

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

PROYECTO INTERDISCIPLINARIO DE VINCULACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

CAPACITACIÓN EN COMPETENCIAS LABORALES PARA LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA POST PANDEMIA COVID 19 EN LA PROVINCIA DE MANABÍ.

PERÍODO ACADÉMICO 2021

Equipo Técnico

Dr. Marcos Zambrano Zambrano, **Rector Uleam**

Dra. C. Lourdes Mora, Directora de Vinculación y Emprendimiento

Dr. Marcelo Duque Hermozo

Lic. Eliécer Castillo Bravo

Dra. C. Pahola Díaz Rodríguez

2021

Uleam

Contenido

Identidad institucional.....	3
Proyecto.....	4
1. Datos generales	4
2. Análisis de la situación actual	5
2.1. Diagnóstico	5
3. Justificación	14
4. Objetivos	17
4.1. General	17
4.2. Específicos	17
4.3. Matriz de marco lógico	17
5. Actividades	20
6. Equipo de trabajo	21
7. Impacto	22
8. Autogestión y sostenibilidad	24
9. Financiamiento del proyecto	25
10. Anexos	26
10.1. Programación	26
11. Referencias	29

Identidad institucional

MISIÓN

Formar profesionales competentes y emprendedores desde lo académico, la investigación, y la vinculación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad.

VISIÓN

Ser un referente nacional e internacional de Institución de Educación Superior que contribuye al desarrollo social, cultural y productivo con profesionales éticos, creativos, cualificados y con sentido de pertinencia.

Objetivos estratégicos

1. OEI1: Desarrollar una oferta académica pertinente de grado y postgrado, que valore los recursos naturales y la biodiversidad, mediante la formación integral de los estudiantes contribuyendo al desarrollo territorial.
2. OEI2: Aplicar las políticas públicas de inclusión que garanticen la equidad, acceso, permanencia, promoción y participación de la comunidad universitaria.
3. OEI3: Fomentar la producción científica e innovación mediante la integración de docencia, investigación y vinculación, para mejorar la productividad territorial y la calidad de vida de los habitantes.
4. OEI4: Transferir el conocimiento a la sociedad mediante la articulación de docencia, investigación y vinculación para dar soluciones a los problemas que afronta la comunidad.
5. OEI5: Promover una organización y gestión institucional efectiva, mediante la implementación de un sistema integrado que garantice la participación de la comunidad universitaria y la sociedad.

Proyecto

1. Datos generales

Nombre o Título del Proyecto:		
Capacitación en competencias laborales para la reactivación económica post pandemia COVID 19 en la provincia de Manabí.		
Área del conocimiento: Programas generales	Subárea del conocimiento: Desarrollo personal	Subárea específica: Desarrollo de destrezas personales.
Campo amplio: Administración de empresas y Derecho	Campo específico: Educación comercial y administración.	Campos detallados: Gestión y administración
Línea de Vinculación: Desarrollo económico, sostenible y empresarial.		Dominio académico: Economía social y solidaria para el buen vivir.
Línea de Investigación: Economía y desarrollo sustentable.		Objetivos de desarrollo sostenible: 4. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
Fecha inicio planificado [Junio de 2021]	Fecha de Fin Planeado [Abril de 2024]	
Convenios:		
GAD Parroquiales, organizaciones comunitarias y entidades públicas.		
Beneficiarios:		
Miembros de juntas parroquiales y comunidades		
Fuentes de Información:		
Ley Orgánica de Educación Superior Reglamento de Régimen Académico Líneas de Investigación y Líneas de Vinculación ULEAM Objetivos de Desarrollo Sostenible Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 - Toda una Vida INEC, Variables e Indicadores. Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Plan Estratégico de Desarrollo Institucional ULEAM		
Cobertura y Localización:		
Alcance Territorial: Provincial	Provincia: Manabí	
Cantón o cantones: 22 cantones.	Parroquias: 55 juntas parroquiales	Barrio/s: Jurisdicción de las juntas involucradas
Presupuesto:		
Presupuesto financiero por la IES: \$ 171.600,00	Presupuesto total de aliados estratégicos: \$ 50.000,00	

2. Análisis de la situación actual

2.1. Diagnóstico

La Provincia de Manabí es una de las 24 provincias que conforman la República del Ecuador, situada al occidente del país, en la zona geográfica conocida como región Litoral o Costa. De acuerdo con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2021-2030 del Gobierno Provincial de Manabí, la población total de Manabí, según la proyección realizada por (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010), estima que en el 2020 la población provincial es de 1.588.627 habitantes, con una superficie geográfica de 19.516,59 km², lo que equivale al 7,59% del total nacional. La distribución de los usos y aprovechamientos del suelo confirman que la provincia es eminentemente rural con 98,34% de su superficie destinado para estos fines, mientras que, para que el caso urbano, solo se ocupa el 1,66% del territorio. Sin embargo, analizando la distribución de la población en ambos contextos, se puede decir que la provincia responde a lógicas cada vez más urbanas, pues al menos 1.144.689 personas (72,05%) viven en estas áreas, a diferencia de las otras 443.938 personas (27,94%) que se localizan en la vasta superficie rural, alcanzando una baja densidad demográfica de solo 23.14 Hab/km². (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010). De acuerdo a la (Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2017) la **población económicamente activa de Manabí (PEA)**, presenta una relación 1,8 veces mayor que la **población económicamente inactiva** (niños y adultos mayores) (PEI), tal como se puede observar en la pirámide demográfica (ver gráfico 1).

Figura 1.- Pirámide poblacional Manabí 2021

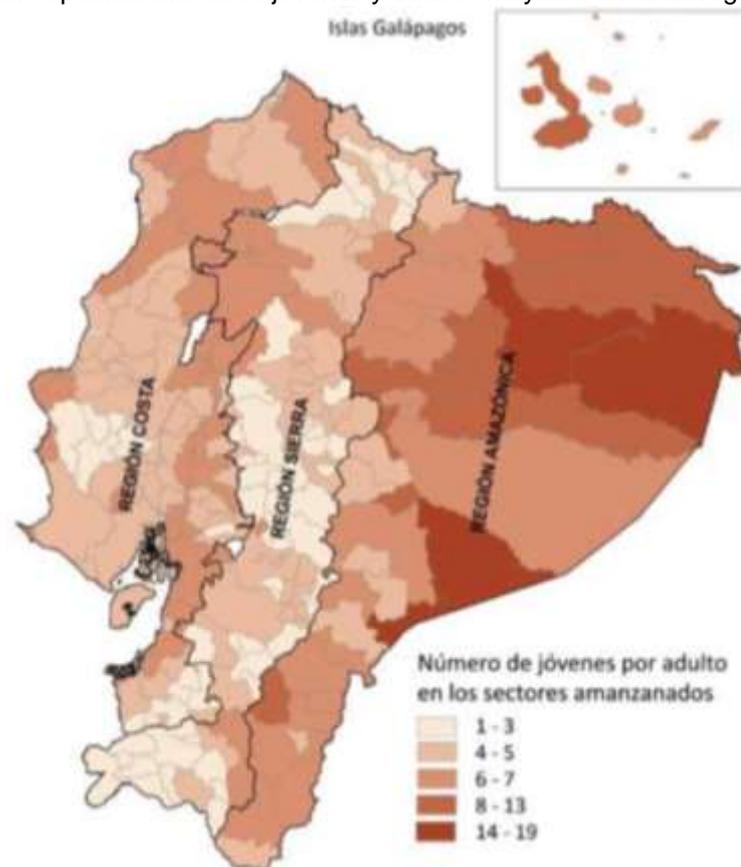


Fuente: Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2017
Elaborado por: Gobierno Provincial de Manabí, 2021

Es uno de los más importantes centros administrativos, económicos, financieros y comerciales del Ecuador. Las actividades principales de la provincia son el comercio, la ganadería, la industria y la pesca ya que se encuentra el segundo puerto más importante del país y las mayores fábricas de atún en Manta, el sector agropecuario en la vida rural; y, el turismo, principalmente en sus extensas playas.

Este panorama contextualiza que el territorio posee una potencialidad con el bono demográfico el cual tiene un comportamiento variable tal como se aprecia en la imagen expuesta. De acuerdo con la (Subsecretaría de Hábitat y Asentamientos, 2015), esto se refiere a la relación favorable entre la población en edad productiva y las que se encuentran en edad dependiente, con un mayor peso relativo de la primera en relación con la segunda (ver gráfico 2).

Figura 2.- Relación poblacional entre jóvenes y adultos mayores en cada región del Ecuador



Fuente: Subsecretaría de Hábitat y Asentamientos, 2015
Elaborado por: Gobierno Provincial de Manabí, 2021

La zona centro norte es la que presenta mayor potencialidad en la relación entre la PEA y la PEI, destacando Pedernales, Manta y Montecristi con rangos entre (6-7):1 personas en promedio, a diferencia del resto de los cantones, los cuales presentan valores entre (4-5):1 personas. Los cantones de la zona sur, entre los que se encuentran Paján, Jipijapa, 24 de Mayo, Olmedo y Santa Ana, aun cuando continúan presentando un bono demográfico positivo, poseen la menor relación entre la PEA y la PEI a nivel provincial, la cual está en torno a 3:1 aproximadamente.

En resumen, el bono demográfico constituye una potencialidad para Manabí, en la medida que el territorio cuenta con una concentración de la distribución etaria en las personas en edad de trabajar. Esto se traduce en una mayor cantidad de personas económicamente activas (PEA) con relación a las personas dependientes, cuestión que, potencialmente puede favorecer e intensificar la productividad media de la provincia, así como balancear la afiliación al seguro campesino y una reducción de la prevalencia de la pobreza por NBI provincial (PDOT Manabí, 2021, p. 49-50).

En el transcurso de la historia, del liderazgo se ha hablado mucho debido a su importancia en la historia de las organizaciones, ya sean sociales, universitarias, políticas hasta incluso militares. De igual forma, siempre ha sido un tema debatido entre personas y reconocidos de los negocios. Sin embargo, no importando si el líder en la organización nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en su empresa por ser impulsor y generador de valor agregado en ella. En este sentido, los líderes inician un proceso de adaptación y complejidad, lo que les permite ser flexibles ante las circunstancias, muchas de ellas, adversas (Juárez y Contreras, 2012, p. 48).

Así pues, la segunda perspectiva es la que tiende a predominar como estudio del liderazgo, por lo que se puede entender a este último como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella (Castrillón, 2011, p. 39). Consecuentemente, en una organización, el estilo de liderazgo afectaría cuando los agentes son los líderes que actúan en organizaciones complejas, donde las reglas de comportamiento y las interacciones no son lineales y perturbaría al componente interno de la dimensionalidad del sistema, definido como el grado de libertad que los empleados individuales del sistema tienen para comportarse de forma autónoma.

De esta manera, los controles (que demarcan un estilo de liderazgo autoritario y rígido), operan como una forma de retroalimentación negativa, reduciendo las dimensiones del sistema; las reglas, regulaciones y restricciones aseguran la limitación de los funcionarios; mientras que al ampliar los espacios aumenta el grado de autonomía y permite a los dependientes tomar decisiones y recibir retroalimentaciones positivas (Choi, Dooley & Rungtusanatham, 2001, p. 353). Para un buen funcionamiento de liderazgo en las organizaciones, se sugiere plantear modelos que permitan comprender la complejidad de las organizaciones y la relación entre los agentes internos (líderes y seguidores) quienes son los que hacen parte de la ordenación. Desde esta perspectiva, el énfasis del liderazgo se centra más en la adaptación que en el control y la autoridad, esto significa que el líder desempeñe menos su rol y se dedique más a las relaciones; esto significa que él ya no ejerce una influencia lineal y directa, sino indirecta, interdependiente y multidireccional (Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, p. 5).

En otras palabras, el liderazgo se concibe como un fenómeno interactivo que emerge de las relaciones sociales. Por consiguiente, las organizaciones en carencia de creencias de estructura buscan el cumplimiento de sus metas, aunque requiera la búsqueda de coherencia individual esta evocará lo comunitario, de por sí la naturaleza misma de las organizaciones estará en un cambio constante como ser vivo (Ruiz, 2003, p.45). Consecuentemente, las organizaciones dependen para crecer y perdurar del liderazgo, de sus dirigentes y esto es válido tanto para las que tienen fines de lucro y las que no, y debido a que las organizaciones dependen del líder, es necesario observar qué aspectos de éste son importantes.

Por consiguiente, un buen líder debe reunir cuatro condiciones: compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal. Pero no solo se trata del cumplimiento rígido de condicionamientos, también debe desempeñarse con ciertas virtudes (prudencia, templanza, justicia y fortaleza) que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones (Choi, Dooley & Rungtusanatham, 2001, p. 350). Así que, la tarea del líder no es fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la



organización liberen su energía para el logro de un objetivo común; de igual forma, la comunicación cumple un rol protagónico, pues permite transmitir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones.

Desde esta perspectiva, el liderazgo consiste en una forma de ser, de ahí que el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales; además un líder no solamente debe delegar responsabilidades, sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible; por lo que podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas, en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella (Noriega, 2008, p. 28). En suma el liderazgo es importante puesto que es vital para la supervivencia de cualquier organización, ya que es la capacidad de un jefe para guiar y dirigir, una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante.

En consecuencia, es tarea de todo líder hacer que se cumplan las metas de acuerdo a la forma en que se conduce para lograrlas, los líderes han mostrado muchos enfoques diferentes respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades en relación con sus seguidores, donde los estilos varían de acuerdo a los deberes que debe desempeñar un líder; existen tres estilos básicos: el líder autoritario (autocrático), el líder participativo y el líder liberal (Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007). Así pues, el líder autocrático asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, iniciando las acciones y dirigiendo, motiva y controla al subalterno; sin embargo, considera que solamente él es capaz, mientras que el líder participativo utiliza la consulta, sin delegar su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consultando ideas y opiniones. Por último, el líder liberal, delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, espera a que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, los guía y controla (Hazy, Goldstein & Lichtenstein, 2007, p. 6).

Por otro lado, se puede afirmar que el liderazgo adopta dos formas: 1) liderazgo formal, que es el que ejercen las personas nombradas o elegidas para ocupar puestos de autoridad formal dentro de las organizaciones, y 2) liderazgo informal, que ejercen las personas que llegan a tener influencia debido a que poseen habilidades especiales que satisfacen las necesidades de recursos de otros. De ahí que existen varias teorías que ayudan a identificar el tipo de liderazgo. Varios agrupan el liderazgo de la siguiente manera: a) perspectivas de la teoría de rasgos y conductista; b) perspectivas situacionales o contingentes; y c) nuevas perspectivas de liderazgo (Tziner, Kaufmann, Vasiliu & Tordera, 2011, p. 205). La teoría de los rasgos supone que hay rasgos que tienen un rol central en la diferenciación entre las personas que son líderes y las que no lo son, de esta manera, en estudios posteriores se examinaron las diferencias existentes y las predicciones de resultados para los rasgos, pero sin la obtención de resultados coherentes.

En estudios más recientes se identificaron diferentes cualidades que poseen los líderes, como tolerancia al estrés, motivación por el poder, madurez emocional, autoconfianza, integridad, entre otros (Gelvan, 2007, p.12). En consecuencia, teorías como la conductista se basa en el estudio y análisis de la conducta del líder, y su adopción para



lograr el éxito sobre todo en las organizaciones. Así pues, se hicieron estudios en la Universidad de Michigan y en la Universidad de Ohio, que arrojaron resultados similares; el estudio consistió en entrevistar al personal directivo de diferentes empresas con el fin de identificar su conducta y cómo influía ésta en su desempeño como líder. Los resultados obtenidos en la Universidad de Michigan indicaron que hay líderes preocupados por la producción y líderes preocupados por el personal. También se observó que las personas que se preocupan por el personal, tenían grupos de personas más productivos que su contraparte; por otro lado, en la Universidad de Ohio se llegaron a los mismos resultados, concluyendo que un líder adecuado debe tener ambos tipos de conducta para que exista un equilibrio.

Las perspectivas situacionales o contingentes reconocen que los rasgos y conductas del líder pueden actuar conjuntamente con las contingencias situacionales, en otras palabras, de acuerdo a la situación en la que el líder se desenvuelva necesitará tener más marcado cierto rasgo o conducta, su forma de ser dependerá de la situación en la que se encuentre. Así que, los efectos de los rasgos aumentarán acorde a su pertinencia para las contingencias situacionales que el líder enfrenta. Al mismo tiempo, los rasgos en ocasiones tienen relación directa con los resultados, o en la distinción entre los líderes y quienes no lo son, y algunas veces podrían hacerse notar por su influencia en el comportamiento del líder.

Dentro de estas perspectivas existen diferentes modelos de los cuales se utilizarían dependiendo la situación de trabajo (Gelvan, 2007, p.15). De igual forma, nuevas perspectivas de liderazgo, se centran en el liderazgo transformacional y en el liderazgo transaccional. Por tanto, el enfoque transformacional, cuenta con cuatro dimensiones: el carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada; ante todo, el carisma proporciona visión y sentido de misión, inspira orgullo, así como respeto y confianza del seguidor. Una de las características de este enfoque es que considera al trabajador como un individuo pleno y capaz de desarrollarse, y que pueda elevarle sus necesidades y valores, así como aumentarle la conciencia de lo que es importante; por lo tanto el fin primordial es incrementar su madurez y motivación para que vaya más allá de sus propios intereses, del grupo y de la sociedad. Por lo tanto, en el modelo de liderazgo transaccional el líder garantiza metas si se consiguen los resultados esperados, intercambia premios por esfuerzos realizados por sus empleados, aspecto que tiene mucho impacto en las personas ya sea por medio de una gratificación o un reconocimiento, esto motiva a seguir haciendo bien las cosas.

Así que, el liderazgo transaccional busca mantener la estabilidad, en lugar de promover el cambio en una organización mediante intercambios económicos y sociales, con los que se logran objetivos específicos tanto para los líderes como para los seguidores. Es así donde el liderazgo transaccional tiende a ser transitorio, puesto que, una vez realizada la negociación, la relación entre las partes termina o se redefine. Busca satisfacer las necesidades individuales de los seguidores como recompensa por realizar una determinada operación (Lussier, 2005, p. 359). Con lo expresado anteriormente, en el caso de los líderes, es vital poder conocer y comprender la orientación de sus valores, pues ello permite guiar sus conductas y actitudes; es decir, que en definitiva concreta su estilo de liderazgo dentro de una organización (Zapata & Mirabal, 2011, p.85). A pesar de ello, hasta el momento han sido escasos los esfuerzos efectuados en la identificación de los sistemas de valores de los líderes, resultados parciales, pues toman en cuenta líderes de tipos muy específicos de organizaciones, y, en algunos casos, contradictorios entre sí (Giberson, Dickson & Resick, 2005, p. 1005).

Con base en todo lo anterior, se puede afirmar entonces que el liderazgo es más que la simple influencia bilateral; es así que, una definición más conveniente de liderazgo podrían ser los aspectos de las interacciones de los líderes que cambian las reglas locales, implementando las interacciones futuras entre todos los funcionarios, así este aspecto permite la evolución en su ambiente organizacional. En este sentido, el fenómeno de liderazgo, se apoya en diferentes fuerzas, mediante las cuales se configura un entramado de cualidades que hace de un líder, un sujeto neurálgico para la relación organizacional.

La tercera Conferencia Mundial (Nairobi, Kenia 1985) se realizó en el contexto de una gravísima crisis económica mundial, que afectó gravemente a América Latina y el Caribe. Los temas de la pobreza, la deuda de los países del Tercer Mundo y los programas de ajuste impuestos por las autoridades económicas mundiales marcaron el debate de los organismos y las organizaciones no gubernamentales (ONG) de mujeres en el Foro de Organizaciones No Gubernamentales. En efecto, si los países eran sometidos a drásticas reducciones presupuestarias y al recorte de las políticas de protección social difícilmente se avanzaría en equidad. Fue la llamada “década perdida” en la región, cuyo crecimiento fue nulo en diez años.

Razones como estas, llaman a la academia a formar líderes capaces de responder y buscar solución a los problemas que aquejan a las sociedades. En respuesta a ésta demanda la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí busca convertirse en un referente nacional e internacional de Institución de Educación Superior que contribuye al desarrollo social, cultural y productivo con profesionales éticos, creativos, cualificados y con sentido de pertinencia, razón por la que su departamento de vinculación busca extender los procesos de vinculación con la sociedad, difundiendo los saberes y culturas, la prestación de servicios especializados, articulados a la docencia e investigación que contribuyan al desarrollo de la sociedad en general.

Dicha responsabilidad social a partir de la universidad, se respalda en la legislación ecuatoriana, así como en el Plan Nacional de Desarrollo, para el período 2017-2021, el mismo que se organiza en tres Ejes Programáticos y nueve Objetivos Nacionales de Desarrollo. El primer eje del Plan: “Derechos para todos durante toda la vida”, establece la protección de las personas más vulnerables, afirma la plurinacionalidad e interculturalidad, plantea el combate a la pobreza en todas sus dimensiones y todo tipo de discriminación, violencia, y garantiza los derechos de la naturaleza. El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, generar empleo digno, defender la dolarización, y redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral. Finalmente, el tercer eje, “Más sociedad, mejor Estado”, promueve la participación ciudadana y la construcción de una nueva ética social basada en la transparencia y la solidaridad, un Estado cercano con servicios de calidad y calidez, abierto al diálogo social permanente, así como la soberanía y la paz, posicionando estratégicamente al Ecuador en el mundo. (Plan Nacional de Desarrollo, 2017-2021).

Con base a ello, se cumple con el objetivo tercero “Más sociedad, mejor Estado”, promueve la participación ciudadana y la construcción de una nueva ética social basada en la transparencia y la solidaridad, un Estado cercano con servicios de calidad y calidez, abierto al diálogo social permanente, así como la soberanía y la paz, posicionando estratégicamente al Ecuador en el mundo

Los resultados del presente proyecto influirán directamente a la formación de ciudadanos proactivos en la solución de problemas, con valores humanistas y democráticos para asumir posiciones de liderazgo, por medio de un espacio de capacitación y discusión sobre los retos nacionales.

Diversos informes recientes, tales como el Global Risks 2014, del Foro Económico Mundial; La Protesta Social en América Latina, del PNUD; o el Informe Latino barómetro 2013, están dando cuenta de una creciente complejidad global de fenómenos sociales, políticos, económicos y ambientales y del incremento de la probabilidad de ocurrencia de procesos de carácter sistémico. Ejemplos tales como el calentamiento global, el ascenso de nuevos grupos medios, el creciente uso de nuevas tecnologías de información y redes sociales virtuales, y las elevadas brechas sociales expresadas en crecientes brechas de ingreso, entre otros, plantean escenarios que representan enormes desafíos en materia de interpretación y liderazgos globales.

Asimismo, observamos en el continente, así como en otras partes del mundo, la emergencia de una ciudadanía más crítica y demandante respecto de los sistemas políticos, más empoderada y con crecientes grados de movilización social. En este marco, el tema del Liderazgo para el desarrollo aparece como una necesidad central frente a estos procesos, y para colaborar en el fortalecimiento de sistemas políticos democráticos y sociedades más inclusivas y sustentables.

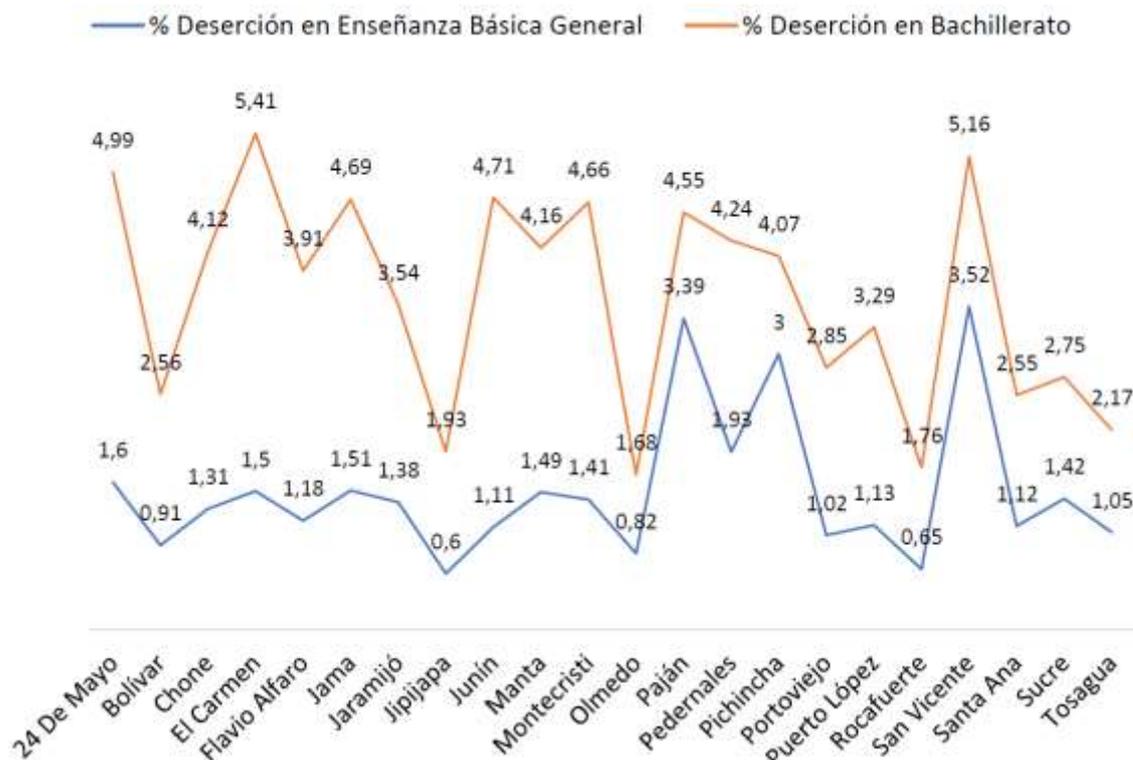
Fortalecer el liderazgo supone desarrollar capacidades para el manejo de contextos complejos, negociación y comunicación, así como generar instancias de trabajo en equipo; gestionar redes públicas y también la articulación de redes público-privadas. El liderazgo supone, además, la capacidad de gestionar recursos humanos y financieros, liderar procesos de planificación participativa, mantener comunicación fluida con la Sociedad Civil, tomar decisiones y demostrar a través de sus acciones, la ética como fundamento de toda intervención.

La universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en su afán de responsabilidad social apunta a formar profesionales competentes y emprendedores desde lo académico, la investigación, y la vinculación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad, de tal manera que pueda convertirse en un referente nacional e internacional de Institución de Educación Superior que contribuye al desarrollo social, cultural y productivo con profesionales éticos, creativos, cualificados y con sentido de pertinencia, basados en las funciones sustantivas de las Instituciones de Educación Superior, dicho objetivo se llevará a cabo mediante la acción directa con los Gobiernos autónomos parroquiales, y líderes rurales de las 55 parroquias de la provincia de Manabí.

De acuerdo con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2021-2030 del Gobierno Provincial de Manabí, 2021, resalta que el analfabetismo en la provincia, según el (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010), se encuentra mayormente focalizada en la zona rural con un 65,40% del total provincial, distribuido a su vez, en edades por encima de los 45 años con un 68,50% del total identificados.

Por otro lado, la deserción escolar a edades tempranas o iniciando el bachillerato, es un elemento para tener en cuenta por su comportamiento. Al respecto, en la provincia de Manabí los territorios con mayores tasas de deserción escolar (EGB) son San Vicente, Pichincha, Jama, Junín y 24 de Mayo, con valores que alcanzan hasta el 5,41%, por el contrario de Jipijapa, Olmedo y Rocafuerte los cuales, aun cuando superan la media nacional, se mantienen por debajo del umbral del 2,00% (ver gráfico 3).

Figura 3.- Deserción escolar básica y de bachillerato



Fuente: Ministerio de Educación, 2019-2020
Elaborado por: Gobierno Provincial de Manabí, 2021

Por otro lado, la propia fuente estima que el 9% de la población, de 15 años o más, no cuenta con un nivel de instrucción formal; mientras que, solo el 14,7% registra nivel de instrucción superior (ver tabla 1).

Tabla 1 Nivel de Instrucción de la población de 15 años y más de Manabí.

Nivel de instrucción	Población	%
Primario	334.761	36,1%
Secundario	208.297	22,5%
Superior	135.871	14,7%
Ninguno	82.969	9,0%
Educación Media	71.219	7,7%
Se ignora	33.389	3,6%
Educación Básica	25.463	2,7%
Centro de Alfabetización/(EBA)	11.534	1,2%
Ciclo Postbachillerato	11.023	1,2%
Postgrado	8.054	0,9%
Preescolar	4.182	0,5%
TOTAL	926.762	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010
Elaborado por: Gobierno Provincial de Manabí, 2021

Sin duda, la educación es un elemento primordial para el desarrollo socioeconómico de un territorio; sin embargo, existe un porcentaje de población en edad joven que abandona sus estudios para cubrir demandas económicas a través de la generación de empleos, muchas veces informales o precarios. Esta situación se puede asociar a múltiples causas, siendo las más destacables la segmentación social y la inestabilidad económica a las que se enfrentan, así como a problemáticas cada vez más comunes entre la juventud, entre las que se encuentran las adicciones y el embarazo temprano en adolescentes. En consecuencia, estos factores han generado un alto flujo de deserción para los jóvenes, cuestión que según el (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010), al menos el 53,24% de la población joven, para esa fecha, no asistían a ningún establecimiento de enseñanza regular (Gobierno Provincial de Manabí, 2021, p. 57-59).

Existen limitaciones en la formación y liderazgo de la ciudadanía para empoderarse del contexto sociopolítico que le circunda, especialmente en el ámbito rural. Esto ha generado que los líderes comunitarios, los cuales emanan de estos tejidos sociales, posean pocas herramientas y capacidades de gestión en torno a los planes, programas y proyectos diseñados. A modo de solventar esta necesidad, el Gobierno Provincial de Manabí (GPM), gestiona la intervención de los representantes ciudadanos, por medio de diferentes espacios, entre los que destacan: la formulación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, la determinación de prioridades de Inversión o Presupuesto Participativo y, el Proceso de Rendición de Cuentas. A su vez, el GPM colabora en la gestión para la elección de los representantes de los Consejos Barriales y/o comunitarios en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados cantonales y parroquiales rurales y el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, hasta la definición de las autoridades de la máxima instancia de Participación Ciudadana (Gobierno Provincial de Manabí, 2021, p. 180).

3. Justificación

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en cumplimiento de su misión “Formar profesionales competentes y emprendedores desde lo académico, la investigación, y la vinculación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad”; busca la participación efectiva en la sociedad con responsabilidad social universitaria mediante programas y proyectos que involucren a docentes, estudiantes en actividades que respondan a los actuales contextos de pobreza, inequidad, injusticia, violencia, vulneración de los derechos humanos, entre otros.

El presente proyecto se apoya en el Objetivo Institucional “Fortalecer las manifestaciones culturales individuales y colectivas de la comunidad universitaria y sociedad, articulados a la docencia, investigación y vinculación hacia la construcción de una sociedad eficiente, justa y solidaria” (Uleam, Plan de Investigación, 2016-2020). Este proyecto propone el fortalecimiento organizacional y productivo en competencia laborales en la comunidad rural Manabita.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, La Dirección de Vinculación y Emprendimiento, la Agenda 2030 y el Plan de creación de oportunidades 2021-2025, con los siguientes objetivos, metas y políticas para la realización de este proyecto:

Entre las metas del Objetivos Nacionales de Desarrollo – Plan de creación de oportunidades 2021-2025 se requiere:

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales

En las Políticas del Objetivos Nacionales de Desarrollo - Plan de creación de oportunidades 2021-2025, se requiere:

Objetivo 8. Generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades.

Entre los objetivos estratégicos del Plan Integrado de Vinculación, menciona: “Promover la integración de las funciones de docencia, investigación y vinculación con la sociedad como proyectos conjuntos a través de normativas y lineamientos cuyos logros se consoliden a través de la integralidad del subsistema de vinculación con el sistema universitario”.

Se determina que este proyecto es único y original para intervenir y dar soporte a los comerciantes que de manera conjunta con el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Manta, permitirá mejorar las actividades económicas de sus negocios, así como la regularización de los mismos, mediante un plan de acción de asesorías contables y tributarias a favor de los emprendedores.

Los recursos que se invierten para el logro de los objetivos garantizan la factibilidad en su ejecución, el recurso humano está conformado por estudiantes, docentes y aliados

estratégicos, así mismo respecto al recurso económicos y logístico se fomenta con el aporte en distribución de pago de carga horaria, uso de plataformas institucionales y autogestión.

La capacitación esencialmente en la cuantificación de los costos que representa el desperdicio y contaminación ambiental por la adquisición de bienes innecesarios sin planificación y control riguroso, esto genera un impacto positivo en el emprendedor independiente o de forma asociativa inclinarse por actividades económicas que representen minimización de los costos y la maximización de los ingresos económicos para el sustento familiar a través del cuidado medio ambiental convirtiéndose los 8250 beneficiarios en portavoces del resto de individuos en la sociedad. La priorización de los temas de capacitación en el ámbito administrativo, contable, tributario, con un sistema de innovación y la preservación del medio ambiente modifica las condiciones de vida de los beneficiarios de este proyecto, desde el empoderamiento del proceso de aprendizaje mediante las capacitaciones y el aprovechamiento por parte de los comerciantes y emprendedores que necesitan de la instrucción para mejorar y expandir sus establecimientos comerciales y organizacionales de acuerdo al sector económico.

Se estima que el 80% de las personas beneficiarias identifican sus fortalezas y debilidades en la gestión operativa de su negocio, calculan los costos para el respectivo control de sus inventarios, y la generación del margen de utilidad de acuerdo a la calidad de los bienes y servicios que oferta para cubrir la capacidad de la demanda, la búsqueda incesante de alcanzar los objetivos personales y colectivos ayudan a cambiar el pensamiento y promover cambios duraderos en bien de la sociedad podrán calificar el grado de satisfacción

La integración de los Centros de Desarrollo Comunitario de la provincia de Manabí se beneficia de manera directa en subir los niveles de empleo el crecimiento económico de desarrollo social al dinamizar la economía se genera mayores grados de competitividad y productividad que es lo que impulsa el esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los comerciantes y el sector en general.

La incidencia positiva de las actividades de formación con los temas de interés en apoyo a los comerciantes y emprendedores que requieren la realización de eventos de capacitación en administración, contabilidad y tributación este conocimiento adquirido admite formular cambios en sus negocios para mejorar la organización, la implementación de nuevos sistemas tecnológico de contabilidad, de gestión y ventas, que faciliten el cumplimiento tributario, favoreciendo al 20% de comercios que ofertan bienes y servicios, un 21% oferta de bienes producidos, el 27% se dedica a la elaboración de productos, y el 22% oferta servicios, el 10% por restablecerse una actividad económica cerrada en la emergencia sanitaria.

Cada curso responderá con la ejecución de proyectos concretos en la comunidad de acuerdo a los contenidos desarrollados en las mismas.

Las capacitaciones orientadas a cumplir los deberes formales establecidas en el Código Tributario permite la formalización de los negocios con la Administración tributaria originando un historial de declaración y pago de los gravámenes mensuales y anuales, dicha información puede ser utilizada a nivel crediticio e incorporación a grupos económicos con presencia en el mercado, una línea de comercio habitual disminuye la

tasa de desempleo y por el contrario incrementa el empleo y la posibilidad de creación de nuevas plazas de trabajo que representa un crecimiento económico.

Con respecto a la información y la tecnología como medio de comunicación entre las personas, organizaciones e instituciones es fundamental para un proceso innovador porque considera a todos los actores para convertir una idea en un proceso, producto o servicio en el mercado con un valor agregado y competitivo, en esta cadena de valor los planes estratégicos deben contener la idea el concepto para la solución, implementación y comercialización. En este proyecto los desafíos caracterizados por la incertidumbre, el riesgo y la complejidad de innovar bienes y servicios preservando el medio ambiente estimula a que las capacitaciones contengan una estructura organizacional definida, un sistema de control y una metodología para el desarrollo y la implementación de nuevos productos; las capacitaciones deben infundir a los 8250 campesinos y comerciantes ideas transformadoras, concepto, solución y mercado, estos puntos responden a estrategias innovadoras como talleres de creatividad, enfoque sistemático y métodos profesionales selección de grupos focales y talleres de usuarios líderes, en la solución se construye prototipos y pruebas para la aplicación y producción, la producción se lleva a clientes potenciales como el marketing de innovación.

Dentro del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2021-2030 del Gobierno Provincial de Manabí, 2021 en su capítulo IV: El Manabí que construimos numeral 20 Manabí articulado, apartado proporciona un enfoque orientado a la articulación entre los componentes institucional y territorial, que permite dar respuesta a las necesidades locales, desde una perspectiva de la equidad y desarrollo. En este sentido, resulta fundamental que, desde el Gobierno Provincial, se alcancen los niveles esperados de eficiencia administrativa y de operación, lo que permitiría, de manera especial, una consolidación de la gestión en el territorio y así con la intervención de los distintos autores territoriales ser parte de este MANABÍ ARTICULADO que invita a creer en algo nuevo. Bajo este enfoque, la propuesta que se plantea se constituye en una respuesta, cuyo elemento esencial ha sido determinado en las problemáticas y potencialidades que forman parte del diagnóstico previamente realizado. Es así que, la propuesta se encuentra diseñada de manera transversal, a través del correspondiente objetivo general y 12 estratégicos, así como 2 programas integrales, alineados con el eje institucional en el marco de la visión prospectiva Manabí 5i, al Plan de Gobierno Provincial, Plan de Desarrollo Nacional, y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030.

Políticas transversales:

Políticas 22. Impulsar la responsabilidad social, el liderazgo ciudadano y la gobernanza territorial para la construcción de un territorio inteligente e inclusivo.

Políticas 23. Promover una institucionalidad planificada, transparente y participativa, enfocada en la innovación y mejora continua de sus procesos (Gobierno Provincial de Manabí, 2021, p. 271).

La Uleam en cumplimiento de su responsabilidad con la comunidad, con su misión y aporte al objetivo institucional No.4, como lo expresa el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI, donde busca la participación efectiva en la sociedad con responsabilidad social universitaria mediante programas y proyectos que involucren a docentes, estudiantes en actividades que respondan a los actuales contextos de pobreza, inequidad, injusticia, violencia, vulneración de los derechos humanos, entre otros (ULEAM, p. 30); integra a las instituciones a colaborar con proyectos de vinculación que atiendan de manera directa y trascendental al desarrollo integral de la población en los territorios porque muchas veces son ajenas a la realidad.

4. Objetivos

4.1. General

Promover el desarrollo integral de las comunidades a través de la capacitación, en proyectos basados en competencias laborales para la reactivación económica post pandemia COVID 19 en la provincia de Manabí con la participación de docentes y estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

4.2. Específicos

- ✓ OE1: Levantar la línea base para el proyecto.
- ✓ OE2: Establecer la metodología para la implementación de ejes relacionados con capacitación, asesoramiento en las parroquias rurales, desarrollo habitacional y micro emprendimientos.
- ✓ OE3: Capacitar a través de los ejes para el desarrollo de competencias personales y profesionales, dando énfasis en la co y auto gestión comunitaria.
- ✓ OE4: Implementar proyectos sustentables que permitan un desarrollo integral del territorio intervenido.

4.3. Matriz de marco lógico

Evaluación institucional: La institución de acuerdo con su proceso de evaluación institucional mediante el PEDI y el POA, mide indicadores de manera trimestral, por tanto, la Dirección de Vinculación y Emprendimiento, recepta mediante el POA, el informe técnico de la función sustantiva vinculación, donde se describen avances y resultados planificados acorde al marco lógico propuesto en el proyecto.

RESUMEN	INDICADOR	META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTO
<p>FIN: Participación efectiva en la sociedad con responsabilidad social universitaria mediante programas y proyectos que involucren a docentes, estudiantes en actividades que respondan a los actuales contextos.</p>	Número de involucrados participando en la adquisición de competencias para el desarrollo de territorios en la provincia de Manabí.	Al menos tres representantes de juntas parroquiales y organizaciones comunitarias dentro de la jurisdicción parroquial intervenida, participan en la ejecución del proyecto.	Proyecto Convenios Informes técnicos del proyecto	
<p>PRÓPOSITO: Promover el desarrollo integral de las comunidades a través de capacitación, desarrollo de proyectos y acompañamiento productivo con la participación de docentes y estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.</p>	Número de capacitaciones, micro emprendimientos y asesoramiento en las juntas parroquiales rurales, implementadas durante la ejecución del proyecto.	Al menos 8250 personas participando en 260 procesos de capacitación. Al menos 208 micro emprendimientos implementados.	Proyecto.	Se asigna el presupuesto solicitado; Se evidencia un buen recibiendo del proyecto por parte de los beneficiarios.
COMPONENTES	INDICADOR	META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
OE1: Levantamiento de la línea base del proyecto.	Número de involucrados identificados en las jurisdicciones parroquiales.	Al menos el 80% de las parroquias de Manabí se involucran en la ejecución y beneficios del proyecto.	Línea base. Cartas de compromiso. Registro de inscritos.	Participación activa de la población acorde a las condiciones territoriales.



<p>OE2: Establecimiento de metodología para la implementación de ejes relacionados con capacitación, asesoramiento en fincas, desarrollo habitacional y micro emprendimientos.</p>	<p>Número de capacitaciones, asesoramiento, desarrollos y micro emprendimientos planificados para las parroquias rurales de Manabí.</p>	<p>95% de la metodología se aplica en la ejecución del proyecto.</p>	<p>Módulos. Listado de capacitadores. Espacios. Cronograma.</p>	<p>Participación activa de la población acorde a las condiciones territoriales.</p>
<p>OE3: Capacitación a través de los ejes para el desarrollo de competencias personales y profesionales, dando énfasis en la co y auto gestión comunitaria.</p>	<p>Número de beneficiarios desarrollando competencias en espacios de aprendizaje comunitarios, sociales, gubernamentales y universitarios.</p>	<p>Al menos el 90% de los beneficiarios desarrollan competencias de innovación y emprendimiento.</p>	<p>Informes técnicos del proyecto</p>	<p>Beneficiarios integrados parcialmente en la ejecución del proyecto.</p>
<p>OE4: Implementación de proyectos sustentables que permitan un desarrollo integral del territorio intervenido.</p>	<p>Número de micro emprendimientos implementados.</p>	<p>Al menos el 80% de las parroquias participantes implementan proyectos generados desde la intervención.</p>	<p>Proyectos. Lista de participantes. Plan de acción.</p>	<p>Beneficiarios e involucrados demuestran poco interés en la implementación de proyectos.</p>

5. Actividades

Objetivos Específicos	2021	2022	2023	2024
a. Levantar la línea base para el proyecto.				
Contacto GAD parroquiales, líderes de organizaciones comunitarias, representantes del estado y líderes universitarios.	JUN – OCT	OCT	MAR	
Identificación de beneficiarios parroquiales y comunitarios.	NOV – DIC			
b. Establecer la metodología para la implementación de ejes relacionados con capacitación, y microemprendimientos.				
Elaboración de contenidos, módulos, espacios y cronograma de capacitación.	JUN – OCT			
Selección de facilitadores y expertos.	SEP – OCT			
Empoderamiento y formación psicopedagógica de facilitadores y expertos.	Octubre y noviembre.	JUL	JUL	
c. Capacitar a través de los ejes para el desarrollo de competencias personales y profesionales, dando énfasis en la co y auto gestión comunitaria.				
Capacitación miembros comunitarios.	NOV – DIC	MAR y AGO	MAR y AGO	
Evaluación y seguimiento.	NOVIEMBRE Y DICIEMBRE	MAR, JUN, SEP, DIC	MAR, JUN, SEP, DIC	MAR
d. Implementar proyectos sustentables que permitan un desarrollo integral del territorio intervenido.				
Elaboración de perfil de proyectos.	JUN - DIC			

6. Equipo de trabajo

Los involucrados directos en el presente proyecto corresponden a juntas parroquiales, organizaciones comunitarias, instituciones del estado y universidad con asiento en cada parroquia de la provincia de Manabí, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

D		I		Rol que desempeñan	Personas con discapacidad		Beneficio Esperado
F	M	F	M		F	M	
4300	4800			Miembros de juntas parroquiales y líderes comunitarios			Desarrollo de competencias
		6000	6475	Familias de participantes en el proyecto			Mayor cohesión en el trato social y el accionar de la organización en el territorio

12.1 Equipo de Trabajo

La Uleam a través de las Facultades y Extensiones pondrá a disposición del proyecto el personal calificado y capacitado para la ejecución y monitoreo de las actividades programadas:

PROYECTO DE VINCULACIÓN (CAMPO)	DOCENTES PARTICIPANTES			
	TITULARES		NO TITULARES	
Integración social entre juntas parroquiales y universidad	M	H	M	H
TOTAL	3	2	0	1
NOMBRES DOCENTES TITULARES DE LA CARRERA CON PARTICIPACIÓN EN VINCULACIÓN	NOMBRES DOCENTES NO TITULARES DE LA CARRERA CON PARTICIPACIÓN EN VINCULACIÓN			
Docentes que participen con horas de Vinculación y su carga horaria asignada para el período académico que ejecuta el proyecto	Docentes que participen con horas de Vinculación y su carga horaria asignada para el período académico que ejecuta el proyecto			
NOMBRES DE ESTUDIANTES PARTICIPANTES	NIVEL EDUCATIVO			
Estudiantes de las Facultades y/o Extensiones	Acorde con el nivel dispuesto en la malla curricular de cada carrera.			

7. Impacto

Las actividades de vinculación realizadas por los diferentes miembros de la comunidad universitaria van a estar siempre orientadas a alcanzar beneficios, en diferentes niveles, para la comunidad. Estos beneficios van a ser medidos en el tiempo a fin de poder determinar los impactos generados y de esta manera tener los elementos suficientes para fortalecer o reorientar las acciones que emprenda como parte de su compromiso de interactuar con la comunidad brindando soluciones a sus múltiples necesidades.

Para poder evaluar los impactos, se deberán tener bien identificados los productos, resultados y efectos generados en el proyecto de vinculación:

- a) Empoderamiento de los involucrados en la metodología del proyecto.
- b) Ejecución de la metodología del proyecto.
- c) Adquisición de competencias de innovación y emprendimiento.
- d) Proyectos implementados.

La medición de impacto se desarrollará en función de:

- 1) La técnica cualitativa para la recogida de información que utilizamos en este caso es la encuesta personal, la cual es útil para obtener información sobre el punto de vista y la experiencia de los beneficiarios (Flick, 2006); se aplicará a cada uno de los participantes del proyecto con el objetivo fundamental de determinar el impacto social de los productos y efectos que ha tenido el proyecto.

Este instrumento permitirá determinar el estado de las necesidades de los territorios participantes del proyecto. Esperando que estas necesidades hayan reducido y por ende mejorando aspectos relacionados con la calidad de vida. Además de un manejo eficiente de competencias para la implementación de ideas con proyectos de emprendimiento e innovación.

- 2) Indicadores en relación con parámetros de eficacia y eficiencia.

- ✓ Gestión población meta y beneficiaria

Porcentaje de cobertura (a)

$$GPB = \frac{\# \text{ de beneficiarios atendidos}}{\# \text{ de beneficiarios planificados}} \times 100 = \%$$

- ✓ Gestión cumplimiento de actividades

Porcentaje de cumplimiento de actividades (b)

$$GCA = \frac{\# \text{ de actividades ejecutadas}}{\# \text{ de actividades planificadas}} \times 100 = \%$$

- ✓ Gestión objetivos específicos y verificación del cumplimiento de indicadores
Porcentaje de cumplimiento de actividades (c)

$$GCI = \frac{\# \text{ de indicadores cumplidos}}{\# \text{ de indicadores planificadas}} \times 100 = \%$$

Detalle de indicadores	Nivel de cumplimiento		
	Total	Parcial	Nulo
Indicador 1			
Indicador 2			
Indicador 3			
.....			

Escala valorativa de nivel de cumplimiento:

Total: cuando la evidencia presentada cumple las condiciones establecidas de: formalidad, coherencia y pertinencia

Parcial: cuando la evidencia presentada no cumple con 1 de las 3 condiciones establecidas

Nulo: por no cumplimiento del indicador, o cuando la evidencia de éste no cumple las condiciones establecidas

Eficacia total = Cobertura + cumplimiento de actividades + cumplimiento de objetivos / 3

$$ET = (a + b + c) / 3$$

- ✓ Gestión de eficiencia(recursos)

Índice financiero = (recursos ejecutados / recursos programados) / 100

$$IF = (RFE / RFP) * 100$$

- ✓ Efectividad

$$EF = (Eficacia total + índice financiero) / 2$$

$$EF = (ET + IF) / 2$$

Además, se consideran los siguientes indicadores

- ✓ Medio ambiente: Este proyecto se considera en categoría 2, por no afectar al medio ambiente ni de forma directa o indirectamente, ya que no se presentarán impactos negativos al mismo, por lo tanto, no requiere de estudio de impacto ambiental ya que se ejecutará en relación directa con el desarrollo humano y social.
- ✓ Aspectos sociales: El proyecto permitirá a los involucrados que sean entes activos en la adquisición de competencias de liderazgo como instrumento propio para la era de la globalización y la conectividad, brindándoles una cultura diferente y desarrollo de destrezas y capacidades que serán en beneficio del contexto familiar y comunitario.
- ✓ Económicos: El proyecto les permitirá a los participantes desarrollar competencias de liderazgo que serán de mucha utilidad en su vida diaria, y a la vez siendo pilares principales en el desarrollo de los territorios.
- ✓ Sistema de innovación: Se generará impactos sociales y culturales sobre la población ya que se le dotará de capacidades específicas para el liderazgo y el emprendimiento respondiendo a principios de desarrollo de los territorios.
- ✓ Políticos organizativos: La coordinación interinstitucional se verá fortalecida generando espacios de liderazgo a la sociedad en general mediante estructuras organizacionales; permitiendo conocer el grado de aceptación y de compromiso de los beneficiarios que van a ser inductores fundamentales en las decisiones que afectan su vida y de la comunidad.

8. Autogestión y sostenibilidad

Este proyecto busca que la universidad se sensibilice y se comprometa con el desarrollo integral de la provincia y sobre todo con el campesinado para poder acceder a bienes y servicios que le lleven a vivir plenamente su dignidad humana.

Todas las carreras que ofrece la universidad deben estar dispuestas a cumplir con la disposición que la SENESCYT a fin de aportar eficazmente con el desarrollo comunitario a través de la dirección de Vinculación de la universidad y de esta manera poder ser calificados eficientemente.

Aporte Nacional:

Después de la aprobación del presente proyecto, la ULEAM destinará horas de la carga horaria de los docentes para la ejecución y monitoreo de las actividades programadas. De la misma manera los estudiantes participaran en el proyecto como resultado de su compromiso social y como una oportunidad para afianzar y compartir los conocimientos recibidos como un ejercicio de experimentar y servir a las altas necesidades manabitas

Aporte Externo:

Se contará con el aporte directo de los GAD Cantonales mediante convenio interinstitucional de donde se redactarán los compromisos de la contraparte en cada uno de los proyectos.

Los organismos estatales, serán involucrados con su asesoría, implementación de recursos, entre otros, de acuerdo a sus reales competencias.

Se realizarán visitas a las embajadas, ministerios y se negociarán con las ONG'S nacionales e internacionales.

Otros Rubros:

Se organizará y concientizará a la comunidad para que se empoderen y respondan con los requisitos de mingas, mano de obra, alimentación, hospedaje, etc. Para los facilitadores, estudiantes, expertos y demás voluntarios.

9. Financiamiento del proyecto

Fuentes de financiamiento

Proyecto/ Fase de Vinculación	FUENTES DE FINANCIAMIENTO						TOTAL
	Externas		Internas				
	Crédito	Cooperación	Crédito	*Fiscales	**Auto Gestión	Actividad Comunitaria	
Integración social entre juntas parroquiales y universidad		\$ 50,000		171.600,00			221.600,00
Total		\$ 50,000		171.600,00			221.600,00

- Durante la ejecución del proyecto se determinará el aporte externo, la autogestión y actividad comunitaria porque dependerá de los financiamientos que se encuentran con los aliados estratégicos gubernamentales y ONG'S.

Aporte Nacional

COMPONENTE	INVERSIÓN				
	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Levantamiento de línea base	200	50	50		300,00
Establecimiento de metodología	2.000	500	500		3.000,00
Capacitación en el desarrollo de competencias	82.200	500	500		83.200,00
Implementación de proyectos	1000	8000	8000	200	17.200,00
Coordinador académico y logístico	9.100	25.200	25.200	8.400	67.900,00
TOTAL	94.500	34.250	34.250	8.600	171.600

Aporte externo

COMPONENTE	INVERSIÓN				
	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Levantamiento de línea base					0,00
Establecimiento de metodología					0,00
Capacitación en el desarrollo de competencias	5,000	20,000	20,000	5,000	50,000
Red de líderes					0,00
TOTAL					50,000

* No se cuenta con aporte externo.

10. Anexos

10.1. Programación

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí en su afán de cumplir la responsabilidad social asignada, apunta no solo a formar profesionales competentes y emprendedores desde lo académico, la investigación y la vinculación, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la sociedad, de tal manera que queda convertirse en un referente nacional e internacional de institución en educación superior que contribuya al desarrollo social, cultural y productivo con profesionales éticos, creativos, cualificados y con sentido de pertinencia, basados en las funciones sustantivas de las instituciones de educación superior.

MISIÓN

- Hasta el 2024 se deberán realizar cursos y asesorías en las comunidades con la participación de estudiantes y docentes a fin de que la Universidad haga presencia con las necesidades del contexto .

VISIÓN

- Conseguir una comunidad con capacidades de autogestión y comprometidos con su propia historia.

1. CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN

Participarán personas entre 18 y 60 años de edad, quienes deben llenar un registro y cursar una solicitud al coordinador de académico con un formato previsto a fin de ser calificado. Así mismo, no se requerirá niveles específicos de escolaridad como condición, sino más bien capacidad de mística y compromiso, además de saber leer y escribir. También para su ingreso los aspirantes deberán presentar un perfil de proyecto que defina su intención en beneficio de su comunidad.

2. BENEFICIARIOS

2.1 Directos

- 1560 líderes de las zonas rurales.
- Habitantes de los sectores rurales.
- Los líderes deben representar a entidades priorizadas.

- Por esta primera vez los líderes comunitarios serán aquellos que están desempeñando cargos de alta responsabilidad.

3.1 Indirectos

8,250 personas de las comunidades rurales involucradas.

3. SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

- En cada extensión colaborará con el proceso de coordinación el Presidente y Líderes de Vinculación.
- Se realizarán convenios con las Juntas Parroquiales y la CONAGUPARE.

4. RECURSOS

a. Humanos

- a) 25 facilitadores
- b) 5 personas delegadas por los GAD parroquiales.
- c) Coordinadores

Un académico a razón de \$ 1,300.00 mensuales.

Un logístico a razón de \$ 800.00 mensuales.

b.1 Movilización

- Etapa de socialización en territorio: etapa de seguimiento y evaluación del proyecto.
- Visita de seguimiento intermedio.
- Visita de evaluación.

b. Físicos

Aulas amplias con sillas y escritorios, un pizarrón de tiza líquida, borrador, altavoz, un proyector y un papelógrafo en cada una de ellas para el trabajo presencial.

c. Materiales

- 1 carpeta plástica tipo folder para cada uno de los participantes.
- 5 resmas de papel bond.

- 9 cajas de marcadores de tiza liquidan (varios colores).
- impresión de módulos con una capacidad de 20 hojas c/u en un número de 450 ejemplares.
- 50 pliegos de papeles papelógrafos.
- 9 cajas de marcadores permanentes (varios colores).
- Seis rollos de cinta masking ancho.
- 1560 certificados.
- 1560 esferográficos.
- 10.000 hojas fotocopadoras de formatos de trabajo de grupos, evaluación y guías de trabajo.

5. METODOLOGIA

Será un proyecto donde la persona humana este al centro de la programación donde esta actitud "ANTROPOCENTRICA" ilumine en todo el proceso de formación irradiando al compromiso social y bienestar comunitario.

Este programa estará orientado a cambiar las actitudes personales por lo que se insistirá en lo inminentemente practico y existencial.

Se dará los viernes y sábado de manera presencial.

Un mes por curso simultáneamente por cada 5 juntas parroquiales, es decir, 11 meses para las 55 juntas parroquiales.

Permanentemente habrá temas de reflexión y concientización personal y comunitarios.

- El 50% será orientado a la práctica de taller creativo
- El 50% restante; será para la capacitación en presencia en forma activa y participativa
- Se realizarán magnas conferencias con personalidades de renombre.
- Cada participante tendrá un papel "protagónico" y co-gestionario en el desarrollo del curso.
- La evaluación parcial y final, iniciará con una autoevaluación que además será socializada y valorada por el grupo o en equipos.

11. Referencias

- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior. (2019). Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnicas 2019. Quito: CACES.
- Consejo de Educación Superior (CES). (21 de Marzo de 2019). Reglamento de Régimen Académico. Quito, Ecuador: Gaceta Oficial del Consejo de Educación Superior (CES).
- Consejo de Educación Superior. (2019). *Reglamento de Régimen Académico*. Quito: CES.
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chone. (2014). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Chone*. Chone.
- Observatorio Territorial Multidisciplinario - Uleam. (2020). *Plan de estrategias para la reactivación económica del cantón Chone*. Manta.
- Órgano Colegiado Superior. (28 de Febrero de 2020). Reglamento de Régimen Académico Interno de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Manabí, Ecuador.
- República del Ecuador - Consejo Nacional de Planificación. (2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2017-2021*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2019). *Agendas Zonales Zona 4 - Pacífico*. Manta: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - Senplades.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2016). *Modelo Educativo ULEAM*. Manta: Editorial Universitaria.
- Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí. (31 de Octubre de 2016). Reglamento de Vinculación con la Sociedad. Manta, Manabí, Ecuador: Editorial Universitaria.
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. (2017). *Plan Estratégico de Desarrollo Institucional*. Manta: Editorial Universitaria.

Web

- De Lecuona, I. (29 de marzo de 2020). *Observatorio Retina - La crisis del coronavirus Itziar de Lecuona: "El factor humano es más importante que nunca"*.
https://retina.elpais.com/retina/2020/03/27/tendencias/1585326046_764646.html
- Fernández, P., & Pinargote Montenegro, K. (2019). El impacto de la brecha digital en los procesos de enseñanza aprendizaje en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaE)*, 1-14. Obtenido de <https://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2970/1782>
- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago: Naciones Unidas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- Vega Álvarez, S. (2011). Alfabetización digital en la educación. Temas para la Educación. Nº 17. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/indicei.aspx?p=62&d=280&s=1>
- Villatoro, P., & Silva, A. (2005). *Estrategias programas y experiencias de superación de la brecha digital y universalización del acceso a las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC). Un panorama regional*. Santiago: Naciones Unidas - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6094/S0412977_es.pdf?sequenc