado por Heras, E (2018)

4.3. Método del Trabajo Social

Este trabajo de intervención social se propone fortalecer la organización de la “Comuna Campesina Unión y Progreso” en la isla San Cristóbal y, para ello, se aplicará un **método de Trabajo Social con Grupos**.

4.3.1. Definición de Grupos

Es la interacción entre las personas y el objetivo común; son las condiciones específicas que hace que un número de personas pueda considerarse como Grupo. Los aspectos que pertenecen a la estructura son los que permanecen en el tiempo y, por lo general, no cambian como por ejemplo el poder, el prestigio, la comunicación, los roles, etc.; los que sí cambian a través del tiempo corresponden a la dinámica y a las actividades y se refieren a los procedimientos como son: la toma de decisiones, la competencia y el conflicto, el contagio, la atracción y el liderazgo. Hay otros aspectos importantes que se refieren a la cultura del grupo, como por ejemplo normas, valores y propósitos.

Todos los aspectos relacionados con la estructura, procedimientos y cultura constituyen elementos del grupo, en los cuales el trabajador social puede influir y modificar de acuerdo a estados circunstanciales para alcanzar los objetivos. (Gnecco, 2005, p. 69, 70)

4.3.2. Método Trabajo Social de Grupo

El trabajo social con grupos se ha definido como un método de trabajo social que fomenta el desempeño social de las personas a través de experiencias grupales con objetivos específicos. Konopka, citada por Gnecco (2005, p. 57) afirma que el Trabajo social con grupos es un método del trabajo social que ayuda a las personas a mejorar su desempeño social a través de las experiencias de grupos deliberadamente estructurada y a manejar mejor sus problemas personales, grupales y comunitarios

Glasser & Garvin, citados por la misma autora (2005, p. 57), se refieren al trabajo social con grupos como un medio para alcanzar metas sociales en un contexto comunitario o como un método que estimula el crecimiento individual y el cambio.

Sin embargo; Toseland & Rivas, también citados por Gnecco (2005, p. 58) lo definen como un método orientado por objetivos con grupos pequeños de personas, con el fin de satisfacer sus necesidades socio-emocionales y de logros.

El método de grupo ayudará a los miembros de la comuna a mejorar su funcionamiento social por medio de las experiencias de grupo, así se espera ser más eficaz en la resolución de problemas de carácter individual social y comunitario.

4.3.3. Técnicas del método de Trabajo Social en Grupo

Ma. Teresa Gnecco (2005, p. 110-114), explica que las fuentes de información para la elaboración del diagnóstico son: la encuesta, la visita domiciliaria, la observación, información de colaterales, pruebas e instrumentos y revisión de documentación.

En el diagnóstico de la Comuna Campesina Unión y Progreso, se utilizaron las siguientes técnicas:

- **Encuesta:** se aplicó a cada uno de los miembros de la Comuna Campesina, contenida en 30 preguntas y resumidas en jerarquías.

- También se aplicó la **técnica de la observación** de las conductas de las personas, tanto en las visitas domiciliarias, en los puestos de trabajo, como también en la asistencia a reuniones.

- Además, se utilizó la **técnica de las informaciones colaterales**, para contribuir con información del estado de las comunas campesinas a nivel nacional y provincial y s/e utilizaron distintas páginas web, obras de autores y folletería.

4.4. Proceso metodológico

Gnecco (2005, p. 70-73), citando a Sarry & Galinski, expresa que esta metodología está conformada por las siguientes fases:

- Fase inicial
- Fase formativa
- Fase intermedia I
- Fase revisoría
- Fase intermedia II
- Fase de madurez
- Fase terminal

El proceso se iniciará a partir de la fase intermedia, ya que en las dos primeras fases se conforma el grupo y se instituyen las normas y la Comuna ya atravesó esas etapas:

Fase intermedia I: se caracteriza por el fortalecimiento de las relaciones entre personas que integran el grupo, así como un nivel moderado de cohesión: surgen líderes, aparecen roles y se presentan sub-grupos.

Fase revisoría: se presentan cuestionamientos sobre la estructura existente y la evaluación de los procedimientos. Se evalúan los propósitos del grupo.

Fase intermedia II: hay un mayor grado de integración, con mayor estabilidad y también puede ser una fase de desequilibrio después de la revisión y cuando los miembros llevan un tiempo junto. Existe una memoria colectiva, tradiciones, normas más claras y, por ende, mayor cohesión en el grupo.

Fase de madurez: se alcanza cuando los miembros llevan un tiempo largo, representa un grado de desarrollo considerable en el que las relaciones son estables y existen patrones formales de interacción.

Fase terminal: se presenta cuando se decide que el grupo no continúe, por distintos motivos que pueden ser:

- Se alcanzaron las metas.
- Se cumplió el tiempo por el cual se estableció.
- No hay completo acuerdo entre los miembros sobre los objetivos del grupo.
- Las presiones externas son fuertes.

4.5. Plan operativo de intervención

Tabla 10. Descripción del Plan operativo de intervención.

Objetivos	Descripción	Beneficiarios	Actividades	Logros esperados	Responsables
Empoderar a los miembros de la Comuna Campesina Unión y Progreso, desde la potenciación del liderazgo y la participación	<p>Evaluar fortalezas de la directiva de la Comuna en el tema del liderazgo.</p> <p>Evaluar debilidades.</p> <p>Preparar capacitación para líderes.</p> <p>Realizar la capacitación.</p> <p>Convocar a los miembros de la Comuna que no participan a encuentro organizado por líderes.</p>	Comuna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión con líderes con metodología FODA. 2. Planificación de capacitación - taller sobre liderazgo. 3. Realización de capacitación. 4. Evaluación de la capacitación. 5. Convocatoria para reunión general a todos los miembros de la comuna, invitando especialmente a los que no participan. 6. Reunión de la Comuna organizada por líderes aplicando lo aprehendido en el taller. 	Convertir la debilidad que es la escasa capacitación en liderazgo y participación en una fortaleza grupal.	Cabildo de la comuna Trabajador Social
Elaborar un plan de desarrollo organizacional orientado a planificar las actividades de la organización	Elaborar plan con misión y visión de Comuna Campesina que contenga emprendimientos para atraer a miembros jóvenes a ser parte de la organización.	Comuna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se realizará reunión de coordinación con miembros de la Comuna Campesina. 2. Se procederá a notificar al GAD parroquial del Progreso, para la asignación del especialista que desarrolle el plan de desarrollo organizacional, conjuntamente con la dirección comunal. 3. Se elaborará cronograma de trabajo, para 	<p>Contar con plan de desarrollo organizacional.</p> <p>Ingreso de jóvenes con visión de futuro y</p>	Asamblea comunal Jóvenes locales Trabajador

a corto y mediano plazo			<p>asegurar la participación de todos los miembros comunales.</p> <p>4. Se acondicionará sala de trabajo, en donde, además se realizarán las clases para capacitación en emprendimientos.</p> <p>5. Se elaborará plan con misión y visión de Comuna Campesina que contenga emprendimientos para atraer a miembros jóvenes a ser parte de la organización.</p>	emprendedores.	Social
Fomentar los procesos de autogestión, a través del trabajo en red con los actores institucionales locales	<p>Identificar los servicios que ofrecen las instituciones locales.</p> <p>Socializar mapeo de redes institucionales.</p> <p>Motivar proyecto de gestión comunitaria.</p>	comuna	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formar comisión para el análisis de intervención de las Instituciones. 2. Solicitar a los representantes de las instituciones que presenten los servicios en capacitaciones que puedan ofrecer en beneficio de miembros de la Comuna. 3. Taller de socialización de los servicios que ofrecen las instituciones locales y los requisitos para acceder a ellos. 4. Talleres sobre derechos y leyes que respaldan a la Comuna. 5. Motivar a los miembros para que asistan a las capacitaciones. 6. Armar plan de gestión comunitaria. 7. Fortalecer niveles de ayuda institucional según el plan. 	<p>Contar con listado de las capacitaciones que cada institución local pueda otorgar.</p> <p>Acuerdos y compromisos de cooperación.</p>	<p>Instituciones Asamblea general comuna Trabajador Social</p>

Elaborado por Heras, E. (2018)

Tabla 11. Cronograma de actividades de la Comuna.

Actividades	Nov 2018				DIC 2018				ENERO 2019				FEB 2019				MARZO 2019				ABRIL 2019				MAYO 2019				JUNIO 2019				JULIO 2019				AGO 2019				SEP 2019				OCT 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Actividad 1																																																
Actividad 2																																																
Actividad 3																																																
Actividad 4																																																
Actividad 5																																																
Actividad 6																																																
Actividad 7																																																
Actividad 8																																																

4.6. Coordinación externa e interna requerida

Para la ejecución de la propuesta de intervención comunitaria es necesario coordinar con los miembros del cabildo a fin de establecer acciones metodológicas a seguir. El proceso de intervención debe aplicarse en forma ordenada y lógica, para obtener la información concreta y eficaz. Luego de dicha coordinación, se contactará a los actores de las instituciones y organizaciones sociales para identificar los servicios que cada uno pueda aportar a la Comuna y socializar los objetivos y las gestiones a realizar.

Se proceder a realizar cada una de las actividades como son: reuniones con miembros del grupo, talleres de capacitación, utilización de las principales redes sociales, reuniones de trabajo con jóvenes y nuevos miembros, programación de emprendimientos, elaboración de plan de desarrollo organizacional.

En la fase de desarrollo de programas comunitarios participarán todos los miembros de la Comuna.

4.7. Rol del trabajador social dentro de la propuesta

Mejorar el desempeño social de los miembros de la Comuna para que jueguen un papel más protagónico en la toma de decisiones, en la asignación de tareas y sean más propositivos y se atrevan a generar ideas innovadoras. Fomentar diálogos constructivos y sinceros (Gnecco, 2005, p. 230).

Facilitar un buen ambiente que permita llegar a acuerdos para elaborar planes de capacitación y de autogestión, con iniciativas a corto y mediano plazo; desempeñando el rol de motivador de los procesos de “negociación” entre comuna con otras instituciones.

En síntesis, las funciones del Trabajador social son

- Efectuar el primer contacto formal entre las instituciones públicas y organizaciones sociales con la comuna campesina Unión y Progreso.
- Diseñar las herramientas que se aplicarán para recolección de datos, sean éstos formularios, encuestas o preguntas para entrevistas.
- Analizar los resultados de aplicación de herramientas (en forma descriptiva y analítica).
- Formular las hipótesis sobre las causas de desatención de instituciones.
- Establecer los objetivos tanto generales como específicos.
- Plantear un plan de intervención para el tema.
- Orientar con los pasos a seguir, respetando protocolos de jerarquía, para ampliar la comunicación proactiva entre las instituciones y la Comuna.
- Desarrollar y aplicar las actividades del proceso de la intervención con sus respectivos indicadores.
- Ejecutar evaluación del proceso de la intervención.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aylwin, N. (2016). *Trabajo social uno*. Recuperado el 17 de Julio de 2018 de, <https://trabajosocialuno.wordpress.com/tag/proceso-metodologico-de-intervencion/>
- Ander-Egg, E. (1992). Reflexiones en torno a los Métodos del Trabajo Social, *Revista panamericana de pedagogía*, 118-119.
- Ander-Egg, E. (2005). Metodología y Práctica del Desarrollo Comunitario. *Revista Panamericana de pedagogía I*, (23).
- Arroyo, B. (2016). *Control Social y sus Teorías*. Recuperado el 12 de Septiembre de 2018, de <http://controlsocialyteorias.blogspot.com/>
- Asamblea General de los socios de la Comuna Unión y Progreso. (2002). *Estatuto de la Comuna Campesina "Unión y Progreso"*. Galápagos.
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2015). *La Ley Orgánica Régimen Especial de la provincia de Galápagos*. Quito: Asamblea Nacional.
- Brandes, I. (2010). *Conclusiones del taller: claves para la participación*. Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de <https://participasion.files.wordpress.com/2011/03/conclusiones-del-taller-claves-para-la-participacion3b3n.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*(Quinta. Ed.). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- Chirinos, I. (2017). *Apuntes de derecho*. Recuperado el 9 de Junio de 2018, de <https://elderechoymisapuntes.blogspot.com/2017/02/teoria-del-control-social.html>
- Cifuentes, R. (2015). *Valores que inspiran a los líderes de nuestras vidas: El caso de Emilio Botín e Isidoro Álvarez*. Madrid, España. Recuperado el 5 de julio de 2018, de <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4352/1/TFG001181.pdf>
- Congreso Nacional. (2004). *Ley de Organización y Régimen de las Comunas*. Quito: Congreso Nacional.

Derecho UNED (2009). *Las teorías del control y de la desorganización social*. Recuperado el 15 de Julio de 2018 de, <http://derecho.isipedia.com/optativas/introduccion-a-la-criminologia/10-las-teorias-del-control-y-de-la-desorganizacion-social>

Díaz, G. (2011). *Diversificación e incremento de la producción agropecuaria y manejo sostenible de los recursos naturales para el bienestar de las familias rurales de tres micro cuencas de montaña en México*. México. Recuperado el 10 de septiembre de 2018, de https://www.uv.mx/apps/agronomia/dendro_2011/Inicio_files/GUIA%20ODRRP.pdf

D'Souza, A. (1996). Descubre tu liderazgo. En A. Espinoza., *Liderazgo*. Bogotá: Ediciones Paulina.

El Comercio. (2017,3 de Septiembre). Actualidad. *Las comunas mantienen vivo su modelo de organización*, pág. 1.

Espinosa, J. (s/a). *Liderazgo*. Armenia: Universidad del Quindío.

Gnecco, M. T. (2005). *Trabajo Social con Grupos*. Bogotá: Kimbres.

INEC (2015-2016). *Índice de Precios al Consumidor Espacial Galápagos*. Recuperado el 20 de agosto de 2018 de, http://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Sitios/ipc_Espacial_galapagos/assets/presentacion_ipcgalapagos.pdf

INEC (2018). *Índice de Precios al Consumidor Espacial Galápagos*. Recuperado el 11 de Agosto de 2018 de, http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/ipc_Espacial_galapagos/assets/presentacion_ipcgalapagos.pdf

Jiménez, D. (2010). *Tipos de liderazgo y roles en el trabajo en equipo*. Recuperado el 6 de Septiembre de 2018, de <https://danielajimenez.wordpress.com/2010/03/18/tipos-de-liderazgo-y-roles-en-el-trabajo-en-equipo/>

López, A. & Cruz, L. (2000). Desarrollo comunitario y calidad de vida. *Revista panamericana de pedagogía.*, p. 59.

López, R. (2014). *Teorías del Control Social*. Alicante, España. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <http://crimina.es/crimipedia/wp-content/uploads/2015/07/Teor%C3%ADas-del-control-social.pdf>

- Macías, E. (2012). *Identificación del tipo de liderazgo en un centro automotriz: un diagnóstico y una crítica*. Recuperado de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?Vid=3&sid=4d34a8e7-%2028d0-4c0f-862d-08132cda5b37%40sessionmgr111&hid=121>
- Méndez, J., Monroy, F., & Zorrilla, S. (1993). Las organizaciones sociales: conceptos básicos. En *Dinámica social de las organizaciones* (pp. 73-105). México: McGraw-Hill.
- Novella, T. y. (2011). *Educando en la participación*. Recuperado el 25 de Agosto de 2018, de <https://verderojonaranja.wordpress.com/category/teoria-de-la-participacion/>
- Payne, M. (2005). Modelos de intervención del trabajo social comunitario. En *M. Payne*. Buenos Aires, Argentina: Lillo.
- Pérez, J. (s.f.). La Salud Social. *Revista Panamericana de Pedagogía.*, p. 68.
- Presidencia de la República. (2011). *Ley Orgánica de Participación Ciudadana*, Quito: Presidencia de la República.
- Raya, E. (2006). *Modelos de intervención en trabajo social comunitario*. Recuperado el 2 de Mayo de 2018 de, <http://www.unirioja.es/dptos/dchs/archivos/TEMA3MODELOS.pdf>
- Rodríguez, L. (2008). Victimología, estudio de la víctima. México: Porúa.
- Rozas, Pagaza, M. (1998). *Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social*. Argentina, Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Sorias, R. (2008). Comunicación Organizacional: un modelo aplicable. *Revista TEACS.*, 1-17.
- Universidad de la Salle. (2005). *El método de trabajo social en grupo en los proyectos de intervención de práctica de entrenamiento profesional*. Recuperado el 30 de Agosto de 2018, de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13258/00781892.pdf?sequence=1>
- Universidad del Zulia. (2017). Las Políticas Fiscales y su impacto en el Bienestar Social de la Población Venezolana. Periodo 1988-2006. Recuperado el 21 de Septiembre de 2018, desde: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/lmr/Teoria%20del%20Desarrollo%20Sustentable.htm>

6. ANEXOS

6.1. Instrumentos utilizados en el diagnóstico

Encuesta: Cuestionario para entrevista de intervención social a miembros de Comuna campesina unión y progreso isla San Cristóbal - Galápagos

1. ¿Asiste a las reuniones de la Asamblea General de la Comuna Campesina Unión y Progreso, convocadas por el Presidente del Cabildo?

SI ()

NO ()

A veces ()

2. En caso de respuesta negativa

¿Por cuánto tiempo no asiste a las reuniones?

1 – 2 meses -----

3 - 4 meses -----

4 – 6 meses -----

De 7 meses en adelante -----

3. ¿En cada reunión los miembros del Cabildo informan a la Asamblea General las acciones efectuadas en periodo?

SI ()

NO ()

4. ¿Las reuniones de Asamblea General se las inicia y finaliza de acuerdo al orden del día?

SI ()

NO ()

Por qué -----

5. ¿Siempre llegan a acuerdos (resoluciones) en cada punto del orden del día tratados en sesión?

SI ()

NO ()

Por que -----

6. Usted: ¿Cumple y hace cumplir las resoluciones que se toman en la Asamblea General?

SI ()

NO ()

A veces ()

7. Usted: ¿Cumple con las comisiones especiales encomendadas por la Comuna campesina?

SI ()

NO ()

Por qué -----

8. ¿Paga sus cuotas mensuales, ordinarias y extraordinarias, incluido multas?

SI ()

NO ()

A veces ()

9. ¿Cumple con las normas establecidas en el Estatuto de la Comuna Campesina Unión y Progreso y la Ley de Régimen de Comuna?

SI ()

NO ()

10. ¿Realiza por escrito cualquier pedido o queja a la Comuna Campesina?

SI ()

NO ()

11. ¿Conoce los requisitos para ser socio de la Comuna Campesina Unión y Progreso?

Nativo o residente de Galápagos -----

Mayor de edad -----

No tener sentencia ejecutoriada en delito penal -----

No haber sido expulsado de otra organización similar -----

Solicitar ingreso por escrito -----

Pagar cuotas -----

12. ¿Conoce usted que los miembros de la Comuna Campesina pueden ser?

Campesinos

Artesanales

Pesqueros

13. ¿Conoce usted los requisitos para ser miembro del directorio de cabildo?

Ser socio activo por dos años

Estar al día en el pago de las cuotas

No haber incurrido en faltas de ningún tipo

Tener residencia permanente en Galápagos

Tener curso de capacitación

Ser mayor de 18 años

14. ¿Conoce usted si existe levantamiento de inventario de bienes de la Comuna?

SI ()

NO ()

15. ¿Alguna vez ha leído el Estatuto de la Comuna Campesina Unión y Progreso?

SI ()

NO ()

16. ¿Alguna vez ha sido parte de alguna comisión especial dentro de la Comuna Campesina?

SI ()

NO ()

Cual.....

Reformar estatutos

De cultura

De asunto social

De comercialización

17. ¿Conoce usted si los proyectos son aprobados por?

Cabildo -----

Asamblea General -----

Ambos -----

18. ¿Conoce usted si los socios cumplen mensualmente con el aporte económico a la Comuna?

SI ()

NO ()

No sabe -----

19. ¿Conoce usted si se cobran las multas establecidas a los miembros de la comuna?

SI ()

NO ()

No sabe -----

20. ¿Conoce usted en qué Institución bancaria se depositan las recaudaciones de los miembros de la Comuna?

Banco del Pacifico -----

Ban Ecuador -----

Banca Privada -----

Otros -----

21. ¿Conoce usted si la Comuna Campesina otorga créditos a sus miembros?

SI ()

NO ()

No sabe -----

22. ¿Conoce usted los tipos de sanciones para socios que cometan faltas?

Suspensión -----

Expulsión -----

Multa económica -----

Otros, indique -----

23. ¿Conoce usted si actualmente están organizando cursos para capacitar a los socios de la Comuna Campesina?

SI ()

NO ()

No sabe -----

24. ¿Conoce usted si hay alguna gestión de Cabildo para abrir nuevos mercados?

SI ()

NO ()

No sabe -----

25. ¿Reciben asesoramiento técnico y legal por parte de las Instituciones públicas, para el desenvolvimiento de actividades administrativas?

SI ()

NO ()

Cuál por ejemplo -----

26. ¿Conoce usted si actualmente los directivos de la Comuna han presentado proyectos dirigidos a Instituciones Públicas?

SI ()

NO ()

No sabe -----

27. ¿Cree usted que la planificación de las actividades de servicios, son
acordes con las necesidades de los socios comuneros?

SI ()

NO ()

No sabe -----

28. ¿Cree usted que la naturaleza de solidaridad entre socios miembros,
está llevándose a cabo con satisfacción?

SI ()

NO ()

No sabe -----

29. ¿Considera usted que la Comuna campesina propicia actos tanto
cultural, económico y social que contribuya a la elevación intelectual y
financiera de sus miembros?

SI ()

NO ()

No sabe -----

30. ¿Considera usted que existe la suficiente ayuda del Gobierno de turno
para mejorar las actividades agrícolas?

SI ()

NO ()

No sabe -----



Declaración y Autorización

Yo, Heras Andrade Elizabeth María con C.C: # **1203043631** autora del **componente práctico del examen complejo: Fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de isla San Cristóbal - Galápagos**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de Educación Superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo al SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 17 de septiembre de 2018

f. _____

Nombre: **Heras Andrade Elizabeth María**

C.C: 1203043631

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN	Fortalecimiento de la organización de los trabajadores del agro pertenecientes a la Comuna Campesina Unión y Progreso de la isla San Cristóbal - Galápagos		
AUTOR(ES)	Elizabeth María, Heras Andrade		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Beccar Varela, Julio María		
INSTITUCIÓN	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA	Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO	Lcda. Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN	17 de septiembre de 2018	No. DE PÁGINAS	78
ÁREAS TEMÁTICAS	Ley de Comunas, Fortalecimiento de la Comuna		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS	Comuna Campesina; productos orgánicos; insumos orgánicos; plan de autogestión; plan de gestión comunitaria; liderazgo participativo; pionera.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

La Comuna Campesina en nuestra región insular, no es tema común, prueba de ello, es que a nivel provincial solo existe un gremio, que está ubicada a 10 km de Puerto Baquerizo, en la parroquia el Progreso de la Isla San Cristóbal, esta organización agremia a los campesinos que solo se dedican a labores agrícolas; los recursos económicos, materiales e inmateriales son escasos por el poco apoyo que reciben de instituciones públicas y organizaciones sociales. La falta de implementación de planes y proyectos a corto, mediano y largo plazo, conlleva a los miembros a presentar situaciones de pobreza y escasez que bajan el nivel de calidad de vida. Sumado a esto, tenemos el ataque de plagas y enfermedades en cultivos con la impotencia de control de quienes se dedican a esta actividad por el escaso recurso humano profesional en la

aplicación y uso de productos e insumos orgánicos. La razón de ser única comuna campesina en la provincia de Galápagos, resta fuerzas para su desarrollo, es así que debe ser pionera en toda temática.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES	Teléfono: +593-052520646	E-mail: eheras.1970@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)	Nombre: Muñoz Sánchez Christopher	
	Teléfono: +593-4-0990331766	
	E-mail: Cristopher.munoz@cu.ucsg.edu.ec bingochris1@hotmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos)		
Nº. DE CLASIFICACIÓN		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web)		