

**PROYECTO PARA LA CREACIÓN DE UN PROCESO CONTINUADO DE
FORMACIÓN DE LÍDERES, A TRAVES DEL CECAV DE LA UNIVERSIDAD
DEL CAUCA.**

DANNY ELIZABETH MUÑOZ RUANO

**UNIVERSIDAD DEL CAUCA
FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA**

2013

**PROYECTO PARA LA CREACIÓN DE UN PROCESO CONTINUADO DE
FORMACIÓN DE LÍDERES, A TRAVÉS DEL CECAV DE LA UNIVERSIDAD
DEL CAUCA.**

DANNY ELIZABETH MUÑOZ RUANO

PRÁCTICA SOCIAL DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE POLITÓLOGA

DIRECTOR

JAIME FAJARDO OLIVEROS

UNIVERSIDAD DEL CAUCA

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DEPARTAMENTO DE CIENCIA POLÍTICA

2013

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no habría sido posible sin el acompañamiento de muchas personas a las que agradezco profundamente por estar presentes en las distintas etapas de su elaboración.

Agradezco al profesor Jaime Fajardo Oliveros por dirigir mi trabajo de grado, por su confianza, colaboración y apoyo en el proceso de realización de la práctica social.

A todos los docentes de la Universidad del Cauca que compartieron sus conocimientos, dentro y fuera de clase, haciendo posible que mi formación profesional se resumiera en satisfacciones académicas.

A mis amigos y compañeros. Con quienes compartí y trabajé, poniendo gran empeño por el bien de nuestra formación profesional, a quienes compartieron su confianza, tiempo, y los mejores momentos que viví durante esta etapa como estudiante de pregrado, dentro y fuera de la Universidad.

Por último a mi familia y seres más queridos, en especial a mis padres por su esfuerzo y constante apoyo, por querer darme la mejor educación y ejemplo posible aun cuando esto signifique incontables sacrificios en su difícil labor, pero que hoy se ve reflejado en este trabajo, sin ellos no habría sido posible.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LÍDERES EN HISPANOAMERICA.....	4
1.1 LA EXPERIENCIA COLOMBIANA.....	5
1.2 CONTEXTO GENERAL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN COLOMBIA.....	9
1.2.1 REFORMA DE 1986.....	9
CAPÍTULO II.....	13
2. ESTUDIO DE MERCADO.....	13
2.1 RELACIÓN DE VARIABLES.....	25
2.2 POSIBILIDADES REALES DE LA CREACION DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN DE LÍDERES.....	47
CAPÍTULO III.....	53
3. ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE LÍDERES.....	53
3.1 PERFIL DE INGRESO Y EGRESO.....	54
3.2 METODOLOGÍA.....	55
3.3 PARTICIPANTES.....	55
3.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	55
3.5 REQUISITOS.....	55
3.6 CURRÍCULO DEL PROGRAMA DE FORMACION DE LÍDERES EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.....	56

3.7 MECANISMOS DE EVALUACIÓN.....	59
4. CONCLUSIONES.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	61
ANEXOS.....	63

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Grafica 1. Municipios Encuestados.....	14
Grafica 2. Estrato Socioeconómico.....	15
Grafica 3. Género.....	15
Grafica 4. Edad.....	16
Grafica 5. Ocupación.....	16
Grafica 6. Estado Civil.....	17
Grafica 7. Grupo Étnico.....	18
Grafica 8. Grado de Escolaridad.....	18
Grafica 9. Desplazamiento.....	19
Grafica 10. Causas del Desplazamiento.....	20
Grafica 11. Percepción Sobre Liderazgo.....	20
Grafica 12. Conocimiento sobre liderazgo.....	21
Grafica 13. Escuela de liderazgo existente.....	21
Grafica 14. Importancia de Escuelas de Liderazgo.....	22
Grafica 15. Importancia de un Diplomado en Liderazgo.....	22
Grafica 16. Temáticas del Diplomado.....	23
Grafica 17. Disposición ante el Diplomado.....	24
Grafica 18. Tiempo Disponible para el Diplomado.....	24

Grafica 19. Disponibilidad económica para el Diplomado.....	25
Grafica 20. Relación Género y Municipios.....	26
Grafica 21. Relación Género y conocimiento de alguna Escuela en Formación de Liderazgo.....	28
Grafica 22. Relación Género y deseo de participar en un Diplomado sobre liderazgo en la Universidad del Cauca.....	29
Grafica 23. Relación Género y Temáticas Importantes para la Formación de un Líder.....	31
Gráfica 24. Relación género y desplazamiento.....	33
Grafica 25. Relación Género y causas del Desplazamiento.....	35
Grafica 26. Relación Género y Grado de Escolaridad.....	38
Grafica 27. Relación Género y razones que le impiden hacer el Diplomado.....	40
Grafica 28. Relación Género y tiempo que le dedicaría al Diplomado.....	41
Grafica 29. Relación Género y Ocupación.....	43
Grafica 30. Relación Género y Etnia.....	44
Grafica 31. Relación Género y Dinero que invertirían los encuestados en el Diplomado.....	46

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Relación Género y Municipios.....	26
Cuadro 2. Relación Género y conocimiento de alguna Escuela en Formación de Liderazgo.....	27
Cuadro 3. Relación Género y deseo de participar en un Diplomado sobre liderazgo en la Universidad del Cauca.....	29
Cuadro 4. Relación Género y Temáticas Importantes para la Formación de un Líder.....	30
Cuadro 5. Relación Género y desplazamiento.....	32
Cuadro 6. Relación Género y causas del Desplazamiento.....	34
Cuadro 7. Relación Género y Grado de Escolaridad.....	36
Cuadro 8. Relación Género y razones que le impiden hacer el Diplomado.....	39
Cuadro 9. Relación Género y tiempo que le dedicaría al Diplomado.....	41
Cuadro 10. Relación Género y ocupación.....	42
Cuadro 11. Relación Género y Etnia.....	43
Cuadro 12. Relación Género y Dinero que invertirían los encuestados en el Diplomado.....	45
Cuadro 13. Alternativa 1. Que la comunidad pague por el diplomado: Índice de jerarquización de alternativas.....	50
Cuadro 14. Alternativa 2. Que la administración se encargue de los gastos del diplomado: Índice de jerarquización de alternativas.....	51
Cuadro 15. Criterios de jerarquización.....	52

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO A. Diseño de la encuesta.....	63

GLOSARIO

DIPLOMADO: son cursos de estudios no conducentes a la obtención de títulos ni de grados académicos, curricularmente dinámicos y flexibles de profundización y actualización del conocimiento en diferentes áreas, que satisfacen necesidades específicas del contexto social, nacional e internacional. No constituyen estudios de posgrado.

ESTUDIO DE MERCADO: es el estudio de la situación y necesidades de una población para poder ver la viabilidad de un nuevo proyecto con el fin de obtener mayores probabilidades de éxito.

INCIDENCIA POLÍTICA: Es la capacidad de influir en la toma de decisiones con respecto a la implementación de políticas para que sean más participativas, transparentes y sobre las cuales se exija una rendición de cuentas.

LIDER SOCIAL Históricamente se ha hablado de capacitación de dirigentes o de capacitación de líderes. En la actualidad, se utiliza la expresión formación de líderes sociales para designar procesos complejos de educación y capacitación para el cambio en los que se incluyen la génesis y el desarrollo de cuadros directivos, y, al mismo tiempo, una amplia gama de prácticas educativas, tanto de valores como de conocimientos instrumentales y habilidades de diverso tipo.

LIDERAZGO:El liderazgo es un fenómeno grupal que ocurre cuando la situación demanda que un individuo inflencie y coordine las actividades de un grupo hacia la consecución de un objetivo común.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA: Es definida como la participación de los ciudadanos siendo poseedores de derechos y deberes, que actúan en función de unos intereses sociales generales como: Salud, Educación, Vivienda, Medio ambiente etc. o colectivos como: Asociaciones de consumidores, gremios, sindicatos etc.

PARTICIPACIÓN POLÍTICA:La participación Política puede definirse de manera muy general como toda actividad de los ciudadanos que está dirigida a intervenir en la designación de los gobernantes o a influir en los mismos con respecto a una política estatal.

RESUMEN

Palabras claves:Liderazgo, Participación Política, Líder Social, Incidencia Política, Estudio de Mercado.

El siguiente trabajo académico responde a la iniciativa que tiene la Universidad del Cauca, específicamente el Departamento de Ciencia Política a través del CECAV de la universidad, en la conducción y elaboración de la propuesta de un diplomado de Formación de líderes, Con lo que se pretende contribuir a la formación de los líderes comunales del departamento, fortaleciendo así sus capacidades y posicionarlos en sus territorios para que incidan en las políticas públicas. Los participantes tendrán herramientas para desempeñar mejor sus funciones, valorando la formación de recursos humanos locales ya que la sustentabilidad de los programas de desarrollo depende en gran medida de los sujetos que habitan en ellos de su percepción y posición ante la vida.

En este marco se plantea la necesidad de fortalecer a los líderes comunales como sujeto social representativo del territorio, que representen a los otros, que sean capaces de hablar a nombre de los otros y en muchos casos, de hacer a nombre de los otros y que manejen un lenguaje que los comunique con quienes representan, mediante la instrumentación de un proceso de formación tipo Escuela de liderazgo.

ABSTRACT

Keywords: Leadership, Political Participation, Social Leader, Advocacy, Market Study.

The following academic work represents an initiative that has the University of Cauca, specifically the Department of Political Science CECAV through college, in the conduct and development of the proposal for a graduate leadership training, with the aim contribute to the training of community leaders in the department, thus strengthening their capabilities and position in their territories to have an effect on public policy. Participants will have tools to better perform their duties, valuing the local human resources training and the sustainability of development programs depends largely on the subjects that inhabit them, their perception and attitude towards life.

In this context there is a need to strengthen the social subject community leaders as representative of the territory, representing the other, they are able to speak on behalf of others and in many cases, to do on behalf of others and that handle a contact language that they represent, by implementing a process model training school leadership.

INTRODUCCIÓN

Es importante la realización y diseño de una propuesta para la creación de un proceso continuado por medio de un diplomado para la formación de líderes en la Universidad del Cauca, dirigida a líderes de Juntas de Acción Comunal del Departamento del Cauca con el ánimo de capacitarlos en los asuntos políticos sociales y económicos importantes y sobresalientes para que cada sujeto tenga una noción acertada del contexto en el cual va a desarrollar su acción como líder social en miras de plantear y desarrollar estrategias para el bienestar de la comunidad así como enseñar los puntos básicos indispensables que todo líder social debe saber, como lo es el hecho de reconocer sus capacidades de liderazgo y gestión de cualquier empresa o misión que se le confié o que independientemente pretenda llevar a cabo, específicamente lo que se intenta es establecer características generales soportadas en información secundaria teniendo como referencia las escuelas de formación de líderes ya existentes, para que sean la base de dicha propuesta, además se busca el diseño de instrumentos para el estudio de mercado buscando identificar la población potencialmente idónea, y sus posibles intereses para que de esta manera la construcción del diplomado a nivel organizativo y académico sea una realidad.

Teóricamente el concepto de líder social es prácticamente nuevo ya que anteriormente era considerado de otra manera:

“Históricamente se ha hablado de capacitación de dirigentes o de capacitación de líderes. En la actualidad, se utiliza la expresión formación de líderes sociales para designar procesos complejos de educación y capacitación para el cambio en los que se incluyen la génesis y el desarrollo de cuadros directivos, y al mismo tiempo, una amplia gama de prácticas educativas, tanto de valores como de conocimientos instrumentales y habilidades de diverso tipo”¹.

Esta nueva perspectiva terminológica acuñada desde los umbrales del siglo XX será tomada en cuenta a lo largo del desarrollo de este trabajo, ya que es importante contextualizarnos con las nuevas formas e ideas que son preponderantes en la actualidad:

Los cuestionamientos de este concepto surgen en el contexto de globalización, como consecuencia de los cambios en las relaciones entre sociedad civil y Estado, de las nuevas características de los movimientos sociales y de los cambios en la cultura política, incluyendo, obviamente los cambios en las formas de liderazgo².

¹ ROSERO, Garcés, Fernando; BETANCOURT, Sebastián. *Los líderes sociales en el siglo XXI: desafíos y propuestas*. Quito, Octubre 2001. Pp. 7.

² *Ibid.*, p. 8.

En la actualidad, la mayoría de los líderes no cuentan con una educación en liderazgo adecuada para responder a las exigencias y cambios del día a día; esto se debe a que la oferta académica en formación (diplomados, seminarios y cursos) comprenden altos costos que la mayoría de las veces son difíciles de subsidiar por parte de las organizaciones o de sus representantes, dando como resultado la exclusión de gran parte de la población interesada en ellos y las cuales no cuentan con oportunidades externas de formarse como tal; siendo de esta forma las mismas organizaciones sociales las encargadas de encaminar sus propios líderes, los cuales educan con una ideología determinada y teniendo en cuenta necesidades específicas y no como libre pensadores que sería lo ideal para este caso. Es así, como se hace necesaria la formación de personas autónomas, capaces de tomar sus propias decisiones, que tengan una postura neutral frente a las situaciones que se les vayan presentando en el camino, reconociendo el trabajo en equipo, las construcciones en grupo en las cuales todos tengan la oportunidad de participar y plantear posiciones críticas o pensamientos libres, preparados para seguir la cadena de formación hacia aquellos que se encuentran jerárquicamente por debajo de ellos, para que tengan la oportunidad de formarse y ser competentes en un medio tan cambiante y con tantas exigencias.

Este proceso estará coordinado por el Departamento de Ciencia Política acompañado del CECAV de la Universidad del Cauca, dependencia creada mediante el Acuerdo N° 006 de 2013, por el Consejo Superior de la Universidad del Cauca; Centro de Educación Continua y Virtual (CECAV), coordinado por el magíster César Augusto Osorio Vera, docente de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas.

El CECAV es un mecanismo de servicio, apoyo y acompañamiento a los procesos e iniciativas académicas de la Universidad del Cauca que serán centralizados en esta nueva dependencia, en donde hay disponibilidad de colaborar con actividades como seminarios, talleres, diplomados, congresos, simposios, eventos a nivel nacional e internacional.

Es la instancia encargada de planificar, fomentar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar los programas que mediante esta estrategia implementará la Universidad. Su presencia se dará tanto en la sede principal, en las sedes regionales, en los CERES, y en los territorios del Cauca en que la presencia de la Universidad es requerida.

Este espacio nace de la división que hizo la administración universitaria del antiguo Centro Regional de Educación Abierta y a Distancia CREAD, para conformar el Centro de Regionalización y el Centro de Educación Continua, Abierta y Virtual, buscando que cada uno se especialice en sus funciones, dirigidas a diferentes niveles del conocimiento.

El papel de la Universidad del Cauca y el Departamento de Ciencia Política es muy importante ya que a través de esta institución se desarrollarán los lineamientos básicos de la propuesta planteada, todo el contenido teórico y práctico de esta temática va de acuerdo a la misión y visión de la Universidad del Cauca fiel a su lema “POSTERIS LUMEN MORITURUS EDAT”, asumiendo un compromiso histórico vital y permanente con la construcción de una sociedad equitativa y justa en la formación de un ser humano integral, ético y solidario que sea influyente en los procesos políticos de la sociedad.

De esta manera las dinámicas que se presentan en la Universidad no quedarán restringidas a los claustros universitarios sino que se hará de manera práctica la formación recibida en ella al compartir el conocimiento con las personas comprometidas en su desarrollo como líder social, es importante tener en cuenta que toda la cuestión teórica de la cual se derivará la práctica está asentada y basada en una juiciosa selección de documentos y textos relativos a La Ciencia Política en cuestiones que tratan sobre el liderazgo y los procesos de legitimación que harán del individuo un líder integral con conocimientos acreditados para desarrollar óptimamente su función de cabeza guía de cualquier proyecto en el cual el este al mando.

Este proyecto está estructurado de la siguiente forma: En el primer capítulo recogemos las experiencias de formación de líderes en Hispanoamérica y Colombia, lo que nos dará elementos de contextualización que permitan construir nuestra propuesta además de tener una visión comparada que permitirá analizar con mayor objetividad las ventajas, desventajas y puntos favorables que deben tenerse en cuenta para estructurar un programa de formación de líderes de carácter serio y competitivo, el capítulo de igual forma detalla los principales aspectos legales de la participación política en Colombia, que darán el sustento legal a nuestra propuesta, contextualizando en el caso particular para evitar errores de interpretación con el propósito de aclarar y hacer visible el camino por el cual se trazaran los lineamientos generales de la propuesta.

El segundo capítulo contiene el estudio de mercado que viabiliza la propuesta del diplomado para la formación de líderes, en ella se tendrá en cuenta la población objetivo para saber cuáles son sus inclinaciones y que es lo que esperan del proyecto, esto permitirá llegar con mayor asertividad a las personas interesadas.

El tercer capítulo desarrolla la estructura curricular de la propuesta y el contenido básico de la misma, todo esto derivado del análisis de mercado que se realiza en el primer capítulo y de la selección del material idóneo para capacitar a los futuros líderes, en la parte final se establecen las conclusiones y recomendaciones del proceso.

CAPÍTULO I

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LÍDERES EN HISPANOAMÉRICA.

En cuanto a experiencias en formación de líderes en Hispanoamérica, encontramos la escuela de Gobierno “TOMÁS MORO es un centro de formación de la Fundación Escuela de Gobierno, con sede en Madrid, y la Fundación JULIANA para el Desarrollo Humano Sostenible, con aval de la Cátedra UNESCO de estudios de Desarrollo Sostenido para Iberoamérica. Fue fundada en enero de 1999 y ha capacitado más de 1.100 dirigentes políticos y gobernantes en Iberoamérica”.

Esta escuela tiene sede en Santa fe de Bogotá, con un enfoque y horizonte dirigido a la continua capacitación y asesoría a políticos, líderes, gobernantes y ciudadanos en general de América Latina, bajo los principios de Eficiencia y Responsabilidad, con énfasis en el trabajo práctico y la aplicación de los conocimientos a la vida real, para estimular y fortalecer la democracia, la gobernabilidad, la innovación institucional, la ética pública y el bien común. Lo que plantea la escuela Tomas Moro tiene un gran aporte para un país como Colombia y específicamente para nuestro municipio de Popayán que ha estado marcado por corrupción, malas decisiones políticas del gobierno central, que no permite que haya una buena organización interinstitucional, centrada en la ética del funcionario, por lo tanto la formación de los líderes debe responder a las demandas que hace la ciudadanía, velando por el bien común y no por intereses particulares, fortaleciéndose así las instituciones democráticas.

En Latinoamérica, de igual manera encontramos proyectos en el “Centro de información, documentación y apoyo a la investigación (CIDAI)”, que se encuentra ubicada en el Salvador donde se creó una “Escuelas de formación socio-política para líderes comunales de San Antonio abad” (San Salvador). Este proyecto tiene como finalidad contribuir a que líderes urbano-rurales de las diferentes zonas del país potencien su capacidad de análisis de la realidad nacional, de modo que sean capaces de incidir en los procesos organizativos y de participación que se desarrollan en la zona, de igual manera busca promover formas de organización comunitarias inspiradas en valores democráticos básicos, compromisos con la justicia y los derechos humanos, la creación de redes sociales que dan vida a un movimiento social autónomo, que se convierte en soporte de un ordenamiento democrático integral a nivel político, social y económico. Este diplomado debe ir enfocado a la integración tanto de líderes urbanos como rurales a un mismo nivel de participación ya que en Popayán esta cuestión se torna débil, reflejado en la pobreza de políticas que favorezcan a las zonas rurales, que son áreas donde se hace necesaria la intermediación de líderes capacitados en gestión de proyectos que contribuyan al desarrollo de estas áreas deprimidas y olvidadas por la intervención estatal.

También encontramos El Centro Latinoamericano de Formación (CELAFOR) una fundación que tiene como Misión “desarrollar líderes con función social”, con el objetivo de lograr un mayor compromiso de las personas con sus semejantes, desde su lugar de acción generando un continente más fraterno, justo y solidario, tiene una motivación que consiste en asumir este compromiso y trabajar para una comunidad que se merece dirigentes formados, capaces de liderar y de servir a la sociedad. Para lograr sus objetivos se están realizando hoy Escuelas de Liderazgo para Universitarios Latinoamericanos y para miembros de la Comunidad de Profesionales Latinoamericanos de Empresas; su mayor esperanza se centra en lograr un continente de hermanos, una sociedad justa, fraterna y solidaria; y esto se hará realidad a medida que el esfuerzo, acciones y compromiso se sumen al esfuerzo, a las acciones y al compromiso de hombres y mujeres con quienes puedan compartir estos ideales.

En el Ecuador tenemos el Instituto Nacional Demócrata (NDI) que ofrece por medio de una escuela de liderazgo una serie de programas que brinden a los participantes un entrenamiento para mejorar sus habilidades de liderazgo político como planificación estratégica, negociación y comunicación. Este programa propone seminarios, encuentros con otros países con el fin del intercambio de información, experiencias y para forjar relaciones a largo plazo con los futuros líderes de Latinoamérica. “El NDI tiene como uno de sus principales objetivos el reconocimiento, importancia y la función de los partidos políticos en una democracia, el Programa de Liderazgo pretende crear enlaces entre las organizaciones políticas y al mismo tiempo proveer capacitación a dirigentes políticos jóvenes, promover organizaciones políticas modernas, transparentes y fiables”. En Popayán la planificación de proyectos ha sido deficiente, por la apropiación de las rentas públicas que hacen los dirigentes de turno, con una buena formación de líderes en lo posible jóvenes con ideas nuevas, y con proyectos de planificación innovadores se procura renovar las diferentes organizaciones que han predominado en una política organizativa tradicional, estableciendo una comunicación exterior con otras escuelas de este tipo para ampliar el horizonte estratégico y adoptar medidas funcionales que hayan sido implementadas en otros lugares acordes con la situación estructural de nuestro municipio.

1.1 LA EXPERIENCIA COLOMBIANA

Enfocándonos en nuestro contexto el cual es Colombia propiamente existen Escuelas especializadas enfocadas al liderazgo, de las cuales podemos mencionar:

La “Corporación Escuela Galán, la cual es un centro de pensamiento, estudio, investigación y formación, que trabaja por la promoción de la democracia, la cultura de la legalidad, la educación política y ciudadana y la gobernabilidad en Colombia. Fue creada en el 2004 como producto de la transformación del Instituto Luis Carlos Galán para el Desarrollo de la Democracia, establecimiento de

*carácter público adscrito al Ministerio de Educación Nacional, en una entidad mixta sin ánimo de lucro, que con el aporte de los particulares, ha ampliado sus objetivos y radio de acción, así como sus fuentes de financiación*³. La formación de líderes comunitarios se hace necesaria en todos los sectores de la sociedad, como en el ámbito político de esta escuela que tiene como objetivos: “Formar a la ciudadanía en los temas políticos, democráticos y de liderazgo mediante la creación de espacios de análisis, reflexión de debate”⁴.

En esta línea cabe resaltar que existen también investigaciones que se han hecho en cuanto al liderazgo entre ellas está la revista Reflexión Política que se publica semestralmente en el Instituto de Estudios Políticos de la Universidad Autónoma de Bucaramanga IEP-UNAB⁵, con miras a la reflexión y el debate de los principales temas y corrientes de la teoría y la ciencia política contemporánea, desde una perspectiva plural y crítica.

La Universidad Autónoma de Bucaramanga por medio de su revista realiza una investigación sobre “el perfil del liderazgo político en Santander Colombia” en donde se analizan los cambios a partir de la constitución de 1991, que con sus modelos transformaron la actividad política y el juego de poder tanto local como regional. Con esta investigación pretenden analizar el perfil de las personas que han ocupado cargos públicos con el fin de comprender dinámicas sociopolíticas de esta región. En Popayán se debe procurar llevar a cabo investigaciones de este tipo, para descubrir los puntos débiles de la organización institucional y fortalecerlos de acuerdo a lo que los estudios arrojan, todo esto desarrollado por la escuela de formación de líderes, en sus pautas normativas, para contribuir al desarrollo político y social del municipio.

De igual manera se han encontrado autores como Hernando Roa Suarez que escribe acerca de la política Colombiana en su libro “*El liderazgo político. Análisis de casos*” en donde busca caminos nuevos de dirección política, plasmando una labor imaginativa dirigida a prevenir, en lo posible la improvisación para el ejercicio de la vocación política responsable⁶, en esta medida es de gran valor asumir un rol responsable de la política, que las personas que están al frente del ejercicio del

³CORPORACIÓN ESCUELA GALÁN; Instituto Luis Carlos Galán, para el desarrollo de la democracia colombiana. En línea. Citado 25 de marzo de 2011. Disponible en internet: <http://www.escuelagalán.org.co/laescuela/quienessomos.html>

⁴Ibid., CORPORACIÓN ESCUELA GALÁN.

⁵FERNADEZ, Lya, CACERES, Eduin, HERRERA ACERO, Oswaldo. Perfil de liderazgo político en Santander Colombia, consultado el 10 de marzo en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/110/11061213.pdf>. Pp.5.

⁶SUAREZ ROA, Hernando; *El liderazgo político*; Análisis de caso. Pp. 10.

poder sean personas con criterios claros y bien definidos, para no seguir cometiendo los errores en los que ha caído nuestro país.

Una investigación realizada sobre liderazgo “Formación de líderes para la gestión de políticas públicas comunitarias”⁷ se sustenta sobre un Diplomado ofrecido por la universidad del Cauca en el municipio de Popayán, donde se tienen en cuenta aspectos de participación, organización comunitaria con el propósito de la promoción y capacitación en Derechos Humanos dirigido a la comunidad educativa payanesa en Convenio con la Alcaldía de Popayán durante 1998. El objetivo de conocimiento de esta experiencia tuvo como esencia de estudio la participación ciudadana en la gestión de políticas públicas comunitarias. En este sentido podemos dar un análisis del contexto sobre algunos aspectos de gran valor que se ha trabajado acerca del liderazgo.

Finalmente encontramos el libro de Daniel Goleman “*Inteligencia Emocional*”⁸, el cual busca dar pautas para aprender a manejar la mente y las emociones que juegan un papel de suma importancia en este aspecto, con el fin de llegar a ser un buen líder, un líder creativo, que logre ser libre pensante para los desafíos del momento. Es en esta medida, como cada uno de los referentes antes mencionados son de gran importancia porque nos ayudaran a construir la base para nuestro proyecto, que darán aportes significativos a nuestra región, permitiendo dar la oportunidad a las personas que quieran aprender acerca del tema de la política, pero desde una perspectiva distinta a la tradicional, donde no se direcciona a los individuos si no por el contrario dar cimientos y conocimiento de las diferentes corrientes y posturas, para la libre elección de posturas políticas.

También encontramos en nuestro país experiencias en formación de líderes iniciadas por el SENA esta es una organización de conocimiento para todos los colombianos, innovando permanentemente en sus estrategias y metodologías de aprendizaje, en total acuerdo con las tendencias y cambios tecnológicos y las necesidades del sector empresarial y de los trabajadores, impactando positivamente la productividad, la competitividad, la equidad y el desarrollo del país. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se encarga de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

⁷PALOMINO G, Juan Manuel. Formación de líderes para la gestión de políticas públicas comunitarias; Tesis Universidad del Cauca; Popayán, septiembre de 2006.

⁸ GOLEMAN, Daniel; *Inteligencia emocional*; Bantam Books editores; Estados Unidos, 1997.

Para el año 1982 en Colombia se dan los primeros pasos de la apertura Democrática, se buscaba una mayor participación comunitaria en el desarrollo político, social, económico y cultural, con la legislación sobre la descentralización se consolida, dejando al municipio como único responsable de su desarrollo, es aquí en donde entra a participar el SENA, ya que este proceso de apertura solo podría dimensionarse y convertirse en realidad con la colaboración de esta organización y otras instituciones, tomando conciencia de su responsabilidad histórica, haciendo de la organización y participación una cultura del trabajo productivo, el SENA empieza un trabajo de investigación sobre la problemática de organización, en donde encuentra que existe un bajo nivel de participación, bajos niveles de calidad de vida y la inadecuada producción y comercialización campesina, como también la escasa coordinación y concertación institucional, a partir de esto en 1985 plantea un insumo importante del desarrollo y lo presenta como la metodología para la organización y participación campesina (CAPACA), dirigida a líderes campesinos, indígenas y comunidades beneficiarias de la Reforma Agraria, posteriormente la capacitación se aplica para la integración y participación de las comunidades urbanas (CIPACU), esta se convierte en la pedagogía de este proceso que tiene que ver con toda la acción de construcción y consolidación, la capacitación campesina para la participación no es formal, pues no está inscrita en ninguno de los niveles de la educación formal, básica, primaria, secundaria o profesional, con esto lo que se quiere es propiciar la participación y organización de las comunidades para el mejoramiento de sus condiciones de vida, por medio de acciones de formación organizativa, técnica y empresarial, con estas acciones se busca un análisis de la realidad y la formulación y gestión, en el desarrollo de las comunidades.

CAPACA en un principio es presentada como un enfoque cerrado y lineal en su contenido, proceso, módulos y evaluación del aprendizaje, pero más adelante con su desarrollo se llega a la conclusión de que no es así, pues este modelo de capacitación solo aporta conocimientos que permiten a las comunidades establecer su propio ritmo de aprendizaje, fijarse sus propias metas, identificar y priorizar sus potencialidades y carencias con el fin de seleccionar alternativas viables a corto, mediano y largo plazo, este es un enfoque popular por la gran consulta de las comunidades marginadas urbanas y rurales que acceden al programa, su cobertura es pequeña por la escasez de recursos, formación permanente e individualizada y educación personalizada; donde no se masifica la capacitación, si no que a cada comunidad de acuerdo a sus carencias y potencialidades, respetando su autonomía y derecho a decidir su destino, es en medio de ellas, de sus alegrías, tristezas, esperanzas y logros donde se desarrolla el trabajo educativo, no es en un medio artificial si no en el medio real de las vidas de las personas, ya que se trata de modificar, impulsar y promover una comunidad. La naturaleza participativa de la capacitación campesina se da cuando la comunidad capacitada decide su alternativa de desarrollo, en forma autónoma y libre, con sus metas y estrategias, dirigiendo su proceso con el respaldo de las instituciones que la apoyan en el cumplimiento de los objetivos.

La participación se logra cuando las personas aceptan que es un derecho propio del ser humano y fundamento de la democracia, porque reconoce en los individuos su capacidad potencial de identificar sus problemas, confiar en sí mismos y asumir el control de sus vidas.

En cuanto a la metodología de CAPACA (Capacitación Campesina), su objetivo principal es capacitar a las comunidades campesinas, con el fin de que asuman por sí solos su desarrollo socioeconómico; y así adquirir la capacidad de hacer los inventarios, los diagnósticos técnicos y socioeconómicos, elaborar planes y proyectos de desarrollo, asumir la dirección y la ejecución de los mismos y mantener un proceso de evaluación permanente de su capacidad autogestora.

1.2 CONTEXTO GENERAL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN COLOMBIA

Desde la segunda mitad del siglo xx, la participación ha sido un mecanismo de presión para la descentralización; ya que surge una idea dentro de la cual se solicita acercar las decisiones sobre servicios públicos y sociales a la comunidad, con el fin de que esta gestión se haga desde los entes territoriales, se sustenta en la evidencia empírica de que en la medida que se acerque la oferta a la ciudadanía esta se optimiza; entonces, esta idea fue haciendo fuerza en las gastadas estructuras centralistas, e influyó tanto en la reforma de 1986 como en la elaboración de la nueva Constitución en 1991.

1.2.1 Reforma de 1986:

Con esta reforma de carácter incluyente y expresada en todos los artículos que la comprenden se hace patente la necesidad del fortalecimiento de los mecanismos y las vías de participación con la cual se pretende extender la participación ciudadana en la política y evitar la corrupción administrativa, más adelante con la Constitución Política de 1991, se establece la Participación de toda la ciudadanía al indicar que "El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus Delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA", de igual manera en el artículo 270 faculta a la ciudadanía para que intervenga activamente en el control de la gestión pública al establecer: "La ley organizará

las formas y los sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública que se cumpla en los diversos niveles administrativos y sus resultados".⁹

De acuerdo a esto el ministerio de educación debe dar cumplimiento y así garantizar el control social, con el fin de dar a conocer a la comunidad conceptos básicos que le permitan ejercer sus derechos, de esta forma entrara a participar eficientemente y por medio del control social velar por una buena gestión administrativa.

En esta línea de ideas es importante tener claro las definiciones de Participación, Participación Ciudadana, Control Social, como también saber cuáles son los sujetos de la participación, en primer lugar la participación es un proceso social por parte de individuos y grupos en busca de metas específicas, en función de intereses diversos y en el contexto de tramas concretas de relaciones sociales y de poder. Podemos decir también que es un proceso en el que fuerzas sociales, en busca de sus intereses, interviene directamente o por medio de sus representantes para mantener, reformar o transformar los sistemas actuales de organización social y política.¹⁰

Por otra parte la Participación Ciudadana es definida como la participación de los ciudadanos siendo poseedores de derechos y deberes, que actúan en función de unos intereses sociales generales como: Salud, Educación, Vivienda, Medio ambiente etc. o colectivos como: Asociaciones de consumidores, gremios, sindicatos etc. Este tipo de participación, aunque no tenga vinculación directa con los partidos políticos, si tiene que ver mucho con el Estado, cuando se trata de una intervención en el campo de lo público, es decir, en asuntos de interés general y del bien común.

En ese sentido el Control Social como derecho y deber que tiene todo ciudadano para prevenir, racionalizar, proponer, acompañar, sancionar, vigilar y controlar la gestión pública, sus resultados y la prestación de los servicios públicos suministrados por el Estado y los particulares, garantizando la gestión al servicio de la comunidad se hace importante y fundamental para la participación ciudadana a través de sus mecanismos de control a saber:

- 1. Derecho de Petición**
- 2. Denuncias**
- 3. Veedurías Ciudadanas-Contratación**
- 4. Audiencias Públicas**

⁹ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-89527_archivo_doc.pdf

¹⁰ Ibid., MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

5. Rendición de Cuentas

Finalmente se hace necesario que los Sujetos de la participación definidos como el conjunto de agentes participativos que hacen uso de mecanismos formales y no formales para intervenir en la formulación de políticas públicas; es decir son los protagonistas de la participación ciudadana como miembros de distintas instancias tomen conciencia de su deber dentro de la sociedad y ejerza control de sus mecanismos agrupados en las dos categorías de agentes participativos expuestas a continuación:

1. Los que actúan como representantes de sectores específicos tales como las juntas administradoras locales, Concejos Municipales.
2. Los ciudadanos y ciudadanas que directamente intervienen en escenarios públicos para informarse, opinar, presentar iniciativas, fiscalizar la gestión pública o tomar decisiones, en este caso se trata de participación directa, como por ejemplo foros educativos municipales, audiencias públicas.

Es necesario fortalecer el proceso democrático entre la población con un diplomado en formación de líderes, ya que es de gran relevancia la participación ciudadana en los procesos políticos y sociales que afectan de una u otra forma sus vidas, para lo cual es necesario proporcionar conocimientos sobre liderazgo a la comunidad interesada en el tema, de esta forma adquirirán las herramientas necesarias para defenderse dentro de esta sociedad excluyente que presenta diferentes problemáticas que a diario perturban su bienestar; con la creación de este proceso continuado por medio de un diplomado, se quiere proporcionar los conocimientos académicos y prácticos necesarios. En este orden de ideas es importante tener en cuenta lo establecido en la Constitución Política de 1991, en donde se establece la participación de toda la ciudadanía, indicando que los Colombianos en ejercicio de su poder soberano, representado por sus Delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la nueva Constitución¹¹, el artículo 270 faculta a la ciudadanía para que intervenga activamente en el control de la gestión pública al establecer:

Artículo 270: *"La ley organizará las formas y los sistemas de participación ciudadana que permitan vigilar la gestión pública que se cumpla en los diversos*

¹¹Ibid., MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

niveles administrativos y sus resultados".¹², de esta forma se sustenta la importancia de la participación en nuestro país que debe ser cumplida y que mejor que se haga por medio de un proyecto como lo es el PROYECTO PARA LA CREACIÓN DE UN PROCESO CONTINUADO DE FORMACIÓN DE LÍDERES ATRAVÉS DEL CECAV DE LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.

¹²CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. En línea, citado el 15 de Enero de 2013. Disponible en internet: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>.

CAPITULO II

2. ESTUDIO DE MERCADO

El presente capítulo da cuenta del desarrollo del segundo objetivo del Proyecto para la creación de un proceso continuado de formación de líderes, por medio de un diplomado, coordinado por el departamento de Ciencia Política de la Universidad del Cauca, donde se realizó un estudio de mercado a través de una encuesta estructurada con el fin de hacerse una idea sobre la viabilidad de lo que sería el diplomado dirigido a líderes comunales de los cuatro municipios a saber Popayán, Santander, el Tambo y Bolívar, en los cuales se aplicó la encuesta.

La encuesta se realizó a partir de variables socio demográficas, de género, educativas, étnicas y culturales, también se indaga sobre la percepción de los líderes comunales en cuanto al tema del liderazgo, lo cual es importante para el desarrollo efectivo de la propuesta para estos municipios que son significativos y estratégicos en cuanto a su número de Juntas de Acción Comunal.

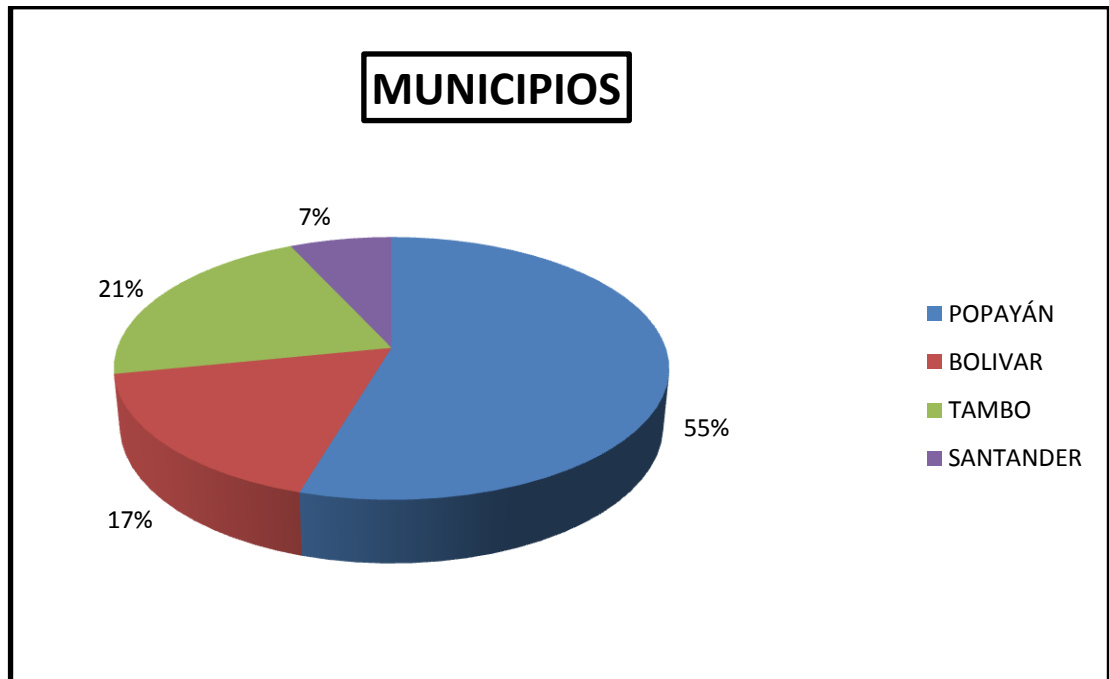
Para la aplicación de la encuesta se efectuó un sondeo de factibilidad con muestra no probabilística del total de la población de cada uno de los municipios en donde se da cuenta de cada variable, lo cual nos muestra un contexto social donde la formación de líderes es importante para estas personas que carecen de los recursos económicos necesarios para asegurarse este tipo de formación, que por lo demás es necesaria y útil.

En el desarrollo de la encuesta se tuvo la colaboración de los diferentes líderes de los municipios señalados lo cual facilitó el desplazamiento y la ubicación de cada presidente de la Junta de Acción Comunal, por medio de reuniones programadas contando con la total disposición de la población sujeta a tal proceso.

En ese sentido y teniendo en cuenta lo anterior, este capítulo representa una gradual importancia con respecto a los demás porque es donde se encuentra la base del estudio que conforma todo el proyecto, el cual fundamentará la elaboración de la propuesta para el diplomado.

De acuerdo al estudio realizado y a los resultados obtenidos en el desarrollo y aplicación de las encuestas en cada uno de los municipios se procede a la realización de un análisis estadístico que da cuenta de las características sociales que confluyen en el contexto de la población sujeta al proceso de investigación para tener una idea del tipo de mercado al cual pretendemos acercarnos.

GRÁFICA 1 MUNICIPIOS ENCUESTADOS



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Teniendo en cuenta los cuatro municipios encuestados se observa en la gráfica 1 que el 55% de la población objeto de estudio pertenece al municipio de Popayán siendo así el municipio más grande, con un 21% el municipio del Tambo en donde se aplicaron 37 encuestas de las 174 totales, con un 17% el municipio de Bolívar y el porcentaje más bajo lo registra el municipio de Santander con el 7%.

Los municipios para realizar el estudio de mercado fueron elegidos por ser significativos en cuanto al número de Juntas de Acción Comunal legales en la base de datos de la Gobernación del Cauca y la Alcaldía de Popayán.

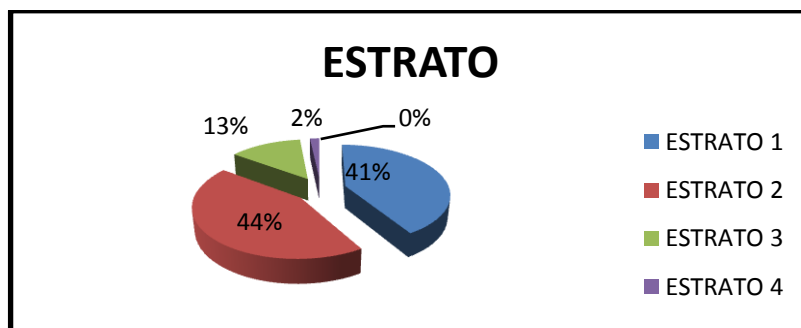
Popayán: 257 Juntas de Acción comunal

Tambo: 232 Juntas de Acción comunal

Bolívar: 187 Juntas de Acción comunal

Santander: 76 Juntas de Acción comunal

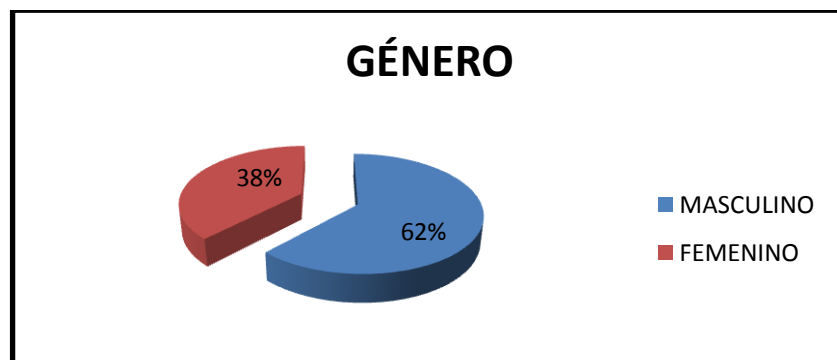
GRÁFICA 2 ESTRATO SOCIOECONÓMICO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Como se puede observar en la gráfica 2, de las 174 encuestas el 44% de ellas con el porcentaje más alto pertenece a un estrato socioeconómico nivel 2, seguido del 41% con nivel 1, el 13% manifiesta pertenecer al nivel 3, y el 2% al nivel 4 y aunque se tuvo en cuenta el estrato socioeconómico nivel 5, ninguna de las personas encuestadas manifestó pertenecer a ese nivel.

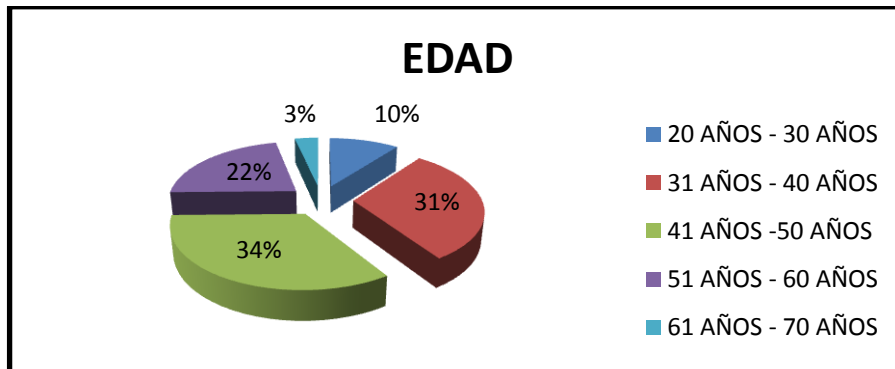
GRÁFICA 3 VARIABLE GÉNERO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Esta grafica nos muestra que el 62% de los encuestados fueron de sexo masculino y un 38% de sexo femenino, con lo cual podemos decir que las juntas de acción comunal están compuestas mayoritariamente por hombres, dando cuenta de la participación de la mujer en este escenario político pero que todavía que se ven sub representadas por el género opuesto.

GRÁFICA 4
VARIABLE EDAD

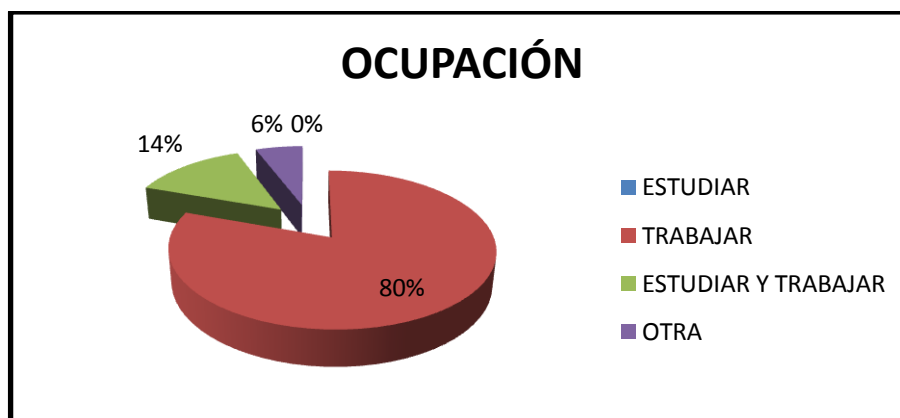


Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la gráfica 4 podemos observar que el 34% de la población total encuestada se encuentra entre los rangos de edad de 41 años a 50 con lo que se demuestra que las Juntas de Acción Comunal están conformadas en su mayoría por personas pertenecientes a este rango, en su orden le sigue con un 31% las personas cuya edad está entre los 31 años y 40, el 22% está compuesto por los rangos entre 51 años y 60, un 10% lo comprenden las edades de 20 años a 30 y finalmente con un bajo porcentaje del 3% las edades entre 61 años y 70.

Podemos ver que aquí se muestra una escasa participación del sector más joven que comprende las edades de 20 a 30 años y también de las personas con edades más avanzadas de 61 a 70 años.

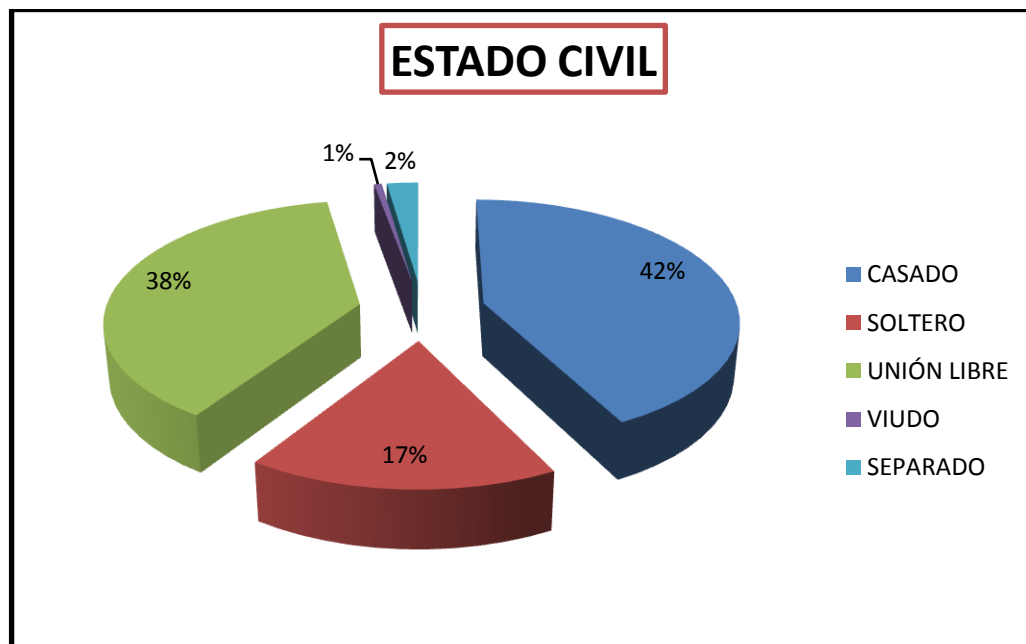
GRÁFICA 5
VARIABLE OCUPACIÓN



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la variable ocupación se tiene en cuenta las labores económicas a las cuales se dedican las personas, en su mayoría, el 80% se dedica a trabajar en diferentes labores, el 14% estudia y trabaja y el 6% se dedica a trabajos no reconocidos en la esfera económica como amas de casa y labores agrícolas.

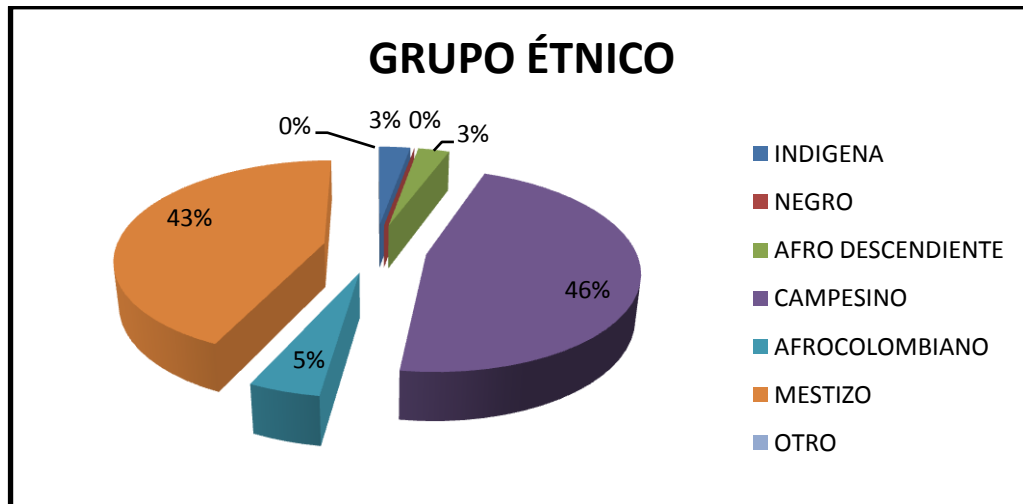
GRÁFICA 6
VARIABLE ESTADO CIVIL



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Como lo demuestra la gráfica 6 referida al estado civil de la población objeto, podemos decir que las Juntas de Acción Comunal están compuestas en su mayoría por personas casadas con un 42% sobre la población total, el 38% viven en unión libre, el 17% soltero, un 2% viudo y el 1% separado.

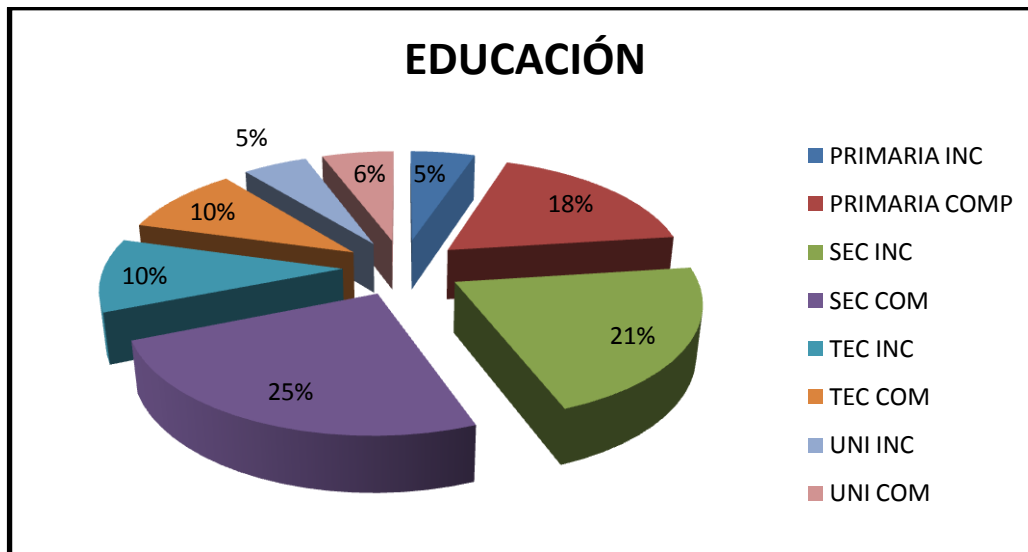
GRÁFICA 7
VARIABLE GRUPO ÉTNICO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la gráfica 7 podemos ver que el 46% de los presidentes de juntas de acción comunal encuestados en los cuatro municipios son campesinos, en segundo lugar el 43% de ellos se reconocen como mestizos, seguidamente un 5% son afrocolombianos, el 3% son indígenas, otro 3% son afro descendientes; ninguno de los encuestados se consideran negros ni pertenecer a otro grupo étnico.

GRÁFICA 8
VARIABLE EDUCACIÓN



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la gráfica 8 podemos observar que el 25% de los presidentes de juntas de acción comunal encuestados en los cuatro municipios han completado la secundaria, podemos decir que cuentan con un bajo nivel de escolaridad, el 21% no han completado la secundaria, el 18% han terminado la primaria, un 10% cuentan con un Técnico incompleto, así mismo un 10% de ellos cuentan con un Técnico completo, y los porcentajes más bajos, un 6% de los encuestados dicen haber terminado una carrera universitaria, un 5% manifiestan no haber completado su carrera universitaria, otro 5% de ellos tienen el nivel más bajo de escolaridad que es la primaria incompleta.

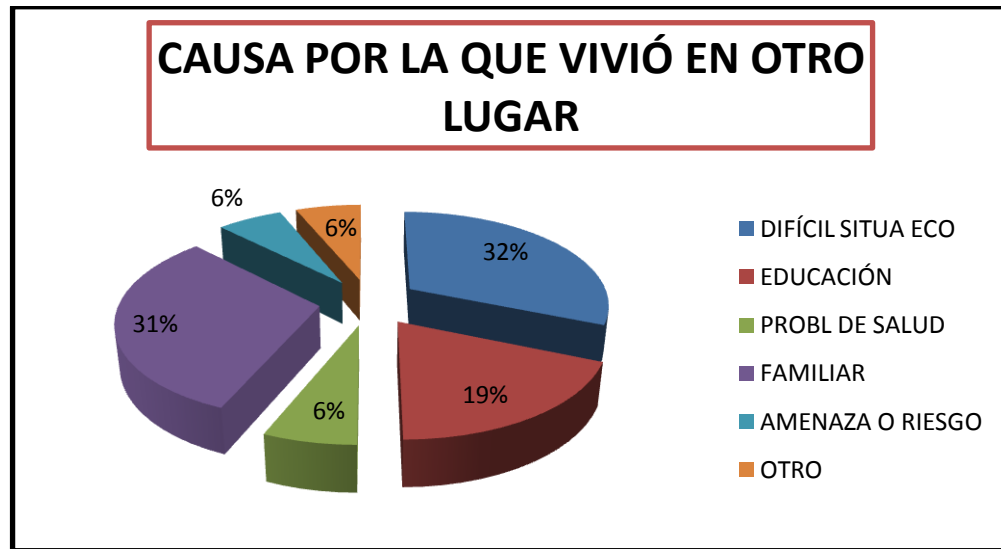
GRÁFICA 9
VARIABLE DESPLAZAMIENTO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la gráfica 9 podemos ver que la mayoría de los presidentes de juntas de acción comunal en los últimos cinco años no han vivido en otras partes diferentes a su lugar actual de residencia con un 82%, mientras que el 18% de ellos manifiestan si haber vivido en otros lugares por diferentes razones. A continuación se muestra la gráfica que evidencia esas causas.

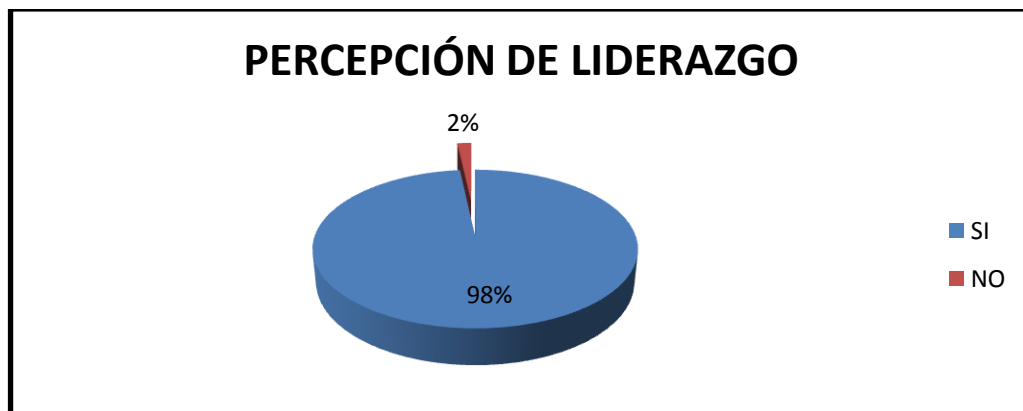
GRÁFICA 10
VARIABLE CAUSAS DE DESPLAZAMIENTO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la gráfica N 10 podemos ver las causas por las que el 18% de los encuestados dicen haber vivido en otro lugar en los últimos cinco años, en primer lugar un 32% de ellos manifiestan que la causa de su desplazamiento fue la difícil situación económica, un 31% dice que vivió en otro lugar por razones familiares, un 19% por motivos escolares, un 6% por problemas de salud, otro 6% por amenaza o riesgo y un 6% por otras razones.

GRÁFICA 11
VARIABLE PERCEPCIÓN SOBRE LIDERAZGO

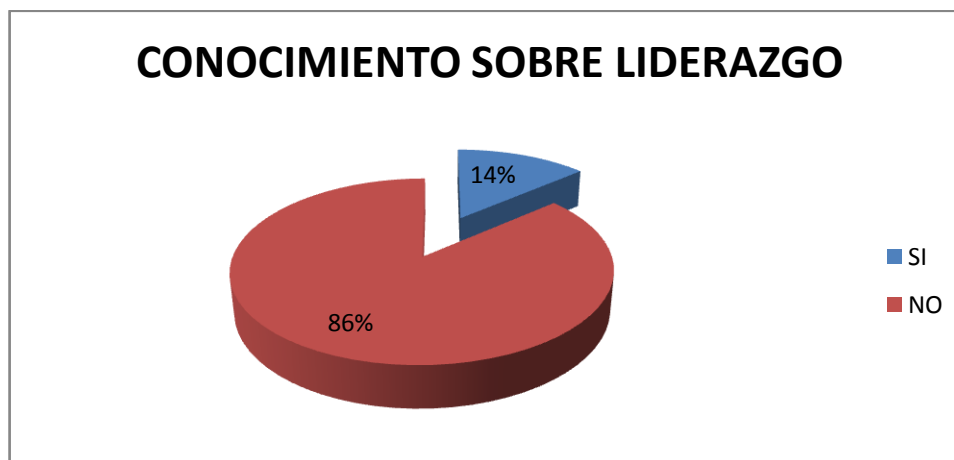


Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En esta gráfica podemos ver que un 98% de los encuestados dicen que si han escuchado hablar sobre el liderazgo, y tan solo un 2% manifiestan que no han escuchado hablar de tal tema.

GRÁFICA 12

VARIABLE CONOCIMIENTO SOBRE LIDERAZGO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En esta variable que corresponde a la gráfica 12 podemos ver que el 86% de los presidentes de juntas de acción comunal de los cuatro municipios considera que no se encuentran suficientemente capacitados en liderazgo, y un 14% consideran que si lo están.

GRÁFICA 13

VARIABLE ESCUELAS DE LIDERAZGO EXISTENTES



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

La gráfica 13 nos muestra que un 74% de los presidentes de juntas de acción comunal encuestados dicen que no conocen ninguna escuela de formación en liderazgo, y un 26% de ellos dicen que si conocen alguna escuela de ese tipo.

GRÁFICA 14
VARIABLE IMPORTANCIA DE ESCUELAS



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

La gráfica 14 nos muestra que el 100% de los encuestados considera que es muy importante la existencia de una Institución que ofrezca cursos de formación en liderazgo, de acuerdo a esto podemos decir que sería muy útil y necesaria la Escuela de formación en liderazgo.

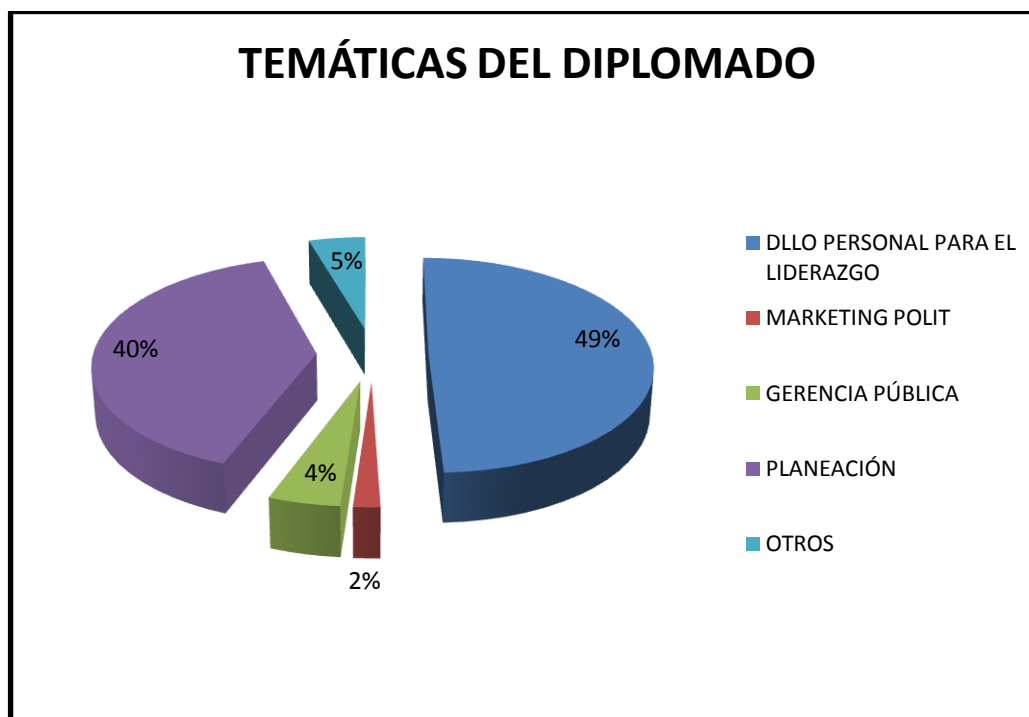
GRÁFICA 15
VARIABLE IMPORTANCIA DE UN DIPLOMADO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Esta gráfica muestra el gran interés de los presidentes de juntas de acción comunal de los municipios de Popayán, Santander, Tambo y Bolívar en participar en un diplomado sobre liderazgo impartido por la Universidad del Cauca. Solo un 1% de ellos manifestaron el poco interés en el tema.

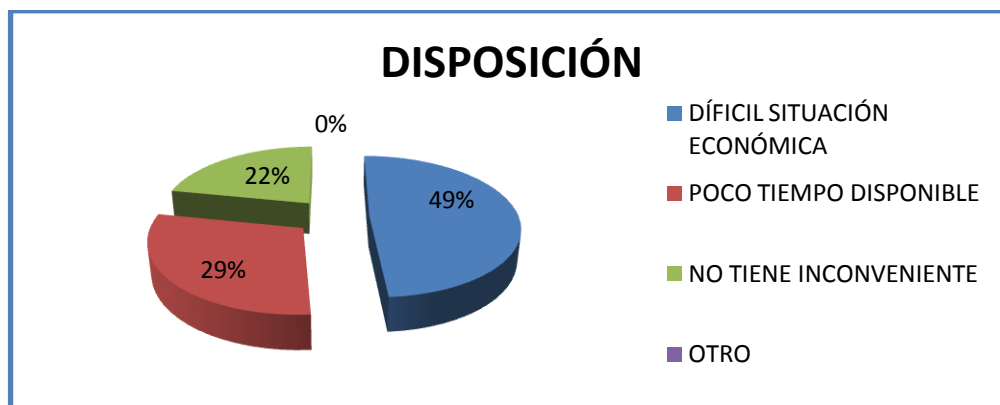
GRÁFICA 16
VARIABLE TEMÁTICAS DIPLOMADO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En cuanto a la variable sobre las temáticas que se manejarían en el diplomado, la gráfica N 16 nos muestra como un 49% de los encuestados se interesan más por el desarrollo personal para el liderazgo, el 40% de ellos opinan que el tema de la planeación es más importante, un 5% de ellos proponen otros temas como: Solidaridad, valores y problemas sociales, un 4% se inclinan más por la gerencia pública, y un 2% les parece de mayor interés lo que tiene que ver con marketing político.

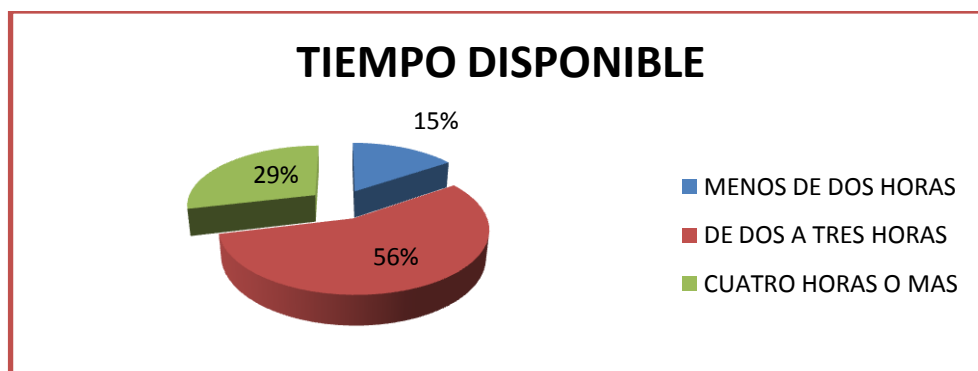
GRÁFICA 17
VARIABLE DISPOSICIÓN



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

La gráfica 17 nos permite ver que el 49% de los presidentes encuestados de los cuatro municipios no podrían hacer el diplomado debido a la difícil situación económica, un 29% de ellos dicen no tener mucho tiempo disponible, un 22% manifiesta no tener inconveniente alguno para hacer el diplomado, se dio un espacio para que dieran a conocer otras razones que se los impidiera pero ninguno de los encuestados llenó este espacio.

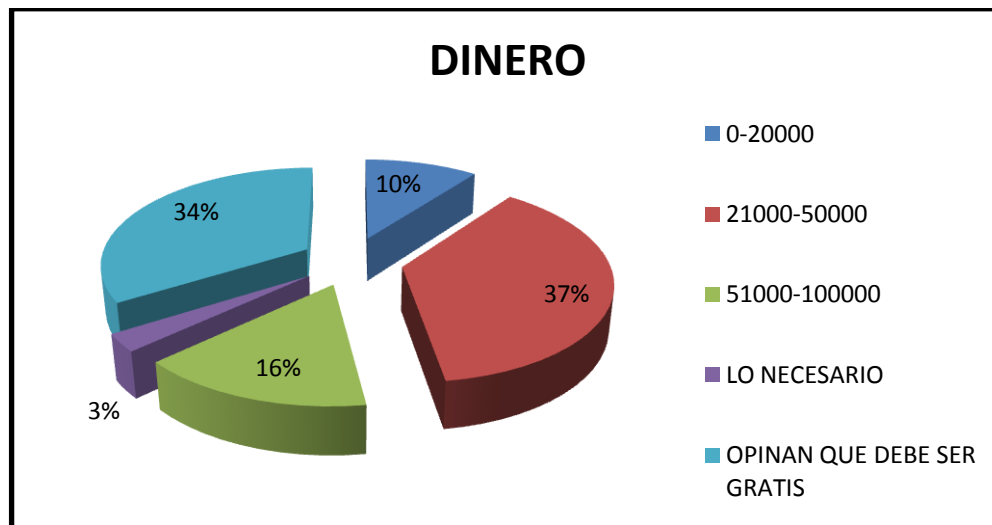
GRÁFICA 18
VARIABLE TIEMPO DISPONIBLE



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

En la variable que corresponde a la gráfica 18 podemos ver que el 56% de los encuestados dedicarían de dos a tres horas al diplomado, un 29% dedicarían cuatro horas o más, mientras que un 15% de ellos disponen de menos de dos horas para tal evento.

GRÁFICA 19
VARIABLE DINERO



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Según la gráfica 19 podemos ver que el 37% de los encuestados están dispuestos a invertir mensualmente en el diplomado entre 21000 y 50000 pesos, un 34% de ellos opinan que debería ser gratis, un 16% están dispuestos a pagar entre 51000 y 100000 pesos, un 10% invertiría entre 0 y 20000 pesos y finalmente solo un 3% estarían dispuestos a pagar lo necesario.

2.1.1 RELACIÓN DE VARIABLES

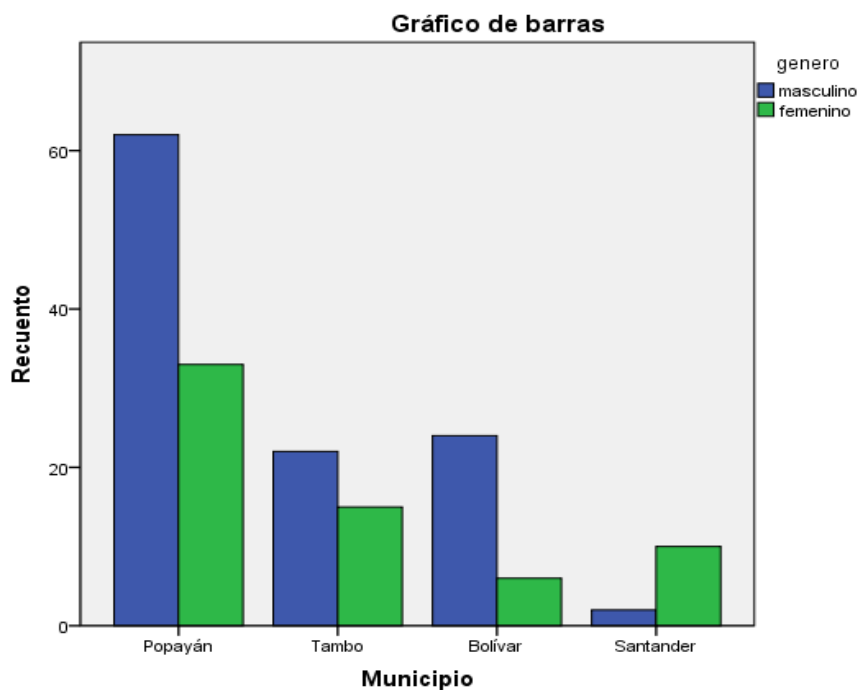
Para realizar y obtener un análisis más profundo y claro de las encuestas efectuadas en los municipios de Popayán, Tambo, Santander y Bolívar, como perspectiva metodológica se recurrió al Programa SPSS el cual es una herramienta estadística e informática muy usada en las ciencias sociales, conocido por su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis.

Con el cual se pretende tener una perspectiva global y a la vez establecer una relación con cada una de las variables que sustentan el análisis, para tener una propuesta de trabajo que sea práctica y adecuada al contexto o al público al cual se pretende llegar.

CUADRO 1. RELACIÓN GÉNERO Y MUNICIPIOS

Tabla de contingencia Municipio * genero			Genero		Total
			masculino	Femenino	
Municipio	Popayán	Recuento	62	33	95
		% dentro de Municipio	65,3%	34,7%	100,0%
		% dentro de genero	56,4%	51,6%	54,6%
	Tambo	Recuento	22	15	37
		% dentro de Municipio	59,5%	40,5%	100,0%
		% dentro de género	20,0%	23,4%	21,3%
	Bolívar	Recuento	24	6	30
		% dentro de Municipio	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de genero	21,8%	9,4%	17,2%
	Santander	Recuento	2	10	12
		% dentro de Municipio	16,7%	83,3%	100,0%
		% dentro de genero	1,8%	15,6%	6,9%
Total	Recuento	110	64	174	
	% dentro de Municipio	63,2%	36,8%	100,0%	
	% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%	

GRÁFICA 20.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

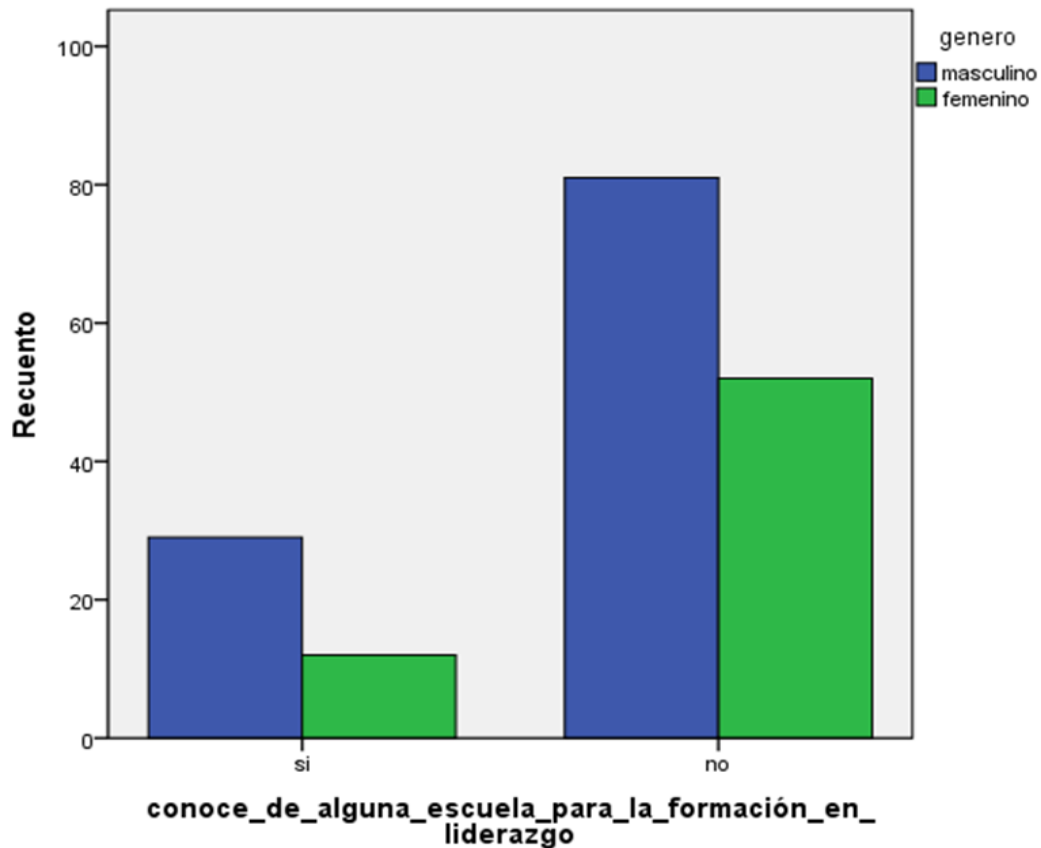
Según los resultados podemos ver cómo ha aumentado la participación de la mujer en las juntas de acción comunal, se ve el interés de este sexo en incluirse en el campo de la política y en la toma de decisiones respecto a las problemáticas que afectan su entorno, los porcentajes obtenidos son los siguientes: en Popayán un 56,4% está compuesto por hombres, el 51,6% por mujeres; en el Tambo el 20,0% son hombres, el 23,4% son mujeres; en Bolívar el 21,8% son hombres y el 9,4% son mujeres; en Santander el 1,8% son hombres y el 15,6% son mujeres.

CUADRO 2. RELACIÓN GÉNERO Y CONOCIMIENTO DE ALGUNA ESCUELA PARA LA FORMACIÓN EN LIDERAZGO

Tabla de contingencia conoce_de_alguna_escuela_para_la_formación_en_liderazgo * genero					
			Genero		Total
			masculino	Femenino	
conoce_de_alguna_escuela_para_la_formación_en_liderazgo	Si	Recuento	29	12	41
		% dentro de conoce_de_alguna_escuela_para_la_formación_en_liderazgo	70,7%	29,3%	100,0%
		% dentro de genero	26,4%	18,8%	23,6%
	No	Recuento	81	52	133
		% dentro de conoce_de_alguna_escuela_para_la_formación_en_liderazgo	60,9%	39,1%	100,0%
		% dentro de genero	73,6%	81,3%	76,4%
Total		Recuento	110	64	174
		% dentro de conoce_de_alguna_escuela_para_la_formación_en_liderazgo	63,2%	36,8%	100,0%
		% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%

GRÁFICA 21.

Gráfico de barras



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

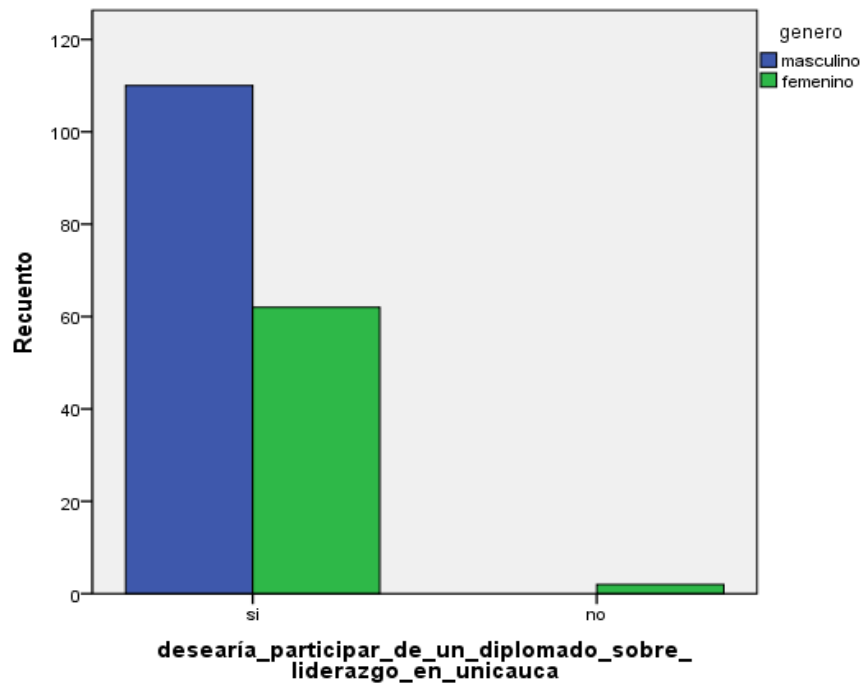
Según los resultados arrojados en el cruce de las variables tenidas en cuenta en la encuesta, podemos decir que el 26.4% de los presidentes de las juntas de acción comunal hombres encuestados si conocen alguna Escuela para la formación en liderazgo, el 18.8% de las mujeres presidentes de juntas de acción comunal encuestadas también opinan que conocen alguna de estas escuelas, por otro lado un 73,6% de los hombres dicen que no las conocen, el 81.3% de las mujeres tampoco saben de la existencia de estas, de acuerdo a lo anterior podemos decir que no existen las escuelas para la formación de líderes necesarias que contribuyan al trabajo de las Juntas de acción Comunal, por lo que se ve la necesidad de las mismas.

CUADRO 3. RELACIÓN GÉNERO Y DESEO DE PARTICIPAR DE UN DIPLOMADO SOBRE LIDERAZGO EN UNICAUCA.

			Genero		Total
			Masculino	femenino	
desearía participar de un diplomado sobre liderazgo en unicauca	Si	Recuento	110	62	172
		% dentro de desearía participar de un diplomado sobre liderazgo en unicauca	64,0%	36,0%	100,0%
		% dentro de genero	100,0%	96,9%	98,9%
	Por No	Recuento	0	2	2
		% dentro de desearía participar de un diplomado sobre liderazgo en unicauca	,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de genero	,0%	3,1%	1,1%
Total		Recuento	110	64	174
		% dentro de desearía participar de un diplomado sobre liderazgo en unicauca	63,2%	36,8%	100,0%
		% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%

GRÁFICA 22.

Gráfico de barras



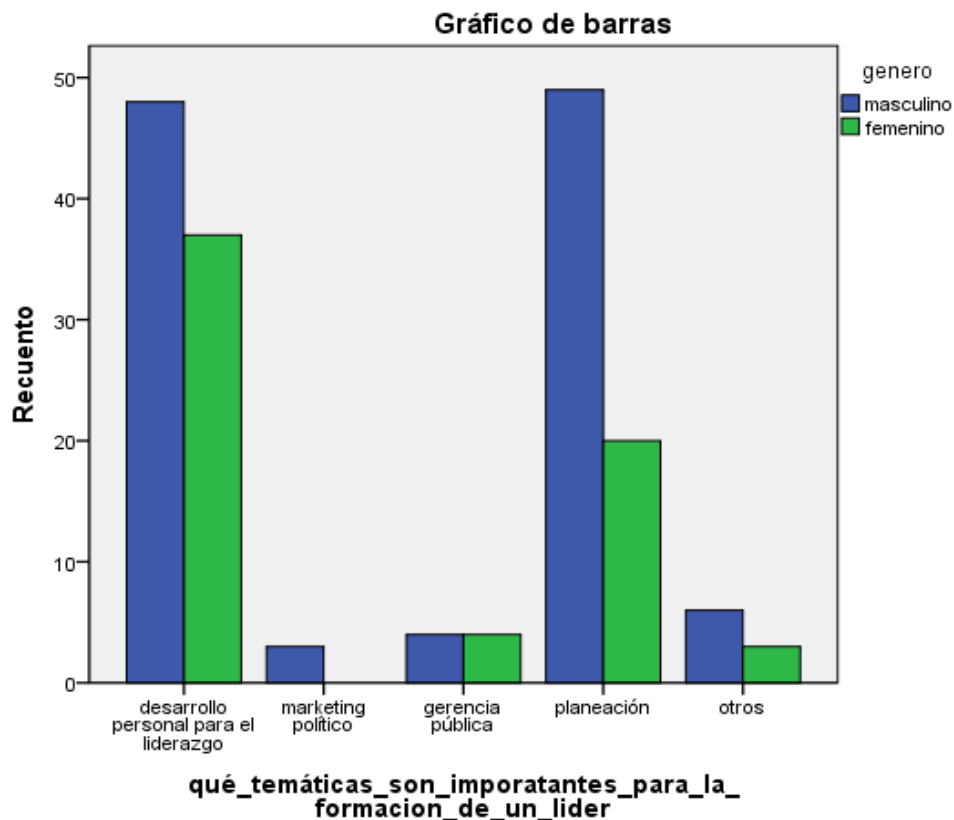
Fuente: Estadísticas Líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Otro resultado arrojado en el cruce de variables es que el 100% de los hombres encuestados opinan que si desean participar en un Diplomado sobre liderazgo en la universidad del Cauca, el 96.9% de las mujeres opinan que también desearían participar en el diplomado, y solo un 3.1% de las mujeres responden no a la misma pregunta, por lo tanto podemos ver que tanto mujeres como hombres se encuentran en una igualdad relativa en cuanto a la participación en el diplomado, teniendo en cuenta que la participación política en cuanto a temas de liderazgo es menor en el caso de las mujeres, tal como lo demuestran los porcentajes de mujeres líderes en las Juntas de Acción Comunal.

CUADRO 4. RELACIÓN GÉNERO Y TEMÁTICAS IMPORTANTES PARA LA FORMACIÓN DE UN LIDER.

Tabla de contingencia qué temáticas son importantes para la formación de un líder * genero					
			Género		Total
			masculino	Femenino	
qué temáticas son importantes para la formación de un líder	desarrollo personal para el liderazgo	Recuento	48	37	85
		% dentro de qué temáticas son importantes para la formación de un líder	56,5%	43,5%	100,0%
		% dentro de genero	43,6%	57,8%	48,9%
	marketing político	Recuento	3	0	3
		% dentro de qué temáticas son importantes para la formación de un líder	100,0%	,0%	100,0%
		% dentro de genero	2,7%	,0%	1,7%
	gerencia pública	Recuento	4	4	8
		% dentro de qué temáticas son importantes para la formación de un líder	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de genero	3,6%	6,3%	4,6%
	Planeación	Recuento	49	20	69
		% dentro de qué temáticas son importantes para la formación de un líder	71,0%	29,0%	100,0%
		% dentro de genero	44,5%	31,3%	39,7%
	Otros	Recuento	6	3	9
		% dentro de qué temáticas son importantes para la formación de un líder	66,7%	33,3%	100,0%
		% dentro de genero	5,5%	4,7%	5,2%
Total	Recuento	110	64	174	
	% dentro de qué temáticas son importantes para la formación de un líder	63,2%	36,8%	100,0%	
	% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%	

GRÁFICA 23.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

El 43.6% de los hombres interesados en participar en el diplomado opinan que la temática más importante para tener en cuenta en el diplomado sería todo lo que tiene que ver con el desarrollo personal para el liderazgo, al 57.8% de las mujeres le interesa esta misma temática, de acuerdo a sus necesidades y su punto de vista podemos decir que este es el tema que de mayor relevancia para los líderes comunales.

Solo un 2.7% de los hombres dijeron que preferirían el marketing político como temática del diplomado y ninguna de las mujeres marcaron esta opción.

El 3.6% de los hombres opinaron que tendría mayor relevancia la gerencia pública y el 6.3% de las mujeres marcaron esta misma opción.

El 44.5% de los hombres y el 31.3% de las mujeres opinan que la temática desde su punto de vista que mayormente debería ser tomada en cuenta es la de planeación.

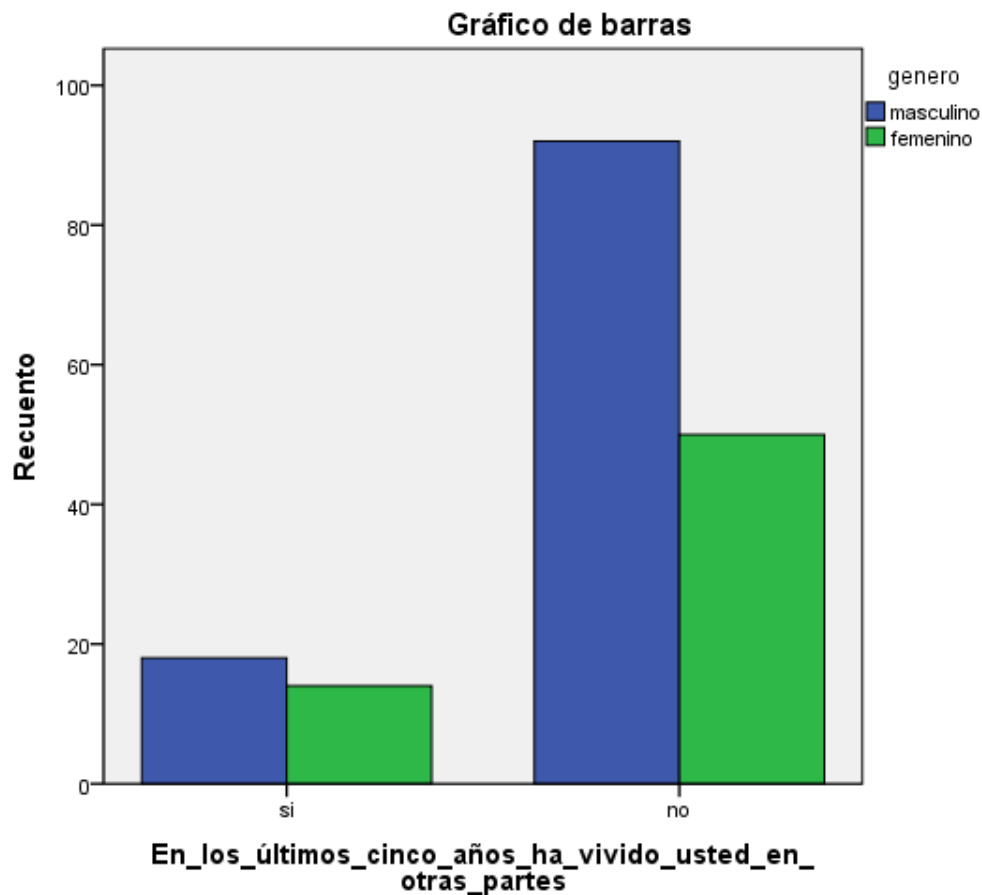
Finalmente un 5.5% de los hombres y un 4.7% de las mujeres opinan que se deberán tener en cuenta otras temáticas como: valores morales en el liderazgo y solidaridad.

De acuerdo al análisis anterior según la población encuestada las temáticas que se deben tener en cuenta y en las que se debe basar el diplomado son: el desarrollo personal para el liderazgo y planeación ya que las juntas de acción comunal de estos municipios han tenido una precaria formación en cuanto al desarrollo y formación como líderes sociales, por lo tanto se ve la necesidad de ahondar en temas que ayuden a estos líderes en su formación integral para el buen manejo de sus funciones.

CUADRO 5. RELACIÓN GÉNERO Y DESPLAZAMIENTO

Tabla de contingencia En los últimos cinco años ha vivido usted en otras partes * genero					
			Género		Total
			masculino	femenino	
En los últimos cinco años ha vivido usted en otras partes	Si	Recuento	18	14	32
		% dentro de En los últimos cinco años ha vivido usted en otras partes	56,3%	43,8%	100,0%
		% dentro de genero	16,4%	21,9%	18,4%
	no	Recuento	92	50	142
		% dentro de En los últimos cinco años ha vivido usted en otras partes	64,8%	35,2%	100,0%
		% dentro de genero	83,6%	78,1%	81,6%
Total		Recuento	110	64	174
		% dentro de En los últimos cinco años ha vivido usted en otras partes	63,2%	36,8%	100,0%
		% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%

GRÁFICA 24.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

De acuerdo a la anterior tabla de resultados un 83.6% de los hombres y un 78.1% de las mujeres encuestadas responden que no han vivido en otros lugares los últimos cinco años, por lo que se deduce que la población estudiada es estable idónea para realizar el diplomado, solo un 16.4% de los hombres y un 21.9% de las mujeres si han vivido en otros lugares en los últimos cinco años.

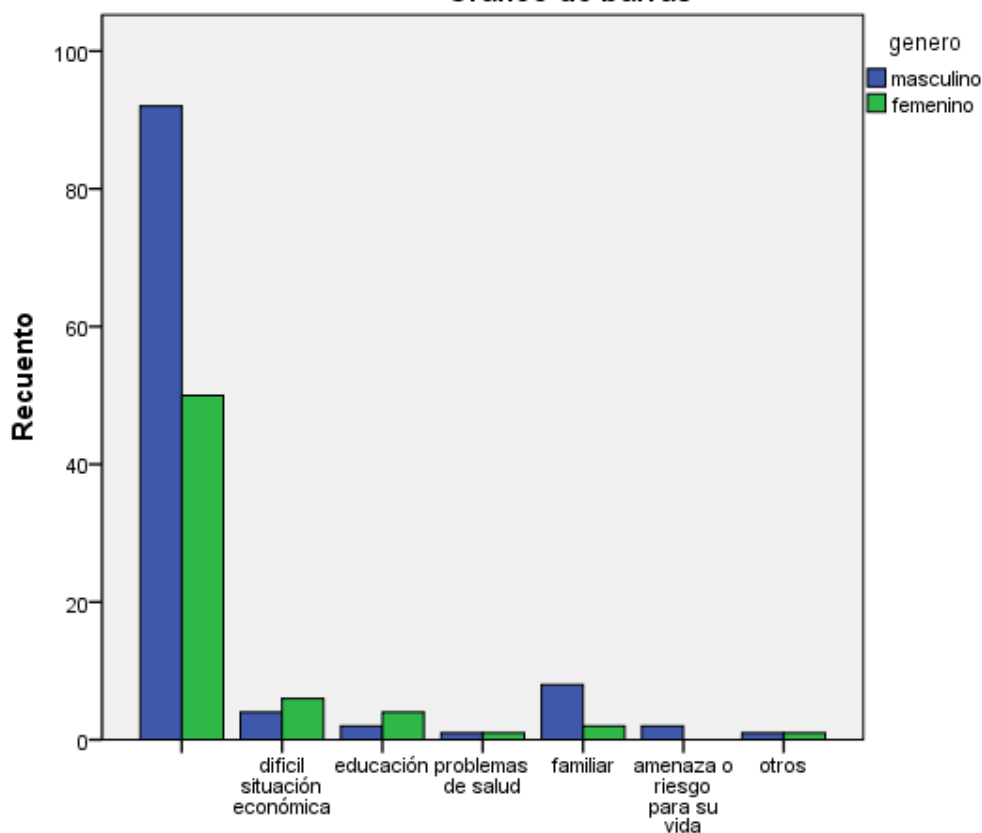
La escasa movilización o desplazamiento territorial que tienen la mayoría de los encuestados hace posible la realización de un diplomado en formación de líderes de manera más segura ya que la estabilidad que se hace patente en este contexto coadyuva en el desarrollo de estrategias más certeras que lleguen al interés de estos actores políticos y a la vez sea viable para la entidad que pretende realizar dicho proyecto.

CUADRO 6. CAUSAS POR LAS QUE VIVIÓ EN OTRO LUGAR

Tabla de contingencia Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar * genero					
			Genero		Total
			masculino	Femenino	
Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar		Recuento	92	50	142
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	64,8%	35,2%	100,0%
		% dentro de genero	83,6%	78,1%	81,6%
	difícil situación económica	Recuento	4	6	10
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	40,0%	60,0%	100,0%
		% dentro de genero	3,6%	9,4%	5,7%
	educación	Recuento	2	4	6
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	33,3%	66,7%	100,0%
		% dentro de genero	1,8%	6,3%	3,4%
	problemas de salud	Recuento	1	1	2
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	50,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de genero	,9%	1,6%	1,1%
	familiar	Recuento	8	2	10
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	80,0%	20,0%	100,0%
		% dentro de genero	7,3%	3,1%	5,7%
	amenaza o riesgo para su vida	Recuento	2	0	2
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	100,0%	,0%	100,0%
		% dentro de genero	1,8%	,0%	1,1%
	otros	Recuento	1	1	2
		% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	50,0%	50,0%	100,0%
% dentro de genero		,9%	1,6%	1,1%	
Total	Recuento	110	64	174	
	% dentro de Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar	63,2%	36,8%	100,0%	
	% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%	

GRÁFICA25.

Gráfico de barras



Principal_causa_por_la_que_vivió_en_otro_lugar

Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

El 3.6% de los hombres y el 3.4% de las mujeres encuestadas afirman que la principal causa por la que vivieron en otro lugar en los últimos cinco años fue: por difícil situación económica.

El 1.8% de los hombres y el 6.3% de las mujeres encuestadas afirman que vivieron en otros lugares por cuestiones educativas.

El 0.9% de los hombres y el 1.6% de las mujeres afirman que la causa por la que vivieron en otro lugar fue por problemas de salud.

El 7.3% de los hombres y el 3.1% de las mujeres encuestadas afirman que vivieron en otro lugar por cuestiones familiares.

Solo un 1.8% de los hombres afirmaron que la principal causa fue por amenaza o riesgo para sus vidas.

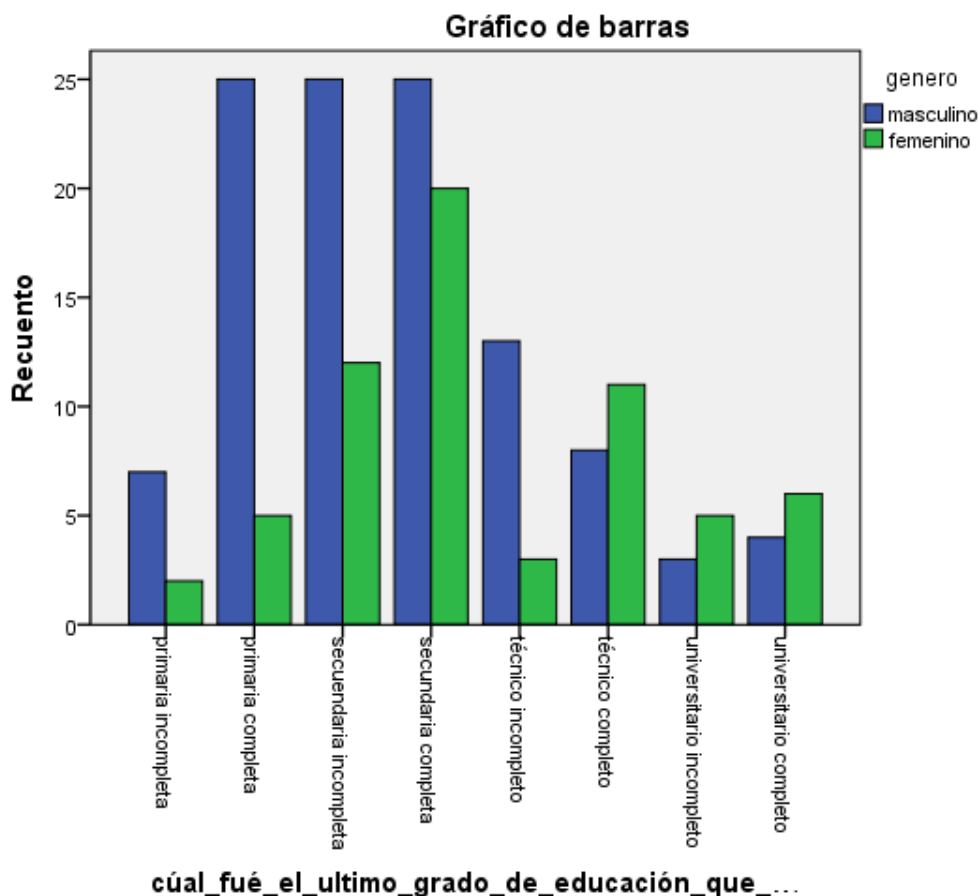
Solo un 0.9% de los hombres y un 1.6% de las mujeres mencionaron otra causa por la que tuvieron que vivir en otro lugar la cual fue cuestiones de trabajo.

CUADRO 7. RELACIÓN GÉNERO Y GRADO DE ESCOLARIDAD

Tabla de contingencia cuál_fué_el_ultimo_grado_de_educación_que_aprobó * genero					
			Genero		Total
			Masculino	Femenino	
cual_fué_el_ultimo_grado_de_educación_que_aprobó	primaria incompleta	Recuento	7	2	9
		% dentro de cuál_fué_el_ultimo_grado_de_educación_que_aprobó	77,8%	22,2%	100,0%
		% dentro de genero	6,4%	3,1%	5,2%
	primaria completa	Recuento	25	5	30
		% dentro de cuál_fué_el_ultimo_grado_de_educación_que_aprobó	83,3%	16,7%	100,0%
		% dentro de genero	22,7%	7,8%	17,2%
	secundaria incompleta	Recuento	25	12	37
		% dentro de cuál_fué_el_ultimo_grado_de_educación_que_aprobó	67,6%	32,4%	100,0%
		% dentro de genero	22,7%	18,8%	21,3%
	secundaria completa	Recuento	25	20	45
		% dentro de cuál_fué_el_ultimo_grado_de_educación_que_aprobó	55,6%	44,4%	100,0%
		% dentro de genero	22,7%	31,3%	25,9%
técnico incompleto	Recuento	13	3	16	

		% dentro de cúal_fué_el_ultimo_gra do_de_educación_que_ aprobó	81,3%	18,8%	100,0%
		% dentro de genero	11,8%	4,7%	9,2%
	técnico completo	Recuento	8	11	19
		% dentro de cúal_fué_el_ultimo_gra do_de_educación_que_ aprobó	42,1%	57,9%	100,0%
		% dentro de genero	7,3%	17,2%	10,9%
	universitario incompleto	Recuento	3	5	8
		% dentro de cúal_fué_el_ultimo_gra do_de_educación_que_ aprobó	37,5%	62,5%	100,0%
		% dentro de genero	2,7%	7,8%	4,6%
	universitario completo	Recuento	4	6	10
		% dentro de cúal_fué_el_ultimo_gra do_de_educación_que_ aprobó	40,0%	60,0%	100,0%
		% dentro de genero	3,6%	9,4%	5,7%
Total		Recuento	110	64	174
		% dentro de cúal_fué_el_ultimo_gra do_de_educación_que_ aprobó	63,2%	36,8%	100,0%
		% dentro de genero	100,0%	100,0%	100,0%

GRÁFICA 26.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

De esta tabla de resultados podemos ver que el 6,4% de los hombres y el 3,1% de las mujeres encuestadas afirman que no terminaron la primaria, el 22,7% de los hombres y el 7,8% de las mujeres si han terminado la primaria, el 22,7% de los hombres y el 18,8% de las mujeres no han terminado la secundaria, el 22,7% de los hombres y el 31,3% de las mujeres si han terminado la secundaria, el 11,8% de los hombres y el 4,7% de las mujeres iniciaron alguna clase de técnico pero no lo terminaron, el 11,8% de los hombres y el 4,7% de las mujeres si lo terminaron, el 2,7% de los hombres y el 7,8% de las mujeres no terminaron su carrera universitaria, el 3,6% de los hombres y el 9,4% de las mujeres si terminaron sus estudios universitarios.

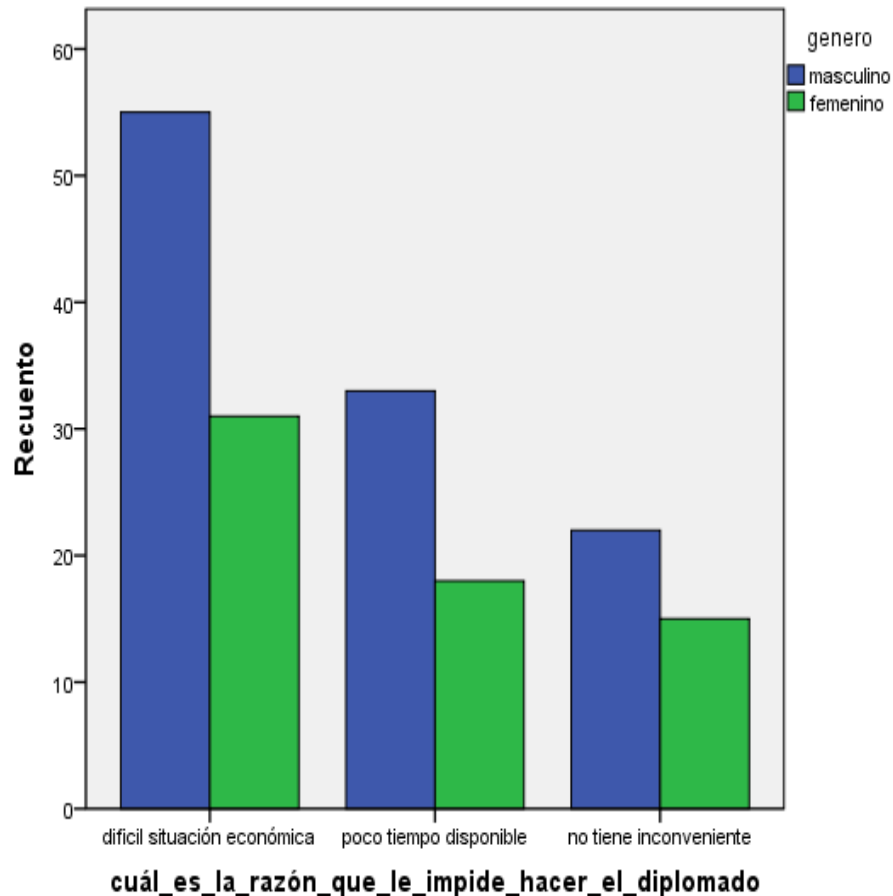
De acuerdo a lo anterior es claro el bajo nivel de escolaridad que tiene los presidentes de juntas de acción comunal de los cuatro municipios en los cuales se realizó el estudio, pues los porcentajes más altos corresponden a primaria incompleta, primaria completa, secundaria incompleta y secundaria completa.

CUADRO 8. RELACIÓN GÉNERO Y RAZONES QUE LE IMPIDEN HACER EL DIPLOMADO

Tabla de contingencia cuál es la razón que le impide hacer el diplomado * genero					
			Género		Total
			masculino	Femenino	
cuál es la razón que le impide hacer el diplomado	dificil situación económica	Recuento	55	31	86
		% dentro de cuál es la razón que le impide hacer el diplomado	64.0%	36.0%	100.0%
		% dentro de género	50.0%	48.4%	49.4%
	poco tiempo disponible	Recuento	33	18	51
		% dentro de cuál es la razón que le impide hacer el diplomado	64.7%	35.3%	100.0%
		% dentro de género	30.0%	28.1%	29.3%
	no tiene inconveniente	Recuento	22	15	37
		% dentro de cuál es la razón que le impide hacer el diplomado	59.5%	40.5%	100.0%
		% dentro de género	20.0%	23.4%	21.3%
Total	Recuento	110	64	174	
	% dentro de cuál es la razón que le impide hacer el diplomado	63.2%	36.8%	100.0%	
	% dentro de género	100.0%	100.0%	100.0%	

GRÁFICA 27.

Gráfico de barras



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

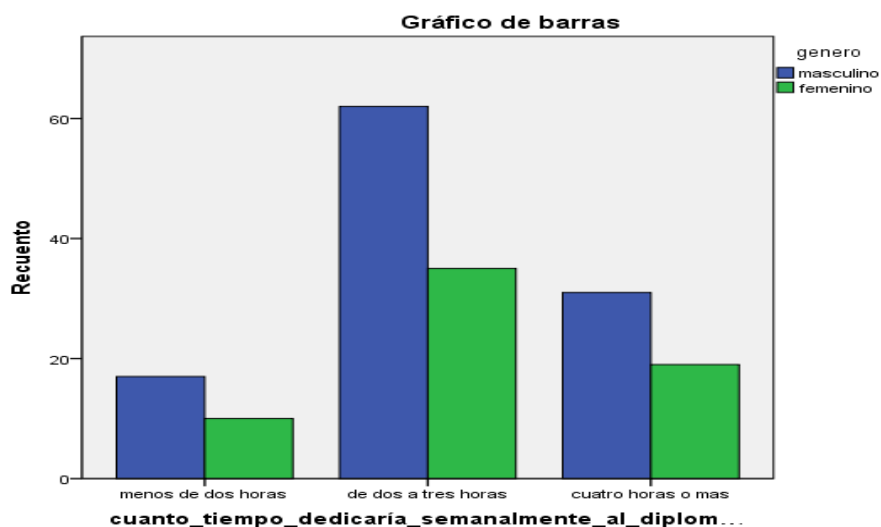
Los resultados a la pregunta sobre las razones que le impedirían hacer el diplomado a los líderes comunales corresponden a que el 50.0% de los hombres y el 48.4% de las mujeres afirman que la principal razón sería la difícil situación económica, un 30.0% de los hombres y un 28.1% de las mujeres dicen que esa razón sería poco tiempo disponible, el 20.0% de los hombres y el 23.4% de las mujeres afirman que no tendrían inconveniente.

Los porcentajes muestran como la mayor parte de los encuestados carecen de recursos económicos, pero están totalmente dispuestos e interesados en realizar el diplomado.

CUADRO 9. RELACIÓN GÉNERO Y EL TIEMPO QUE DEDICARÍA AL DIPLOMADO

Tabla de contingencia cuanto_tiempo_dedicaría_semanalmente_al_diplomado * genero					
			Género		Total
			masculino	femenino	
cuanto_tiempo_dedicaría_semanalmente_al_diplomado	menos de dos horas	Recuento	17	10	27
		% dentro de cuanto_tiempo_dedicaría_semanalmente_al_diplomado	63.0%	37.0%	100.0%
		% dentro de género	15.5%	15.6%	15.5%
	de dos a tres horas	Recuento	62	35	97
		% dentro de cuanto_tiempo_dedicaría_semanalmente_al_diplomado	63.9%	36.1%	100.0%
		% dentro de género	56.4%	54.7%	55.7%
	cuatro horas o mas	Recuento	31	19	50
		% dentro de cuanto_tiempo_dedicaría_semanalmente_al_diplomado	62.0%	38.0%	100.0%
		% dentro de género	28.2%	29.7%	28.7%
Total		Recuento	110	64	174
		% dentro de cuanto_tiempo_dedicaría_semanalmente_al_diplomado	63.2%	36.8%	100.0%
		% dentro de género	100.0%	100.0%	100.0%

GRÁFICA 28



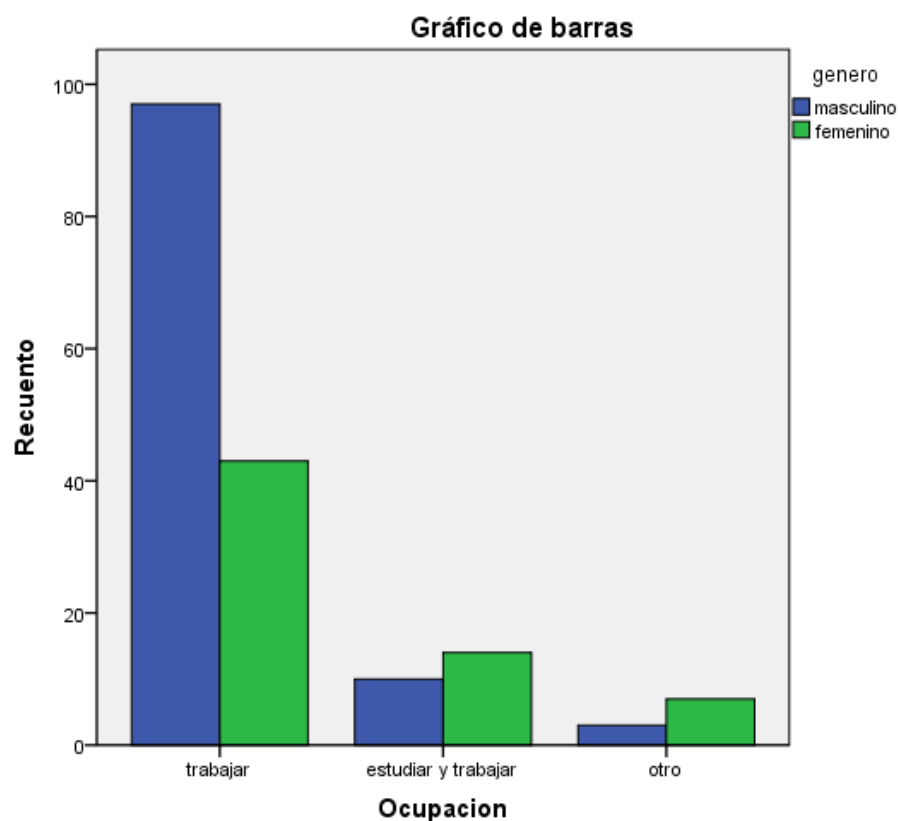
Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

De acuerdo a los resultados podemos ver la importancia y la necesidad de un diplomado para la formación de líderes, es claro el gran interés de la población en participar tal proceso, pues el 56.4% de los hombres y el 54.7% de las mujeres que son los porcentajes más altos, están dispuestos a dedicar de dos a tres horas al diplomado, otro 28.2% de los hombres y 29.7% de las mujeres afirman que dedicarían a tal fin cuatro horas o más y solo un 15.5% de los hombres y un 15.6% de las mujeres dicen que dedicarían menos de dos horas al diplomado.

CUADRO 10. RELACIÓN GÉNERO Y OCUPACIÓN

Tabla de contingencia Ocupación * género					
			Género		Total
			masculino	Femenino	
Ocupación	Trabajar	Recuento	97	43	140
		% dentro de Ocupación	69.3%	30.7%	100.0%
		% dentro de género	88.2%	67.2%	80.5%
	estudiar y trabajar	Recuento	10	14	24
		% dentro de Ocupación	41.7%	58.3%	100.0%
		% dentro de género	9.1%	21.9%	13.8%
	Otro	Recuento	3	7	10
		% dentro de Ocupación	30.0%	70.0%	100.0%
		% dentro de género	2.7%	10.9%	5.7%
Total		Recuento	110	64	174
		% dentro de Ocupación	63.2%	36.8%	100.0%
		% dentro de género	100.0%	100.0%	100.0%

GRÁFICA 29.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

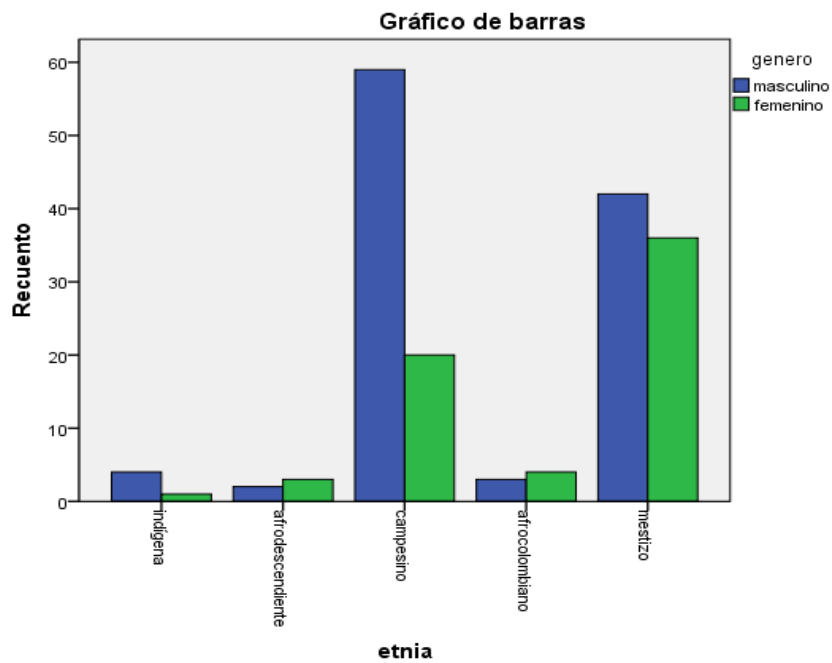
El 88.2% de los hombres y el 67.2% de las mujeres aparte de ser presidentes de juntas de acción comunal también trabajan, el 9.1% de los hombres y el 21.9% de las mujeres aparte de ser líderes comunales trabajan y estudian, finalmente el 2.7% de los hombres y el 10.9% de las mujeres se dedican a otras actividades como amas de casa.

CUADRO 11. RELACIÓN GÉNERO Y ÉTNIA

Tabla de contingencia etnia * genero					
			Género		Total
			masculino	femenino	
étnia	Indígena	Recuento	4	1	5
		% dentro de etnia	80.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de género	3.6%	1.6%	2.9%
	Afrodescendiente	Recuento	2	3	5

		% dentro de étnia	40.0%	60.0%	100.0%
		% dentro de género	1.8%	4.7%	2.9%
		Recuento	59	20	79
	Campesino	% dentro de étnia	74.7%	25.3%	100.0%
		% dentro de género	53.6%	31.3%	45.4%
		Recuento	3	4	7
	Afrocolombiano	% dentro de étnia	42.9%	57.1%	100.0%
		% dentro de género	2.7%	6.3%	4.0%
		Recuento	42	36	78
Mestizo	% dentro de étnia	53.8%	46.2%	100.0%	
	% dentro de género	38.2%	56.3%	44.8%	
	Recuento	110	64	174	
Total	% dentro de étnia	63.2%	36.8%	100.0%	
	% dentro de género	100.0%	100.0%	100.0%	
	Recuento				

GRÁFICA 30.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

Según los resultados la mayoría de los presidentes de Juntas de Acción Comunal se reconocen como mestizos, un 38.2% de los hombres y el 56.3% de las

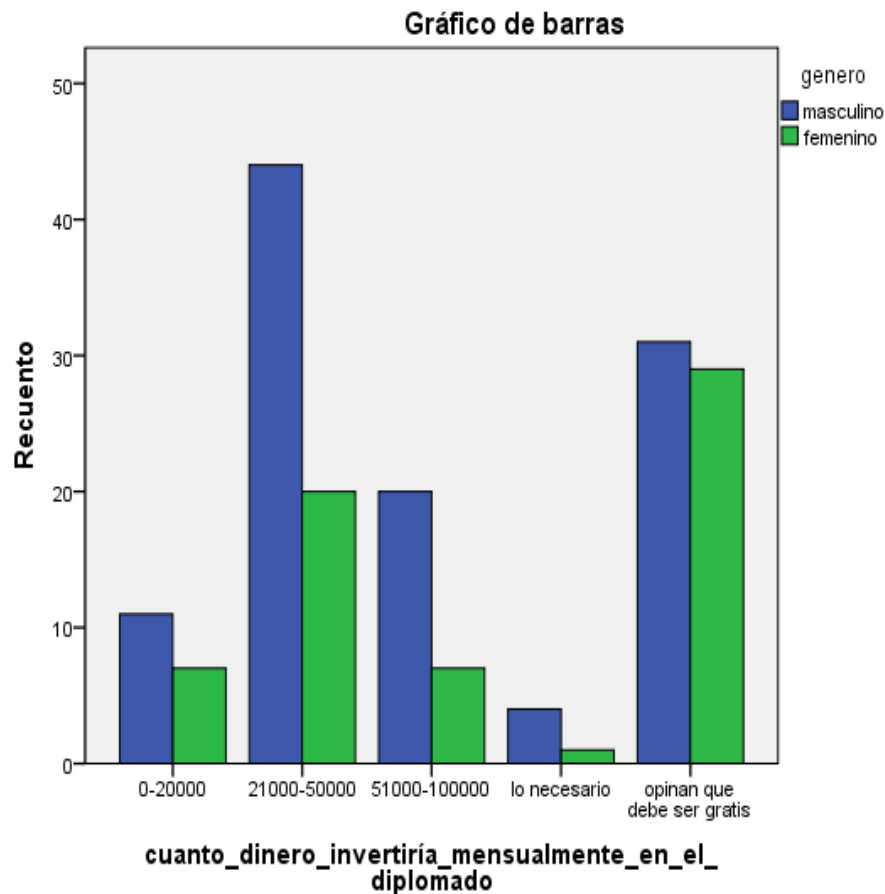
mujeres, en segundo lugar el 53.6% de los hombres y el 31.3% de las mujeres se consideran campesinos, el 3.6% de los hombres y el 1.6% de las mujeres se reconocen como indígenas, el 2.7% de los hombres y el 6.3% de las mujeres son afro colombianos y por último están quienes se consideran afro descendientes un 1.8% de los hombres y un 4.7% de las mujeres.

CUADRO 12. RELACIÓN GÉNERO Y DINERO QUE INVERTIRÍAN LOS ENCUESTADOS EN EL DIPLOMADO.

Tabla de contingencia cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado * genero					
			Género		Total
			masculino	Femenino	
cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado	0-20000	Recuento	11	7	18
		% dentro de cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado	61.1%	38.9%	100.0%
		% dentro de género	10.0%	10.9%	10.3%
	21000-50000	Recuento	44	20	64
		% dentro de cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado	68.8%	31.3%	100.0%
		% dentro de género	40.0%	31.3%	36.8%
	51000-100000	Recuento	20	7	27
		% dentro de cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado	74.1%	25.9%	100.0%
		% dentro de género	18.2%	10.9%	15.5%
	lo necesario	Recuento	4	1	5
		% dentro de cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado	80.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de género	3.6%	1.6%	2.9%
	opinan que debe ser gratis	Recuento	31	29	60
		% dentro de cuanto_dinero_invertiría_mensualmente_en_el_diplomado	51.7%	48.3%	100.0%
		% dentro de género	28.2%	45.3%	34.5%

Total	Recuento	110	64	174
	% dentro de cuanto_dinero_invertiría mensualmente en el diplomado	63.2%	36.8%	100.0%
	% dentro de género	100.0%	100.0%	100.0%

GRÁFICA 31.



Fuente: Estadísticas líderes sociales de los municipios de Popayán, Bolívar, Tambo y Santander.

De acuerdo a la tabla de resultados los encuestados están dispuestos a pagar muy poco dinero por el diplomado, por ejemplo el 40.0% de los hombres y el 31.3% de las mujeres invertirían de 21000 a 50000 pesos, con el fin de que mejore la calidad de la enseñanza ya que de las pocas capacitaciones gratuitas recibidas según sus testimonios no se han obtenido resultados que contribuyan a su formación como líderes, pero el 28.2% de los hombres y el 45.3% de las mujeres opinan que el diplomado debería ser gratis, el 10.0% de los hombres y el 10.9%

de las mujeres pagarían hasta 20000 pesos por el diplomado, solo un 18.2% de los hombres y un 10.9% de las mujeres opinan que pagarían de 51000 a 100000 pesos, y finalmente un 3.6% de los hombres y el 1.6% de las mujeres invertirían lo necesario.

Dentro de la encuesta se da un espacio a los encuestados para que den a conocer sus comentarios o sugerencias acerca del Proyecto para la formación de una Escuela de Líderes en la Universidad del Cauca, dentro de esos comentarios podemos ver como los presidentes de juntas de acción comunal son conscientes de la necesidad e importancia de adquirir conocimientos que contribuyan a su formación y a la toma de decisiones en cuanto a las problemáticas que afectan a su comunidad; de esta manera se hace necesario entonces, la formación de ciudadanos que en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades participan en la construcción y fortalecimiento de la vida colectiva. Otro de los comentarios es que la capacitación en liderazgo a las comunidades es responsabilidad del gobierno nacional por lo tanto no debe tener ningún costo para los líderes comunales, opinan también que gracias al desconocimientos en cuanto a liderazgo es que el Departamento del Cauca no progresa, es por esto que el gobierno debe invertir en la formación de sus líderes comunales para que desde abajo se creen soluciones a las diferentes problemáticas.

2.1 POSIBILIDADES REALES DE LA CREACION DEL PROCESO CONTINUADO EN FORMACIÓN DE LÍDERES EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.

De acuerdo al estudio de mercado que se realizó en los municipios de Popayán, el Tambo, Bolívar y Santander donde se analizaron las variables socio demográficas y generalidades sobre el liderazgo se encuentra que el Proyecto para la Creación de un proceso continuado de Formación de Líderes en la universidad del caucaes una propuesta altamente aceptada por el público específico a quien va dirigida ya que en las gráficas podemos ver que el 73.6% de los hombres y el 81.3% afirman no conocer ninguna escuela de este tipo, por este motivo y como lo muestran los porcentajes existe el interés de estos líderes sociales de participar en el diplomado sobre liderazgo, pues el 100% de los hombres y el 96.9% de las mujeres se encuentran en disposición para convenir su participación en estas propuestas académicas altamente formadoras.

El contexto en el cual se socializan estos líderes de juntas de acción comunal requiere de la formación adecuada para que las funciones desempeñadas sean efectivas en el ámbito que les compete y esto es de total conocimiento para estas personas en cuestión, ya que su manifestación de informarse y formarse para ser mejores líderes es imperante y de hecho necesaria, demostrado estos aspectos en las encuestas que se nombraron anteriormente. La población encuestada en su mayoría se compone por una diversidad étnica que comprende mestizos y campesinos, el 53.6% de los hombres y el 31.3 de las mujeres son campesinos,

el 38.2% y el 52.3% son mestizos respectivamente, punto importante en la contextualización de la propuesta.

De igual importancia destaca el hecho de la participación política femenina en estos campos de acción tradicionalmente ocupados mayoritariamente por hombres dado el contexto rural en el cual encontramos a la población objetivo, según las encuestas podemos ver cómo ha aumentado la participación femenina en las juntas de acción comunal, por ejemplo encontramos que en Popayán el 51.6% de la población encuestada pertenece al género femenino, sin encontrar una diferencia marcada y significativa con respecto al género masculino los cuales ocupan el 56.4%, lo mismo para el caso del municipio del Tambo donde la participación femenina está en un 23.4% con respecto a los hombres que abarcan un 20% y en Santander 1.8% hombres y 15.6 mujeres, la diferencia la marca el municipio de Bolívar donde predominan los hombres en estos cargos con un 21.8% y 9.4 para las mujeres. Así entonces podemos decir que las mujeres están convirtiéndose en líderes capaces de construirse como actores políticos que propenden por el bienestar de sus comunidades.

Un factor importante a tener en cuenta y de acuerdo a los resultados obtenidos metodológicamente la cuestión de la educación en esta población es un tema que debe tenerse en cuenta, porque los niveles educativos de estas personas son bastante bajos, el 22.7% de los hombres y el 7.8% de las mujeres cuentan con un grado educativo de primaria completa, el 22.7% de los hombres y el 18.8% de las mujeres no han terminado la secundaria, el 22.7% de los hombres y el 31.3% de las mujeres si cuentan con la secundaria completa. De acuerdo a lo anterior al analizar la oferta educativa de formación de líderes es preciso que se tenga en cuenta este factor para no saturar los contenidos que se van a exponer y contextualizarlos de acuerdo a los niveles de educación de estas personas, sin desmeritar sus capacidades y teniendo en cuenta la capacidad económica de la cual dependen para la inversión en el diplomado.

Según las encuestas el mayor obstáculo para que estos líderes realicen el diplomado recae en la difícil situación económica por la cual atraviesan, el 50% de los hombres afirman que es así con respecto al 48.4% de las mujeres, factor que debe ser fundamental en la planeación efectiva del diplomado, ya que la disposición de recursos económicos para tal fin por parte de los líderes es baja. De acuerdo a la tabla de resultados los encuestados están dispuestos a pagar muy poco dinero por el diplomado, por ejemplo el 40.0% de los hombres y el 31.3% de las mujeres invertirían de 21000 a 50000 pesos, con el fin de que mejore la calidad de la enseñanza ya que de las pocas capacitaciones gratuitas recibidas según sus testimonios no se han obtenido resultados que contribuyan a su formación como líderes, pero el 28.2% de los hombres y el 45.3% de las mujeres opinan que el diplomado debería ser gratis, el 10.0% de los hombres y el 10.9% de las mujeres pagarían hasta 20000 pesos por el diplomado, solo un 18.2% de los hombres y un 10.9% de las mujeres opinan que pagarían de 51000 a 100000

pesos, y finalmente un 3.6% de los hombres y el 1.6% de las mujeres invertirían lo necesario.

Ligado a las cuestiones económicas, el aspecto del tiempo a invertir es fundamental si tenemos presente y claro que las mujeres, o sea un 54.7% están dispuestas a dedicar de dos a tres horas al diplomado ya que muchas de ellas son amas de casa y desempeñan otras labores, así mismo el 56.4% de los hombres dedicarían de dos a tres horas en el diplomado, aparte de cumplir con sus obligaciones laborales, el 82.2% de los hombres y el 67.2% de las mujeres se dedican a trabajar, el 41.7% de los hombres y el 58.3% de las mujeres se dedican a estudiar y trabajar y el 2.75 de los hombres y el 10.9% de las mujeres se dedican a otras labores como ser amas de casa aspecto ya mencionado anteriormente.

La disposición de los encuestados para realizar el diplomado también tiene que ver con la escasa movilización o desplazamiento territorial que tienen la mayoría de los encuestados ya que hace posible la realización de un diplomado en formación de líderes de manera más segura pues la estabilidad que se hace patente en este contexto coadyuva en el desarrollo de estrategias más certeras que lleguen al interés de estos actores políticos y a la vez sea viable para la entidad que pretende realizar dicho proyecto.

De acuerdo a los resultados un 83.6% de los hombres y un 78.1% de las mujeres encuestadas responden que no han vivido en otros lugares los últimos cinco años, por lo que se deduce que la población estudiada es estable idónea para realizar el diplomado, solo un 16.4% de los hombres y un 21.9% de las mujeres si han vivido en otros lugares en los últimos cinco años.

Por último las temáticas que se deben tener en cuenta de acuerdo a las encuestas es primero todo lo que tiene que ver con el desarrollo personal para el liderazgo, al 43.6% de los hombres y al 57.8% de las mujeres les interesa esta temática, de acuerdo a sus necesidades y su punto de vista podemos decir que este es el tema que de mayor relevancia para los líderes comunales, solo un 2.7% de los hombres dijeron que preferirían el marketing político como temática del diplomado y ninguna de las mujeres marcaron esta opción.

El 44.5% de los hombres y el 31.3% de las mujeres opinan que la temática desde su punto de vista que mayormente debería ser tomada en cuenta es la de planeación, finalmente un 5.5% de los hombres y un 4.7% de las mujeres opinan que se deberán tener en cuenta otras temáticas como: valores morales en el liderazgo y solidaridad. Al agrupar todas estas variables podemos concluir que los factores por los cuales ha pasado la evaluación de la propuesta académica, son puntos que no obstaculizan la implementación de cada uno de los objetivos del diplomado por el contrario son razones que permiten implementar una mayor flexibilidad en la elaboración del pensum académico para dar una oferta académica de acuerdo a las necesidades de las personas interesadas.

CUADRO 13

ALTERNATIVA 1. QUE LA COMUNIDAD PAGUE POR EL DIPLOMADO

ÍNDICE DE JERARQUIZACIÓN DE ALTERNATIVAS

ÍNDICE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
ÍNDICE DE JERQUIZACIÓN DE ALTERNATIVAS	CAPACIDAD DE IMPLEMENTACIÓN (1/3)	RECURSOS FINANCIEROS (1/2)	0= SIN RECURSOS
			1= INSUFICIENTE
			2=SUFICIENTE
		RECURSOS ORGANIZACIONES (1/2)	0= SIN RECURSOS
			1= INSUFICIENTE
			2=SUFICIENTE
	EFECTIVIDAD DE LA SOLUCIÓN (1/3)	EFICIENCIA (1/2)	0= GASTAN TODOS LOS RECURSOS
			1= SE GASTAN MAS DE UN TERCIO Y MENOS DE DOS TERCIOS DE LOS RECURSOS
			2= GASTAN MENOS DE UN TERCIO DE LOS RECURSOS
		EFICACIA (1/2)	0= MUY BAJO IMPACTO
			1= IMPACTO MODERADO
			2= ALTO IMPACTO
	VIABILIDAD (1/3)	POLÍTICA (1/3)	0= EN DESACUERDO LA ADMINISTRACIÓN Y LA COMUNIDAD
			1= A FAVOR LA ADMINISTRACIÓN PERO NO LA MAYORÍA DE LA COMUNIDAD
			2= A FAVOR TANTO LA ADMINISTRACIÓN COMO LACOMUNIDAD
SOCIAL (1/3)		0= RECHAZO SOBRE DOS TERCIOS DE LA CIUDADANÍA	
		1= MAS DE UN TERCIO Y MENOS DE DOS TERCIOS DE RECHAZO O ACEPTACIÓN	
		2= ACEPATCIÓN SOBRE DOS TERCIOS DE LA CIUDADANÍA	
LEGAL ADMINISTRATIVA (1/3)		0= FUERA DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	
		1= DENTRO DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN, PERO CON ALGUNAS RESTRICCIONES	
		2= DENTRO DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	

CUADRO 14

ALTERNATIVA 2. QUE LA ADMINISTRACIÓN SE ENCARGUE DE LOS GASTOS DEL DIPLOMADO

ÍNDICE DE JERARQUIZACIÓN DE ALTERNATIVAS

ÍNDICE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES
ÍNDICE DE JERQUIZACIÓN DE ALTERNATIVAS	CAPACIDAD DE IMPLEMENTACIÓN (1/3)	RECURSOS FINANCIEROS (1/2)	0= SIN RECURSOS
			1= INSUFICIENTE
			2=SUFICIENTE
		RECURSOS ORGANIZACIONES (1/2)	0= SIN RECURSOS
			1= INSUFICIENTE
			2=SUFICIENTE
	EFECTIVIDAD DE LA SOLUCIÓN (1/3)	EFICIENCIA (1/2)	0= GASTAN TODOS LOS RECURSOS
			1= SE GASTAN MAS DE UN TERCIO Y MENOS DE DOS TERCIOS DE LOS RECURSOS
			2= GASTAN MENOS DE UN TERCIO DE LOS RECURSOS
		EFICACIA (1/2)	0= MUY BAJO IMPACTO
			1= IMPACTO MODERADO
			2= ALTO IMPACTO
	VIABILIDAD (1/3)	POLÍTICA (1/3)	0= EN DESACUERDO LA ADMINISTRACIÓN Y LA COMUNIDAD
			1= A FAVOR LA ADMINISTRACIÓN PERO NO LA MAYORÍA DE LA COMUNIDAD
			2= A FAVOR TANTO LA ADMINISTRACIÓN COMO LACOMUNIDAD
SOCIAL (1/3)		0= RECHAZO SOBRE DOS TERCIOS DE LA CIUDADANÍA	
		1= MAS DE UN TERCIO Y MENOS DE DOS TERCIOS DE RECHAZO O ACEPTACIÓN	
		2= ACEPATCIÓN SOBRE DOS TERCIOS DE LA CIUDADANÍA	
LEGAL ADMINISTRATIVA (1/3)		0= FUERA DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	
		1= DENTRO DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN, PERO CON ALGUNAS RESTRICCIONES	
		2= DENTRO DEL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	

CUADRO 15
CRITERIOS DE JERARQUIZACIÓN

PROBLEMA	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	CRITERIOS DE JERARQUIZACIÓN							PUNTAJE TOTAL
		CAPACIDAD DE IMPLEMENTACIÓN		EFECTIVIDAD DE LA SOLUCIÓN		VIABILIDAD			
		RECURSOS FINANCIEROS	RECURSOS ORGANIZACIONALES	EFICIENCIA	EFICACIA	POLÍTICA	SOCIAL	LEGAL ADMINISTRATIVO	
P1	A1	1	1	0	1	1	0	1	5
P1	A2	2	2	1	2	2	2	1	12

Con respecto a los costos del diplomado encontramos dos alternativas de solución la primera es que la comunidad pague por el diplomado, La segunda alternativa es que la administración se encargue de los costos de este mismo, para esto se realiza un índice de jerarquización para cada una de las alternativas, con el fin de ver cuál de ellas es la más viable y la que favorece a los líderes comunales como principales protagonistas y beneficiarios del proyecto, según los cuadros de jerarquización anteriores, podemos concluir que el diplomado debe ser financiado por las administraciones locales, pues la comunidad no cuenta con recursos necesarios para tal fin, pero si está en total disposición para participar en dicho proceso de formación, este es un proceso que favorecerá tanto a la comunidad como a las administraciones locales generando así un alto impacto en la sociedad en cuanto al acompañamiento y apoyo en el desarrollo de las comunidades.

CAPÍTULO III

3. ESTRUCTURA CURRICULAR DEL PROGRAMA DE FORMACION DE LÍDERES

Con el diplomado se pretende contribuir a la formación de los líderes comunales del departamento, fortaleciendo así sus capacidades y posicionarlos en sus territorios para que incidan en las políticas públicas. Los participantes tendrán herramientas para desempeñar mejor sus funciones, valorando la formación de recursos humanos locales ya que la sustentabilidad de los programas de desarrollo depende en gran medida de los sujetos que habitan en ellos de su percepción y posición ante la vida.

Se busca un proceso que se vaya desarrollando a partir de la experiencia vivida de las personas, en la medida en que estas se van apropiando de los conocimientos desarrollando capacidades y asumiendo actitudes que los lleven a tomar una posición diferente ante la vida. Lograr cambios que impacten desde lo personal hasta lo organizativo, que tenga que ver con la búsqueda de nuevos valores para la vida digna, los derechos humanos y la solidaridad hasta las dimensiones más amplias que permitan elaborar alternativas para la construcción de un futuro diferente.

En este marco se plantea la necesidad de fortalecer a los líderes comunales como actores sociales representativos del territorio, que personifiquen a los otros, que sean capaces de hablar a nombre de los otros y en síntesis que manejen un lenguaje que los comunique con quienes representan, mediante la instrumentación de un proceso de formación tipo Escuela de liderazgo.

Este tercer capítulo del Proyecto para la Creación de un Proceso Continuado de Formación de Líderes en LaUniversidad del Cauca contiene la estructura curricular de la propuesta es decir las temáticas que se manejarán en el desarrollo del diplomado dirigido a los líderes comunales del Departamento del Cauca, con el fin de fortalecer el liderazgo y sus capacidades de dirección, organización y planeación, todo esto en pro de que incidan en la definición de las políticas públicas para el desarrollo de su región, y realicen el seguimiento, monitoreo y evaluación a la aplicación de programas.

El currículo se diseña a partir del análisis del estudio de mercado realizado en los municipios de Popayán, Tambo, Santander y Bolívar, el cual nos permitió un acercamiento a la comunidad para conocer de cerca sus fortalezas y debilidades en liderazgo, teniendo en cuenta esto vemos cuales son las necesidades que contribuirían a su formación como líderes comunales.

Las temáticas que se deben tener en cuenta de acuerdo a los resultados de las encuestas es en primer lugar todo lo que tiene que ver con el desarrollo personal

para el liderazgo, al 43.6% de los hombres y al 57.8% de las mujeres les interesa esta temática, de acuerdo a sus necesidades y su punto de vista podemos decir que este es el tema que de mayor relevancia para los líderes comunales, solo un 2.7% de los hombres dijeron que preferirían el marketing político como temática del diplomado y ninguna de las mujeres marcaron esta opción.

El 44.5% de los hombres y el 31.3% de las mujeres opinan que la temática desde su punto de vista que mayormente debería ser tenida en cuenta es la de planeación, finalmente un 5.5% de los hombres y un 4.7% de las mujeres opinan que se deberán tener en cuenta otras temáticas como: valores morales en el liderazgo y solidaridad.

Al agrupar todas estas variables podemos concluir que los factores por los cuales ha pasado la evaluación de la propuesta académica, son puntos que no obstaculizan la implementación de cada uno de los objetivos del diplomado por el contrario son razones que permiten implementar una mayor flexibilidad en la elaboración del pensum académico para dar una oferta académica de acuerdo a las necesidades de las personas interesadas.

3.1 PERFIL DE INGRESO Y EGRESO

PERFIL DE INGRESO

1. Ser miembro de una junta de acción comunal.
2. Con capacidad para tomar decisiones en la comunidad.
3. Representantes respaldados por la comunidad.
4. Que tengan compromiso social con su comunidad.
5. Con experiencia en la gestión, programas y proyectos.
6. Con capacidades para plantear propuestas.
7. Con sensibilidad para que exista un desarrollo equitativo.

PERFIL DE EGRESO

1. Líderes con bases teóricas y prácticas para asumirse y actuar democráticamente.
2. Con herramientas para promover, negociar, crear consenso e impulsar propuestas.
3. Con capacidad para representar a sus comunidades en diferentes espacios.
4. Con herramientas y capacidades para impulsar procesos participativos.
5. Con bases para crear y apoyar espacios organizativos de participación incluyentes y equitativos.
6. Con herramientas y capacidades para dirigir y orientar los procesos de planeación para el desarrollo en sus territorios.
7. Con bases teóricas y prácticas para la ejecución de análisis, formulación y evaluación de propuestas de desarrollo.

8. Con capacidades para promover, negociar y dar seguimiento, monitorear y evaluar los programas y proyectos en sus territorios.
9. Que tengan herramientas para la incidencia en las políticas públicas.
10. Con herramientas para la transformación de conflictos en relaciones armoniosas en la comunidad.

3.2 METODOLOGÍA

La estrategia de aprendizaje se basa en el reconocimiento de que la población en su mayoría cuenta con un bajo nivel educativo, por lo cual se debe partir de lo simple a lo complejo, de lo singular a lo general, de lo local a lo regional y a lo nacional, por otro lado la técnica será participativa en grupos de trabajo para el análisis y la reflexión, lecturas que permitan conocer la teoría de cada una de las temáticas, exposiciones que permitan el intercambio de experiencias y la posibilidad de ampliar visiones y preferencias. Esto en cuanto a teoría, pero también se desarrollaran actividades prácticas y lúdicas que permitan desplegar la creatividad individual y colectiva de los grupos.

La estructura del diplomado se basa en cinco módulos temáticos, cada módulo tendrá una duración de 60 Horas de trabajo. El intervalo de tiempo entre un módulo y otro será de aproximadamente 2 MESES permitiendo así el acompañamiento y seguimiento metodológico en los territorios.

3.3 PARTICIPANTES

Se dará cupo para 40 participantes, seleccionados según criterios establecidos de las diferentes regiones.

3.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Selección de líderes hombres y mujeres de las Juntas de Acción Comunal de cada región, que por su función sea importante su participación en el diplomado.

3.5 REQUISITOS

Ser líder reconocido y respaldado por la Junta de Acción Comunal a la que pertenece.

3.6 CURRÍCULO DEL PROGRAMA DE FORMACION DE LÍDERES EN LA UNIVERSIDAD DEL CAUCA.

MÓDULOS TEMÁTICOS

MÓDULO I: DESARROLLO PERSONAL PARA EL LIDERAZGO

Objetivo: que los líderes comunales desarrollen habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano. (Brito Challa, Relaciones Humanas 1992. Pág. 112).

TEMA 1

Identidad de género.

Objetivo: Identificar y analizar los diferentes aspectos que conforman la identidad de los participantes.

TEMA 2

Autoimagen Y Autoestima.

Objetivo: Conocer y fortalecer la autoimagen y la autoestima en los participantes del diplomado.

TEMA 3

Desarrollo Emocional.

Objetivo: Lograr el desarrollo de la inteligencia emocional en los participantes, con el fin de fortificar sus fortalezas y debilidades.

TEMA 4

Habilidades sociales

Objetivo: lograr que los participantes descubran en ellos mismos el liderazgo como habilidad social, y así adquirir la capacidad de decidir, hacerse cargo de beneficios y consecuencias, relacionarse con los demás y mantenerse motivado con lo que hace.

MODULO II: LIDERAZGO COMUNAL

Objetivo: formar ciudadanos que en el ejercicio de sus derechos y responsabilidades participen en la construcción y fortalecimiento de la vida colectiva.

TEMA 1

Liderazgo comunitario.

Objetivo: dar a conocer a los participantes que es realmente el liderazgo comunitario.

TEMA 2

Habilidades del líder.

Objetivo: Dar a conocer las habilidades que un líder debe manejar para poder orientar adecuadamente a una comunidad.

TEMA 3

Tipos de liderazgo.

Objetivo: conocer y analizar los tipos de liderazgo más importantes.

TEMA 4

Incidencia política.

Objetivo: formar ciudadanos con la capacidad de influir en la toma de decisiones con respecto a la implementación de políticas, para que sean más participativas, más transparentes y sobre las cuales se exija una rendición de cuentas.

MODULO III: PLANEACIÓN Y PROYECTOS

Objetivo: conocer y analizar el proceso de la planeación y formulación de proyectos, con el fin de que los líderes comunales con estas herramientas puedan contribuir al desarrollo de sus comunidades, que respondan al interés colectivo.

TEMA 1

Elaboración de proyectos

Objetivo: dar a conocer conceptos básicos en cuanto a elaboración de proyectos, y tipos de proyectos.

TEMA 2

Guía para el diseño y la elaboración de proyectos

Objetivo: dar a conocer las pautas que sirvan para organizar las ideas, precisar los objetivos, establecer los cursos de acción y concretar una serie de actividades específicas.

TEMA 3

La planeación participativa

Objetivo: Conocer y analizar el proceso de planeación participativa para su aplicación en las comunidades.

MODULO IV: ESTADO

Objetivo: Conocer el marco jurídico municipal, regional, y nacional con la finalidad de ubicar el quehacer de los presidentes de juntas de acción comunal y la posibilidad de concretar las diferentes propuestas en sus territorios.

TEMA 1

El Estado, El Municipio y la Comunidad.

Objetivo: Tener una visión general del sistema normativo desde el ámbito nacional, estatal, municipal y comunitario.

TEMA 2

La Pirámide Jurídica

Objetivo: Ubicar la estructura y jerarquía del sistema normativo.

TEMA 3

Legislación Adecuada

Objetivo: Que las y los participantes conozcan el fundamento jurídico para el soporte de sus propuestas.

TEMA 4

Integración y funciones de un Ayuntamiento Municipal.

Objetivo: Ubicar la integración, funciones y responsabilidades del ayuntamiento, a fin de promover las gestiones e interlocución con el gobierno municipal.

TEMA 5

Estrategias de intervención en los municipios.

Objetivo: Desarrollar estrategias de acción desde el ámbito jurídico a partir de la práctica y necesidades de los sujetos.

MODULO V: VALORES EN EL LIDERAZGO

Objetivo: formar líderes con valores con el fin de que obtenga resultados y resuelva problemas, que no se limite a ejercer el poder como dominio o la persuasión como capacidad de convencimiento sobre otros para que lo sigan ciegamente, si no que su liderazgo surja desde adentro, de su capa íntima de valores interiores que lo lleven a servir, a labrarse un prestigio con base en lo que es, no en lo que tiene.

TEMA 1

Valores morales para ser un buen líder.

Objetivo: Reflexionar sobre los valores y actitudes que permiten alcanzar un trabajo basado en valores y lograr una cultura de paz.

TEMA 2

Metodología para la resolución no violenta de conflictos.

Objetivo: Conocer y manejar instrumentos y metodologías que permiten resolver situaciones de conflicto de manera no violenta, fortaleciendo la capacidad de propuesta de los líderes.

TEMA 3

Relaciones de poder entre los géneros.

Objetivo: Analizar de las relaciones de poder que se establecen entre los hombres y las mujeres y el efecto que ocasionan para lograr el desarrollo integral comunitario.

Tema 4

La cultura del buen trato

Objetivo: Promover una cultura de buen trato mediante el diseño de estrategias que permitan su inserción en la vida comunitaria.

3.7 MECANISMOS DE EVALUACIÓN

1. Asistencia.....	20%
2. Evaluación de conocimientos.....	20%
3. Participación y Liderazgo.....	20%
4. Habilidades y destrezas adquiridas.....	20%
5. Informes.....	20%

4. CONCLUSIONES

Según los resultados del análisis de estudio de mercado realizado en los municipios de Popayán, el Tambo, Bolívar y Santander se encuentra que el Proyecto para la creación de un proceso continuado de formación de líderes, en la Universidad del Cauca a través de un diplomado, es una propuesta altamente aceptada por el público a quien va dirigida. Tal afirmación se sustenta en los altos porcentajes de aceptación frente a la propuesta que se hallaron en los resultados arrojados por las encuestas, lo que nos da una visión positiva de la implementación y desarrollo del diplomado.

En segundo lugar y para finalizar podemos concluir que líderes de las juntas de acción comunal en su mayoría no cuentan con una formación integral, por lo que es indispensable crear mecanismos de formación en esta área. Y es lo que se quiere con esta propuesta, fortalecer sus capacidades y posicionarlos en sus territorios para que incidan en las políticas públicas. Los participantes tendrán herramientas para desempeñar mejor sus funciones, valorando la formación de recursos humanos locales ya que la sustentabilidad de los programas de desarrollo depende en gran medida de los sujetos que habitan en ellos de su percepción y posición ante la vida.

BIBLIOGRAFÍA

- DRUCKER, Peter. Gerencia para el futuro, Grupo Editorial Norma. Colombia, 1993.
- GOLEMAN, Daniel; Inteligencia artificial; Bantam Books editores; Estados Unidos, 1997.
- MORENO, Ospina, Carlos. La Reforma municipal: descentralización o centralismo. Revista: Análisis Político, No. 3 ENE/ABR 1988. Instituto de Estudios Políticos Y Relaciones Internacionales (IEPRI) Universidad Nacional De Colombia. Bogotá. 1998.
- MORIN, Gaetan (Ed). Los aspectos humanos de la organización, ICAP, San José. 1983.
- NERVEY, Planchard y Johnson. Administración del comportamiento organizacional; liderazgo situacional. Trentis Hall, séptima edición, México. 1978.
- PAIN, Abraham. Como Realizar un Proyecto de Capacitación. Ediciones Granica. Barcelona España. 1992.
- PALOMINO G, Juan Manuel. Formación de líderes para la gestión de políticas públicas comunitarias; Tesis Universidad del Cauca; Popayán, septiembre de 2006.
- ROSERO, Garcés, Fernando; BETANCOURT, Sebastián. Los líderes sociales en el siglo XXI: desafíos y propuestas. Quito, Octubre 2001.
- SPSS para Windows. Versión 19. (Programa Informático). Disponible en: <http://www.softonic.com/s/spss-version-19-en-espa%C3%B1ol>
- SUAREZ ROA, Hernando. El liderazgo político. Análisis de caso. Editorial Política; Universidad Pedagógica Nacional; 2005.
- VEGA, Carballo, José Luis. "Liderazgo político", en Diccionario Electoral, IIDH/CAPEL, primera edición. San José, 1988.
- WEBER, Max. Economía y sociedad, Fondo de Cultura Económica, México. 1944.
- WHEATLEY, Margaret. Liderazgo y la nueva ciencia, Ediciones Granica, Buenos Aires. 1994.
- CENTRO DE INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y APOYO A LA INVESTIGACIÓN CIDAI. Escuelas de formación políticas y sociales para líderes. Departamento del cauca; Colombia. En línea. Citado 29 de marzo de 2011. Disponible en internet: <http://www.uca.edu.sv/publica/cidai/escuelas.html>.

CORPORACIÓN ESCUELA GALÁN; Instituto Luis Carlos Galán, para el desarrollo de la democracia colombiana. En línea. Citado 25 de marzo de 2011. Disponible en internet: <http://www.escuelagalán.org.co/laescuela/quienessomos.html>.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991. En línea, citado el 15 de Enero de 2013. Disponible en internet: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>.

ESCUELA DE FORMACIÓN DE LA FUNDACIÓN ESCUELA DE GOBIERNO. Escuela Tomas Moro. En línea. Citado 27 de marzo de 2011. Disponible en internet: <http://www.tomasmoro.net>.

FERNADEZ, Lya, CACERES, Eduin, HERRERA ACERO, Oswaldo. Perfil de liderazgo político en Santander Colombia, citado el 10 de marzo. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/110/11061213.pdf>

LIDERAZGO BASADO EN VALORES. En línea. Citado: 15 Enero 2013. Disponible en internet: http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/libros/lider_hace_cap1.pdf

OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DEL ARZOBISPADO DE GUATEMALA. Liderazgo Comunitario. En línea. Citado: 15 Enero 2013. Disponible en internet: <http://www.odhag.org.gt/pdf/MODULO%20%20Liderazgo%20comunitario.pdf>


PALAO YTURREGUI, María Lourdes; SERNA CUCCHA, Jeannette. Programa de Formación en Desarrollo Personal. En línea. Citado: 15 Enero 2013. Disponible en internet: <http://www.caplab.org.pe/descargas/manualdelfacilitadorfinal.pdf>

PROPUESTA DE DISEÑO CURRICULAR PARA LA ESCUELA DELIDERAZGO PARA LOS CONSEJOS MICROREGIONALES. Gobierno Del Estado De Chiapas Secretaría De Desarrollo Social Proyecto Desarrollo Social Integrado Y Sostenible. Disponible en internet: http://www.sedepas.chiapas.gob.mx/docs/publicaciones_SEDEPAS/Planeacion_territorial/PROPUESTA%20DE%20DISEÑO%20CURRICULAR%20PARA%20LA%20ESCUELA%20DE%20LIDERAZGO.pdf

UNICAUCA CUENTA CON CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA, ABIERTA Y VIRTUAL (CECAV). Febrero 7, 2013. Disponible en internet: <http://www.unicauca.edu.co/versionP/noticias/universidad/cecav>

ANEXOS

ANEXO A. Diseño de encuesta.

 UNIVERSIDAD DEL CAUCA Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales Sondeo para la formación en liderazgo Octubre de 2012	
I. IDENTIFICACION	
1. Municipio _____	2. Comuna _____
3. Vereda _____	4. Estrato <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
II. VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS	
1. ¿Es hombre o mujer? a. Mujer..... <input type="checkbox"/> 1 b. Hombre..... <input type="checkbox"/> 2	6. ¿Cuál fue el último grado de educación que aprobó? a. Primaria incompleta..... <input type="checkbox"/> 1 b. Primaria completa..... <input type="checkbox"/> 2 c. Secundaria incompleta..... <input type="checkbox"/> 3 d. Secundaria completa..... <input type="checkbox"/> 4 e. Técnico incompleto..... <input type="checkbox"/> 5 f. Técnico completo..... <input type="checkbox"/> 6 g. Universitario incompleto..... <input type="checkbox"/> 7 h. Universitario completo..... <input type="checkbox"/> 8 i. Otro ¿Cuál? _____
2. ¿Cuántos años cumplidos tiene? _____	7. ¿En los últimos cinco años ha vivido usted en otras partes? a. Si..... <input type="checkbox"/> 1 b. No..... <input type="checkbox"/> 2
3. ¿A qué se dedica usted la mayor parte del tiempo? a. Estudiar..... <input type="checkbox"/> 1 b. Trabajar..... <input type="checkbox"/> 2 c. Estudiar y trabajar..... <input type="checkbox"/> 3 d. Otra. ¿Cuál? _____	8. La principal causa por la que vivió en otro lugar fue: a. Dificil situación económica..... <input type="checkbox"/> 1 b. Educación..... <input type="checkbox"/> 2 c. Problemas de salud..... <input type="checkbox"/> 3 d. Familiar..... <input type="checkbox"/> 4 e. Amenaza o riesgo para su vida..... <input type="checkbox"/> 5 f. Otro, cual _____
4. ¿Cuál es su estado civil? a. Casado..... <input type="checkbox"/> 1 b. Soltero..... <input type="checkbox"/> 4 c. Unión libre..... <input type="checkbox"/> 2 d. Viudo..... <input type="checkbox"/> 5 e. Separado..... <input type="checkbox"/> 3 f. Otro, cual _____	
5. De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, es o se reconoce como: a. Indígena..... <input type="checkbox"/> 1 d. Negro..... <input type="checkbox"/> 4 b. Afro descendiente..... <input type="checkbox"/> 2 e. Campesino..... <input type="checkbox"/> 5 c. Afrocolombiano..... <input type="checkbox"/> 3 f. Mestizo..... <input type="checkbox"/> 6 g. Otro, cual _____	

III. GENERALIDADES SOBRE EL LIDERAZGO	
<p>1. ¿Ha escuchado hablar sobre el liderazgo?</p> <p>a. Si.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. No.....<input type="checkbox"/>2</p>	<p>7. ¿Cuál de las siguientes razones le impiden hacer el diplomado sobre liderazgo?</p> <p>a. Difícil situación económica.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. Poco tiempo disponible.....<input type="checkbox"/>2</p> <p>c. No tiene inconveniente.....<input type="checkbox"/>3</p> <p>d. Otro, cual _____</p>
<p>2. ¿Considera que se encuentra suficientemente capacitado en liderazgo?</p> <p>a. Si.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. No.....<input type="checkbox"/>2</p>	<p>8. ¿Cuánto tiempo dedicaría semanalmente al diplomado?</p> <p>a. Menos de dos horas.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. De dos a tres horas.....<input type="checkbox"/>2</p> <p>c. Cuatro horas o más.....<input type="checkbox"/>3</p>
<p>3. ¿Conoce de alguna escuela para la formación en liderazgo?</p> <p>a. Si.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. No.....<input type="checkbox"/>2</p>	<p>9. La principal causa por la que vivió en otro lugar fue:</p> <p>a. Difícil situación económica.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. Educación.....<input type="checkbox"/>2</p> <p>c. Problemas de salud.....<input type="checkbox"/>3</p> <p>d. Familiar.....<input type="checkbox"/>4</p> <p>e. Amenaza o riesgo para su vida.....<input type="checkbox"/>5</p> <p>f. Otro, cual _____</p>
<p>4. ¿Considera importante la existencia de una institución que ofrezca cursos de formación en liderazgo?</p> <p>a. Si.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. No.....<input type="checkbox"/>2</p>	<p>10. ¿Cuánto dinero estaría dispuesto a invertir mensualmente en el diplomado?</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Desearía participar de un diplomado sobre liderazgo impartido por la Universidad del Cauca?</p> <p>a. Si (Pase a la pregunta 8).....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. No.....<input type="checkbox"/>2</p>	<p>11. ¿Desea hacer algún comentario u observación sobre la formación en liderazgo?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿Qué aspectos o temáticas considera importantes para la formación de un líder?</p> <p>a. Desarrollo personal para el liderazgo.....<input type="checkbox"/>1</p> <p>b. Marketing Político.....<input type="checkbox"/>2</p> <p>c. Gerencia pública.....<input type="checkbox"/>3</p> <p>d. Planeación.....<input type="checkbox"/>4</p> <p>e. Otros.....<input type="checkbox"/>4</p>	

IV DATOS DE CONTROL
Nombre del Encuestador: _____
Observaciones: _____

