

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

PROYECTO INTERDISCIPLINARIO DE VINCULACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

ESCUELA DE LIDERAZGO “ROSALÍA ARTEAGA”

PERÍODO ACADÉMICO 2021

Equipo Técnico

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

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

Ab. Elizabeth Molina Álvarez

Dra. C. Daysi Soto Calderón

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	13
4. Objetivos	16
4.1. General	16
4.2. Específicos	16
4.3. Matriz de marco lógico	16
5. Actividades	23
6. Equipo de trabajo	24
6. Impacto	24
7. Autogestión y sostenibilidad	26
8. Financiamiento del proyecto	27
9. Anexos	28
9.1. Cronograma valorado de actividades	28
Referencias	30

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

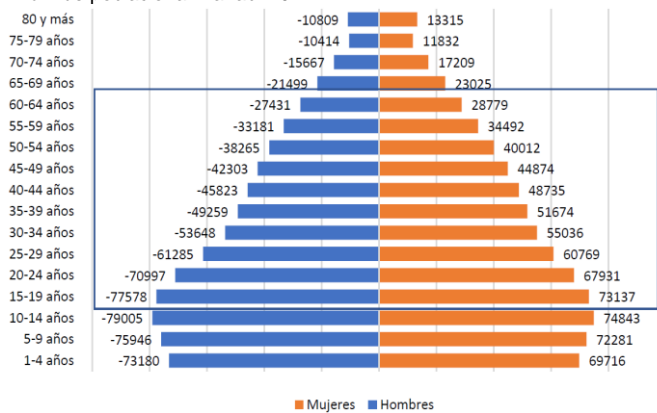
Nombre o Título del Proyecto:		
Escuela de liderazgo, innovación y emprendimiento "Rosalía Arteaga".		
Área del conocimiento: Programas generales	Subárea del conocimiento: Desarrollo personal	Subárea específica: Desarrollo de destrezas personales
Campo amplio: Educación	Campo específico: Competencias personales y desarrollo	Campos detallados: Desarrollo personal
Línea de Vinculación: Educación y formación de profesionales		Dominio académico: Desarrollo de habilidades personales
Línea de Investigación: Educación y formación del profesional		Objetivos de desarrollo sostenible: 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos
Fecha inicio planificado Junio de 2021	Fecha de fin Planeado Febrero de 2024	
Convenios:		
GADS Cantonales		
Beneficiarios:		
Estudiantes de tercer nivel y líderes comunitarios de la provincia de Manabí.		
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: creando oportunidades 2021-2025 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: Jurisdicción de los cantones involucrados	Barrio/s: Jurisdicción de los cantones involucrados
Presupuesto:		
Presupuesto financiero por la IES: \$ 117.720,00	Presupuesto total de aliados estratégicos: \$	

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



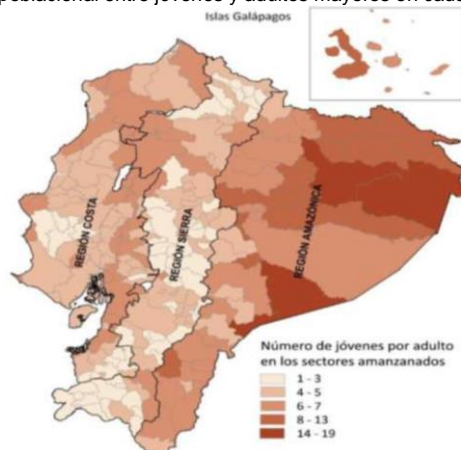
Fuente: Secretaría Técnica Planifica Ecuador, 2017
Elaborado por: Gobierno Provincial de Manabí, 2021

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 ella, 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 agrupa 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.

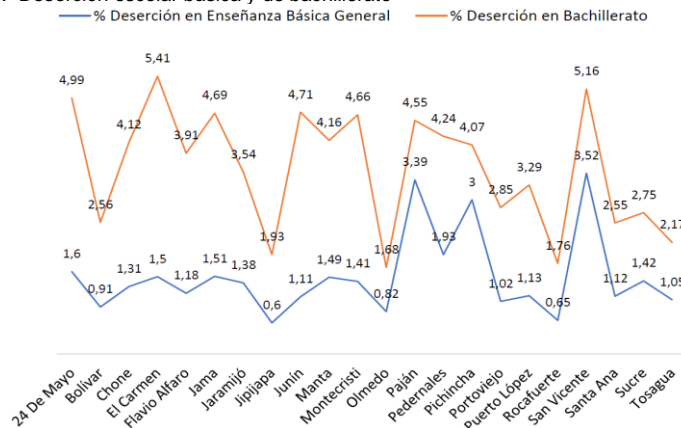
Fortalecer el liderazgo supone desarrollar capacidades para el manejo de contextos complejos, negociación y comunicación, así como generar instancias de trabajo en equipo; gestionar redes públicas y también la articulación de redes público-privadas. El liderazgo supone, además, la capacidad de gestionar 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 de sus seis extensiones y la puesta en marcha de la escuela de liderazgo, innovación y emprendimiento.

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). Se propone un proyecto que tiene como beneficiarios a los potenciales líderes, principalmente de la provincia de Manabí y el Ecuador, facilitando el surgimiento de una generación de hombres y mujeres éticas, capaces de asumir la responsabilidad del destino de la sociedad.

La Escuela de Liderazgo, innovación y emprendimiento será un espacio propicio para la formación y surgimiento de un nuevo liderazgo concebido desde los principios morales y éticos y fundamentado en conocimientos sustentables. La escuela se extenderá a todos los cantones del norte y sur de la provincia de Manabí, expandiendo su cobertura desde la matriz, permitiendo la intervención de líderes universitarios y líderes sociales y comunitarios de la provincia de Manabí. Tomando en cuenta la nueva normalidad que debe asumirse con responsabilidad, la Escuela de Liderazgo funcionará en modalidad online en un 80 % y 20% con presencialidad en áreas específicas.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí y la Dirección de Vinculación y Emprendimiento, fundamente este proyecto en los objetivos nacionales de desarrollo establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo: Creando Oportunidades 2021-2025, de manera específica en:

Objetivo 5 "proteger las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social"

Objetivo 7: "potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles"

Objetivo 8 "generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales con énfasis en pueblos y nacionalidades"

Entre las metas de los Objetivos Nacionales de Desarrollo – el Plan Nacional de Desarrollo Creando oportunidades 2021-2025, se requiere:

Del objetivo de desarrollo No 5

5.2.1 Disminuir la tasa de femicidios por cada 100000 mujeres desde 0.87 a 0.80

5.2.2 Reducir la brecha de empleo adecuado entre hombres y mujeres del 33.50% al 28.45%

Del objetivo de desarrollo No7

7.4.5 Incrementar el número de personas tituladas de educación superior técnica y tecnológica

Del objetivo de desarrollo NO 8

8.1.2 Reducir el 70% al 55% la pobreza multidimensional rural, con énfasis en pueblos y nacionalidades; y poblaciones vulnerables

En las Políticas de los Objetivos Nacionales del Plan Nacional de Desarrollo: Creando Oportunidades 2021-2025, requiere:

- 5.1. Promover el ejercicio de derechos y la erradicación de la pobreza con énfasis en las personas y grupos de atención prioritaria
- 5.2 Combatir toda forma de discriminación y promover una vida llena de violencia, en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas lgbt y todos aquellos en situación de vulnerabilidad
- 7.3.1 Incrementar el porcentaje de respuesta a la atención de víctimas de violencia para que cuenten con un plan de acompañamiento
- 8.1.2 Reducir la pobreza multidimensional rural, con énfasis en pueblos y nacionalidades; y poblaciones vulnerables

Del plan integrado de Vinculación de la Uleam

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 en los 22 cantones de la Provincia de Manabí en coordinación conjunta con diferentes instituciones públicas y privadas y los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Manabí, con la finalidad de capacitar a líderes comunitarios, sociales y universitarios, para mejorar las capacidades en el ámbito del liderazgo comunitario y social, orientado a generar mejores condiciones de vida y oportunidades de desarrollo a todos los beneficiarios.

Los recursos que se invierten para el logro de los objetivos propuestos en este proyecto para garantizar la factibilidad en su ejecución, se derivan del recurso humano involucrado que comprende por docentes capacitadores y aliados estratégicos. Así mismo los recursos económicos y logísticos se obtendrán del aporte institucional para el pago de honorarios, así como del uso de plataformas institucionales y autogestión.

Respondiendo a los objetivos Nacionales definidos en el Plan Nacional de Desarrollo: Creando Oportunidades, la vida armoniosa con la naturaleza y los otros seres humanos permite el desarrollo de las potencialidades humanas a través del estudio, la educación y la interculturalidad, el anhelo de satisfacer al máximo las necesidades y la convivencia en su entorno social, será un aporte substancial de los tutores y facilitadores inculcar en la práctica el compromiso de preservar el medio ambiente, adoptando prácticas tecnológicas en las capacitaciones evitando el abuso de los recursos materiales, concientizando un alto nivel de respeto ecológico en las actividades económicas y comerciales desarrolladas por los comerciantes.

La transformación social de esta época, de las estructuras, de las ideas o de la forma de comunicarnos, nos empujan a avanzar en un proceso de desarrollo personal y liderazgo en nuestra vida, para reinventarse (personal y profesionalmente) y tomar las riendas de nuestra situación. Es imprescindible, que cada uno conciba un espacio de reflexión, para conocerse y hacerse preguntas sobre cuáles son nuestros auténticos objetivos y cómo estamos haciendo las cosas para lograrlos.

La finalidad de poner en marcha un proceso de desarrollo personal y liderazgo es tratar de dar respuesta a los nuevos retos que plantea el actual contexto socioeconómico, promoviendo el autoconocimiento y la responsabilidad personal. La búsqueda de

nuestro lugar en este contexto y qué es lo que podemos aportar, de forma responsable, según nuestras capacidades.

De lo que se trata es de aprender a ser más conscientes, a desarrollar todo nuestro talento y potencial al servicio de una función personal y profesional útil, creativa y respetuosa.

Para ello, debe surgir la motivación de conocernos mejor y buscar los recursos a nuestro alcance para gestionar nuestro desarrollo personal y liderar los retos que afrontamos a diario. Esto también nos permitirá alcanzar un crecimiento personal en el ámbito profesional. No hay que olvidar, que para liderar a los demás hay que aprender a ser un líder de uno mismo.

Claves para el desarrollo personal y liderazgo.

Cada uno tiene unas necesidades concretas, por lo que conviene seguir estas pautas para alcanzar el desarrollo personal:

Promover la salud del cuerpo y la mente.

Tratar de dominar y gestionar de forma consciente los pensamientos.

Detectar y cuestionar creencias limitadoras.

Fortalecer la autoestima y la confianza en uno mismo.

Aprender a relajarse y cultivar el equilibrio y la serenidad.

Con esto podremos redefinir mejor los valores, las prioridades y las aspiraciones. En el ámbito profesional nos puede ayudar a:

Convertir los problemas en oportunidades, de aprendizaje y de mejora.

Mejorar la relación y comunicación con uno mismo y con los demás, potenciando la inteligencia emocional.

Desarrollar competencias y habilidades, y el descubrimiento del talento y la motivación.

Potenciar el autoliderazgo y la cultura emprendedora

Del Plan de Desarrollo Territorial de Manabí

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 y con su misión y aporte al objetivo institucional No.4, como lo expresa el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional-PEDI, que 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 y las bondades que brinda el manejo de tecnología y de un idioma extranjero como es el Inglés.

4. Objetivos

4.1. General

Desarrollar un centro de alto nivel para la formación en liderazgo, innovación, emprendimiento universitario y comunitario, en la Provincia de Manabí.

4.2. Específicos

- ✓ OE1: Levantar la línea base para el proyecto.
- ✓ OE2: Establecer la metodología para la Escuela de Liderazgo.

OE3: Desarrollar competencias personales y profesionales con énfasis en generación de contactos afines de causas, a través del liderazgo universitario y comunitario

OE4: Fomentar el liderazgo en los beneficiarios con la implementación de una red de líderes que contribuya con el crecimiento social y económico de los territorios en Manabí.

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 y líderes comunitarios en actividades que respondan a los actuales contextos.</p>	Número de involucrados participando en la adquisición de competencias en liderazgo, innovación y emprendimiento para el desarrollo de territorios en la provincia de Manabí.	Al menos tres representantes de organizaciones comunitarias y estudiantes de Facultades o Extensiones de la Uleam en cada jurisdicción cantonal, son beneficiarios de este proyecto.	Proyecto Convenios Informes técnicos del proyecto	Se asigna el presupuesto solicitado; Se evidencia buena acogida del proyecto por parte de los beneficiarios.
<p>PRÓPOSITO: Desarrollar un centro de alto nivel para la formación en liderazgo, innovación, emprendimiento universitario y comunitario en la Provincia de Manabí.</p>	Centro de alto nivel como Escuela de liderazgo en funcionamiento, impartiendo contenidos de liderazgo, innovación y emprendimiento	Cada 6 meses 200 líderes universitarios y comunitarios participan en capacitaciones sobre liderazgo, innovación y emprendimiento.	Proyecto Sistema Sapis	
COMPONENTES	INDICADOR	META	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>OE1: Levantamiento de la línea base del proyecto.</p>	Número de involucrados identificados de la Universidad y comunidades.	100% de los cupos asignados entre la matriz, extensiones y organizaciones comunitarias que inician participación durante 6 meses de capacitación.	Línea base. Cartas de compromiso. Registro de inscritos.	Participación activa de la población acorde a las condiciones territoriales.
<p>OE2: Establecimiento de la metodología para la escuela de liderazgo.</p>	Cada seis meses se cuenta con 6 módulos, 12 facilitadores, 6 personalidades invitadas y 6 espacios para encuentros virtuales y presenciales.	95% de la metodología se aplica en el desarrollo de las capacitaciones.	Módulos. Listado de capacitadores e invitados. Espacios. Cronograma.	Participación activa de la población acorde a las condiciones territoriales.

<p>OE3: Desarrollar competencias personales y profesionales con énfasis en generación de contactos afines de causas, a través del liderazgo universitario y comunitario</p>	<p>Beneficiarios reciben capacitación en liderazgo, innovación y emprendimiento en espacios de aprendizaje.</p>	<p>Al menos el 90% de los beneficiarios desarrollan competencias de liderazgo, innovación y emprendimiento.</p>	<p>Informes técnicos del proyecto</p>	<p>Beneficiarios integrados eficazmente en la ejecución del proyecto.</p>
<p>OE4: Fomentar el liderazgo en los beneficiarios con la implementación de una red de líderes que contribuya con el crecimiento social y económico de los territorios en Manabí.</p>	<p>Se conforma una red de líderes integrada por multiplicadores producto de la Escuela de liderazgo.</p>	<p>Al menos el 75% de cada cohorte forma parte de la red de líderes.</p>	<p>Red de líderes. Lista de participantes. Plan de acción.</p>	<p>Beneficiarios e involucrados demuestran sus competencias dentro de la red de líderes.</p>

Propuesta Curricular

Para el desarrollo del plan de capacitaciones de la Escuela de Liderazgo, se presenta la siguiente propuesta:

1. **Desarrollo Humano Integral**
 - 1.1. Desarrollo Neurofisiológico.
 - 1.2. Desarrollo Cognitivo, Inteligencia y Creatividad.
 - 1.3. Desarrollo Psicológico, Afectivo y Social.
 - 1.4. Desarrollo Moral, Ético y de Valores.
2. **Comunicación para el desarrollo**
 - 2.1. Funciones de la Comunicación en el Desarrollo
 - 2.2. Comunicación efectiva
 - 2.3. Formas de comunicación
 - 2.3.1.1. El simposio
 - 2.3.1.2. La mesa redonda
 - 2.3.1.3. El panel
 - 2.3.1.4. El foro
 - 2.3.1.5. La conferencia
 - 2.3.1.6. Mapa conceptual
 - 2.4. Planificación de la comunicación

- 2.5. Comunicación: tarea de todos/as

- 3. **Liderazgo y Emprendimiento**
 - 3.1 Importancia de liderazgo en las organizaciones
 - 3.2 El equipo de trabajo: caracterización, procesos, roles de sus integrantes
 - 3.3 Ámbitos de emprendimiento
 - 3.4 ¿Cómo iniciar un emprendimiento?

- 4. **Ecuador 2030**
 - 4.1. Agenda de desarrollo 2030
 - 4.2. Objetivos de desarrollo
 - 4.3. Políticas de desarrollo

- 5. **Tendencias y mega-tendencias**
 - 5.1 Equidad de género
 - 5.2 Covid-19
 - 5.2.1 Pandemias en el mundo
 - 5.2.2 Efectos colaterales
 - 5.2.3 Ecología humana
 - 5.2.4 De la crisis a la oportunidad
 - 5.3 Crisis Climática
 - 5.3.1. Calentamiento global y Cambio climático
 - 5.3.2. Crisis climática y pobreza
 - 5.3.3. Soluciones basadas en la naturaleza
 - 5.4. Movimientos Civiles, Cívicos y de Igualdad
 - 5.5. Cambio de la Dinámica de la Globalización
 - 5.5.1. Globalización, cambio tecnológico y desigualdades sociales
 - 5.5.2. Economía circular y economía naranja

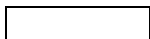
- 6. **Elaboración de Proyectos sociales**
 - 6.1. Introducción.
 - 6.2. Elementos para elaborar un proyecto:
 - 6.2.1 Diagnóstico.
 - 6.2.2 Planificación.
 - 6.2.3 Aplicación/ Ejecución.
 - 6.2.4 Informe final.
 - 6.2.5 Reflexión crítica
 - 6.3 Caso práctico

MODULO	PERFIL	FACILITADOR	SPEAKER
--------	--------	-------------	---------



DESARROLLO HUMANO INTEGRAL	PSICÓLOGO SOCIOLOGO EXPERIENCIA EN MANEJO DE GRUPOS	MARCELO DUQUE	DR. MARCOS ZAMBRANO OTTO SONENHOLSNER
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	PROFESIONAL EN EL ÁREA DE COMUNICACIÓN	YAQUELINE TARAZONA HÉCTOR BOHÓRQUEZ	DR. MARCOS ZAMBANO CARLOS LUIS ANDRADE JUAN CARLOS AIZPURÚA
LIDERAZGO Y EMPRENDIMIENTO	EMPRESARIO EMPRENDEDOR EXPERIENCIA EN IMPARTIR LA TEMÁTICA	MARCO MENDIETA MISIÓN ECUADOR	DR. MARCOS ZAMBRANO MARCO MENDIETA SANTA FAENA MA. JOSE ZAMBRANO JUAN PABLO WILLIAMS
ECUADOR 20/30	EXPERTO EN RELACIONES CON ONG	XAVIER COBEÑA	DR. MARCOS ZAMBRANO ANDREA FERRARI BRAVO
TENDENCIAS Y MEGA-TENDENCIAS	EXPERTO EN REALIDAD NACIONAL		DR. MARCOS ZAMBRANO
ELABORACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES	EXPERTO EN PLANIFICACIÓN Y PROYECTOS	VERÓNICA VERA	DR. MARCOS ZAMBRANO

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ																						
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES EJECUTADAS EN LA CREACION DE LA ESCUELA DE LIDERAZGO "ROSALIA ARTEAGA"																						
OBJETIVOS	ACTIVIDADES	JUNIO			JULIO			AGOSTO			SEPTIEMBRE			OCTUBRE			NOVIEMBRE			DICIEMBRE		
		1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4	S 1-4			
Levantar la línea base para el proyecto.	Elaboración del perfil de proyecto de creación de la escuela de liderazgo Rosalía Arteaga	X	X	X																		
	Emisión del documento, y presentación del proyecto al señor Rector y a las Autoridades del Departamento de Vinculación para su revisión y aprobación.			X																		
	Desarrollo de reuniones, talleres y mesas de diálogo con la comunidad universitaria para la construcción de la propuesta final para la creación de la escuela de liderazgo Rosalía Arteaga				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
	Elaboración de bosquejo de la estructura orgánica y funcional de la escuela de liderazgo.				X	X	X															
	Diseño de cronogramas de trabajo para la asesoría y acompañamiento al desarrollo de la planificación de los módulos a impartir.							X	X	X	X	X										
Establecer la metodología para la escuela de liderazgo.	Conformación del equipo de facilitadores y conferencistas.										X	X	X									
	Diseño de instrumentos para la evaluación y seguimiento de los planes, programas y proyectos que se desarrollen durante cada cohorte.										X	X	X									



5. Actividades

Objetivos Específicos	2021	2022	2023	2024
a. Levantar la línea base para el proyecto.				
Contacto con Decanos, Asociación estudiantes, GAD cantonal y líderes de organizaciones comunitarias.	SEP (C1)	MAR (C2) NOV (C3)	JUN (C4)	
Identificación de beneficiarios universitarios y comunitarios.	OCT (C1)	ABR - MAY (C2) y DIC (C3)	JUL (C4)	
b. Establecer la metodología para la escuela de liderazgo.				
Elaboración de contenidos, módulos, espacios y cronograma de capacitación	JUN – OCT			
Selección de facilitadores y personalidades invitadas	SEP – OCT	MAY	JUL	
Formación psicopedagógica de facilitadores	OCT	MAY	JUL	
c. Capacitar en el desarrollo de competencias personales y profesionales, dando énfasis en la generación de contactos y afines de causas, asumiendo posiciones de liderazgo a la población universitaria y miembros comunitarios.				
Capacitación a universitarios y miembros comunitarios en 4 cohortes durante 6 meses cada una.	NOV y DIC	ENE – ABR JUN – NOV	ENE – JUN AGO – DIC	ENE
Evaluación y seguimiento		ENE – DIC	ENE – DIC	ENE - FEB
d. Fomentar el liderazgo en los beneficiarios con la implementación de una red de líderes que contribuya con el crecimiento social y económico de los territorios en Manabí.				
Elaboración de la propuesta para la conformación de la red de líderes	DIC			
Presentación de la red de líderes		ABR		
Ejecución de proyectos sociales, comunitarios, productivos en la red de líderes		MAY - DIC	ENE – DIC	



6. Equipo de trabajo

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

PROYECTO DE VINCULACIÓN (CAMPO)	DOCENTES PARTICIPANTES			
	TITULARES		NO TITULARES	
Escuela de liderazgo innovación y emprendimiento "Rosalía Arteaga"	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 en que se ejecuta el proyecto	Docentes que participen con horas de Vinculación y su carga horaria asignada para el período académico en 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.			

6. 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:

- Empoderamiento de los involucrados en la metodología del proyecto.
- Ejecución de la metodología del proyecto.
- Adquisición de competencias de liderazgo, innovación y emprendimiento.
- Red de liderazgo.

La medición de impacto se desarrollará en función de:

- 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 el liderazgo. 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.

7. Autogestión y sostenibilidad

Este proyecto se basa en desarrollar habilidades y competencias para el liderazgo comunitario, social y universitario, dirigido a los estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, líderes comunitarios y empresariales de los 22 Cantones de la Provincia de Manabí, que demandan este tipo de capacitaciones con la finalidad de prepararse para adaptarse a los cambios de impone la era del conocimiento y de esta manera convertirse en mediadores del desarrollo de sus comunidades y sus habitantes en general.

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí a través del Departamento de Vinculación en Coordinación con las extensiones universitarias, con la participación de sus autoridades y docentes han manifestado su predisposición para la cooperación y ejecución de este proyecto que se vislumbra como una buena oportunidad para generar impacto en el territorio.

Aporte Nacional:

La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, realizará los aportes necesarios para la ejecución del presente proyecto; para lo cual destinará horas de la carga docente para la ejecución y monitoreo de las actividades programadas.

Aporte Externo:

Se concreta mediante convenios que se establecerán con los Gobiernos Autónomos Descentralizados y la Fundación FIDAL.

Otros Rubros:

Los beneficiarios utilizarán recursos tecnológicos como computadoras, internet, cámaras, micrófonos y audífonos para acceder a los ambientes/asesorías virtuales y a los recursos multimedia elaborados por docentes y estudiantes.



8. Financiamiento del proyecto

Fuentes de financiamiento

Proyecto/ Fase de Vinculación	FUENTES DE FINANCIAMIENTO						TOTAL
	Externas		Internas				
	Crédito	Cooperación	Crédito	*Fiscales	**Auto Gestión	Actividad Comunitaria	
Escuela de liderazgo innovación y emprendimiento "Rosalia Arteaga"		\$ 0,00		117.720,00			117.720,00
Total				117.720,00			117.720,00

Aporte Nacional

COMPONENTE	INVERSIÓN				
	2021	2022	2023	2024	TOTAL
Levantamiento de línea base	100	100	100		300,00
Establecimiento de metodología	140	140	140		420,00
Capacitación en el desarrollo de competencias	28.800	43.200	43.200		115.200,00
Red de líderes		600	600	600	1.800,00
TOTAL	29.040	44.040	44.040	600	117.720,00

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					0,00
Red de líderes					0,00
TOTAL					0,00

* No se cuenta con aporte externo.

9. Anexos

9.1. Cronograma valorado de actividades

Comentado [DSC1]: Completar el cronograma y asignar rubros a cada actividad, porque tiene un valor total

Propósito	Producto	Componente	Actividad	Acciones	Detalle de gastos por ítem			Costo total
					Materiales de oficina	Cantidad/Unidad	Costo/unitario	
Desarrollar un centro de alto nivel para la formación en liderazgo, innovación y emprendimiento o universitario y comunitario en la provincia de Manabí.	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.	Levantamiento de la línea base del proyecto.	Contacto con Decanos, Asociación Estudiantes, GAD cantonal y líderes de organizaciones comunitarias.	Reunión con autoridades				
				Legalizar los compromisos asumidos en la ejecución del proyecto				
			Identificación de beneficiarios universitarios y comunitarios.	Elaborar el instrumento y medio para el registro de participantes				
				Publicar y sistematizar el proceso de inscripción				
			Establecimiento de la metodología para la escuela de liderazgo.	Elaboración de contenidos, módulos, espacios y cronograma de capacitación	Determinar y organizar los temas y contenidos de los 6 módulos.			
					Elaborar el cronograma de actividades y de encuentros virtuales y presenciales			
		Selección de facilitadores y personalidades invitadas		Seleccionar los facilitadores				
			Coordinar la selección, invitación y aceptación de personalidades externas					
		Formación psicopedagógica de facilitadores	Determinar los temas a capacitar	Desarrollar jornadas de formación psicopedagógica para los facilitadores de la escuela de liderazgo	Equipos de oficina			420,00
		Capacitación en el desarrollo de competencias personales y profesionales, dando énfasis en la generación de contactos y afines de causas, asumiendo posiciones de liderazgo a la población universitaria y miembros comunitarios.	Capacitación a universitarios y miembros comunitarios en 4 cohortes de 6 meses cada una	Capacitar a 200 beneficiarios durante 6 meses en diferentes temáticas hasta el 2024 con un total de 4 cohortes	Otros recursos			
				Acompañamiento y registro de novedades en el desarrollo de las actividades y capacitaciones virtuales y presenciales				115.200



		Fomento del liderazgo en los beneficiarios con la implementación de una red de líderes que contribuya con el crecimiento social y económico de los territorios en Manabí.	Elaboración de la propuesta para la conformación de la red de líderes	Elaborar el proyecto de la red de líderes					
			Presentación de la red de líderes	Convocar a encuentro para la presentación de la red de líderes					
			Ejecución de proyectos sociales, comunitarios, productivos en la red de líderes	Desarrollar proyectos que fueron producto del último módulo de cada una de las cohortes					1800.00
TOTAL.....									\$117.720.00

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
- Díaz Lazo, J., Pérez Gutiérrez, A., & Florido Bacallao, R. (2011). Impacto de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para disminuir la brecha digital en la sociedad actual. *Cultivos tropicales*, 5-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193222352001>
- 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 (REFCaIE)*, 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



Dirección de Vinculación y Emprendimiento

Dr. Marcos Zambrano Zambrano
Decano Uleam Extensión Chone

Dra. Jackeline Terranova Ruiz
Vicerrectora de Investigación

Dra. Lourdes Mora Pisco
Directora de Vinculación y Emprendimiento

