DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN CONTINUA

TEMA:

"CREACIÓN DE UNA VIEJOTECA CON LOS ADULTOS MAYORES DEL SECTOR DE SAN JOSÉ DE LA PARRÓQUIA SIDCAY EN EL AÑO 2011."

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO EN:

LICENCIATURA EN EDUCACIÓN SOCIAL

DIRECTOR:

MAST. MARIO MOYANO.

AUTORAS:

MIRIAN ORDÓÑEZ

ADRIANA QUINTEROS

CUENCA-ECUADOR

2011

DEDICATORIA

A Dios, a nuestros esposos e hijos que han sido las personas que nos han acompañado en el transcurso del desarrollo de nuestra tesis, dándonos fuerza y apoyo; velando por nuestro bienestar y educación.

Quienes no dudaron de nuestras capacidades e inteligencia de poder culminar de la mejor manera y con éxito el proyecto de tesis.

Por todo esto les decimos:

Gracias por todo, los queremos.

AUTORAS:

Mirian Ordóñez

Adriana Quinteros.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haber iluminado nuestras mentes para poder desarrollar nuestra tesis; a nuestros padres por que nos han apoyado de manera incondicional durante todo este tiempo y de manera especial a nuestros esposos e hijos ya que fueron fuente de apoyo y fortaleza para poner en marcha todo lo que en el transcurso de nuestro proyecto hemos tenido que superar.

A nuestro dirigente de tesis Mst. Mario Moyano, quien a lo lago de todo este tiempo nos a guiado de la mejor manera con sus conocimientos, convirtiéndose en un factor muy importante en el acompañamiento de nuestra tesis.

Por último agradecer a todas las personas del sector de San José de Sidcay que nos abrieron las puertas y nos dieron todo su apoyo para poder desarrollar y culminar con éxito nuestro proyecto de tesis.

ÍNDICE

PORTADA
CARÁTULA
DEDICATORIA i
AGRADECIMIENTO ii
ÍDICE iii
RESUMEN vii
ABSTRACT viii
INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I.
MOTIVACIÓN.
1.1. Introducción……3
1.2. Concepto de motivación……..4
1.3. Fuentes de motivación…….....5
1.3.1. Motivación intrínseca……..5
1.3.2. Motivación extrínseca…….....6
1.3.3. Diferencia entre la motivación intrínseca y extrínseca……....6
1.4. Características de la motivación……..8
1.4.1. Activación……...9
1.4.2. Dirección…….9
1.5. Emoción y motivación……..11
1.5.1. Relación entre emoción y motivación……...11
1.6. Tipos de motivos……...12
1.7. Proceso de motivación……..13
1.8. Conclusión……13

CAPÍTULO II.
DIAGNÓSTICO.
2.1 Introducción……...14
2.2 Metodología……...14

2.2.1 Población……...14
2.2.2 Instrumentos de evaluación……...14
2.2.3 Proceso…….....15
2.3. Análisis de resultados de las encuestas…….....17
2.4. Análisis de resultados de las entrevistas……...27
2.5 Conclusión…….29

CAPÍTULO III.

PROYECTO "VIEJOTECA CON LOS ADULTOS MAYORES DEL CLUB NUEVA VIDA".

3.1 Introducción……..30
3.2. Datos generales…….....30
3.2.1 Propósito…….30
3.2.2 Localización……30
3.2.3 Duración……..30
3.2.4 Fecha de inicio……31
3.2.5 Población beneficiaria…….31
3.2.6 Identificación de los beneficiarios del proyecto……..31
3.2.7 Criterios de selección de los beneficiarios……..31
3.2.8 Participación de la comunidad en el proyecto…….31
3.2.9 Costo total del proyecto……..32
3.2.10 Antecedentes y justificación……...32
3.3. Descripción del proyecto……..32
3.3.1 Objetivos…….32
3.3.2 Metodología de trabajo……...33
3.3.3 Administración……33
3.3.4 Personal……...33
3.4. Elementos estratégicos……...33
3.4.1. Participación de grupo beneficiario……33
3.4.2. Sostenibilidad…….34
3.4.3. Género…….34

3.5. Gestión……..34
3.6 Fases de creación de la viejoteca……..35
3.7. Elementos formales……...35
3.8. Cronograma de actividades……...36
3.9. Seguimiento, monitoreo y evaluación……...39
3.10. Presupuesto……...40

CAPÍTULO IV

VIEJOTECA DEL CLUB DE ADULTOS MAYORES NUEVA VIDA.

4.1.

Antecedentes……....41
4.2. Estructura organizacional……42
4.2.1. Localización……42
4.2.2. Nuestra misión……42
4.2.3. Nuestra visión…..……42
4.2.4. Objetivos……43
4.2.5. Valores……43
4.2.6. Organigrama……44
4.2.6.1 Presupuesto……...44
4.2.6.2. Inventario……44
4.2.6.2.1. Inventario de donaciones para implementar la cocina…44
4.2.6.2.2. Inventario de donaciones para el área del museo local...46
4.3. Manual de funciones……..48
4.3.1. Competencias personales del administrador…….....48
4.3.1.1. Funciones del administrador……53
4.3.2. Competencias personales del coordinador general……54
4.3.2.1 Funciones del coordinador general……...59
4.3.3. Competencias personales del guía del museo……59
4.3.3.1. Funciones del guía del museo……...64
4.3.4. Competencias personales del guía del área ocupacional……64
4.3.4.1. Funciones del guía del área ocupacional……..69

4.3.5. Competencias personales del guía del huerto comunitario……70
4.3.5.1. Funciones del guía del huerto comunitario……..74
4.3.6. Competencias personales del guía del área de formación……...74
4.3.6.1. Funciones del área de formación……..78
4.4. Actividades por áreas……79
4.4.1. Área de museo local……....79
4.4.2. Área del huerto comunitario……81
4.4.3. Área de terapia ocupacional……....84
4.4.4. Área de formación……87
4.5. Talleres……89
4.5.1. Metodología. ……89
4.5.2. Talleres piloto para la Viejoteca……90
4.5.2.1. Taller ocupacional "la luz en tus manos"……90
4.5.2.2. Taller de nutrición……..96
4.5.3. Resultado de los talleres……99
Conclusiones generales……...101
Recomendaciones……102
Bibliografía……103
Anexos.
Ver fotos y evidencias del aspecto práctico en los numerales:
Anexo 1
4.6 - 4.7 - 4.8 - 4.9 - 4.10 - 4.11 - 4.12 - 4.13 - 4.14 - 4.15 – 4.16 – 4.17.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación que tiene por tema “Crear una Viejoteca con los Adultos Mayores del sector de San José de Sidcay” vamos a desarrollar un proyecto en el cual, el punto de partida será el estimular el área motivacional de los participantes; ya sean estos provenientes de la parte interna o externa para lograr que sientan que forman parte de una sociedad que requiere de sus conocimientos, que pueden fusionarse perfectamente con los conocimientos de la juventud y lograr tener un conocimiento absoluto de ciertos temas.

Posteriormente se trabajará de manera personal con cada uno de los miembros del grupo para realizar un proceso de evaluación sobre las necesidades y aspiraciones que tienen dentro del grupo y poder tener una información evidente, para poder desarrollar un plan de actividades que vayan en beneficio de los mismos.

Finalmente se plasmará un trabajo a nivel organizacional para el buen funcionamiento de la Viejoteca, se pondrá en marcha dos proyectos pilotos que formaran parte de la apertura de lo que será este grandioso proyecto en el cual observaremos siempre al Adulto Mayor como protagonista en la ejecución y proyección de todas las actividades.

ABSTRACT

The theme of the present research project is "Creation of a *Viejoteca* for Senior Citizens in the Sector of San Jose de Sidcay". We will develop a project where the starting point is to stimulate the motivational aspects, whether they are internal or external, of the participants with the intention of making them feel as members of a society that needs their knowledge, which can perfectly fuse with young people's knowledge in order to obtain absolute understanding of certain issues.

Later, we will personally work with each member of the group in order to evaluate their needs and aspirations, obtaining information that will help us develop a plan of activities for their own benefit.

Finally, a management plan will be presented for the correct functioning of the *Viejoteca*. Two pilot projects that are part of this great endeavor will be executed, always observing the main role of the Senior Citizens.

UNIVERSIDAD DEL AZUAY
DPTO. IDIOMAS

Translated by,

Diana Lee Rodas

INTRODUCCIÓN.

La importancia que tienen los grupos de atención prioritaria en el caso nuestro, el grupo de Adultos Mayores constituye una fuente de inspiración para el diseño y creación de nuestro proyecto de tesis el mismo que lo hemos denominado: "Viejoteca".

La idea de que los Adultos Mayores sean atendidos y reinsertados en la sociedad como parte activa de la misma ha sido parte fundamental de la aplicación del proyecto de tesis, debido a que en los últimos tiempos se ha considerado a este grupo de personas como incapaces de realizar actividades emprendedoras y mucho menos el poder aprender cosas nuevas que se desarrollan en la actualidad.

Todo esto se ve reflejado a una falta de estimulo en el aspecto motivacional de los Adultos Mayores, de tal manera que al no existir este factor sienten que el emprender nuevos retos y ser parte de ellos es solo una ilusión que no puede cumplirse por su edad.

Con todos estos aspectos lo que hemos realizado con ellos es demostrarles que son capaces de enfrentar muchos retos; motivándolos y creando en ellos esa necesidad de sentirse parte de una sociedad activa y participativa ya que se puede ver que necesitan que los traten con respeto y lo más importante que merecen ser escuchados.

Con la implementación de la Viejoteca en el sector de San José de Sidcay, con el club de Adultos Mayores "Nueva Vida" hemos roto estos prejuicios y tabúes ya que en dicho lugar ellos se han convertido en los autores principales del desarrollo del mismo, debido a que en este lugar no solo esta designado como un lugar de encuentro y compartir si no más bien constituye una fuente de educación para toda la población en general, por el motivo de que en él se encuentran estipuladas diferentes áreas con sus distintos encargados de la administración de las mismas como son:

- Área del museo local.
- Área de taller ocupacional.
- Área del huerto comunitario.
- Área de formación.

En todas estas áreas se ve claramente como protagonista al Adulto Mayor, convirtiéndose en los guías de todas aquellas personas que visiten el lugar y que sean testigos presenciales de que esta población no es incapaz si no que mas bien es considerada como un factor de aprendizaje por el gran potencial de conocimientos que a lo largo de los años lo han conseguido, siendo así un complemento de aprendizaje para las generaciones venideras.

Para finalizar se menciona que todos en la vida necesitamos de estímulos que motiven nuestra existencia para realizar muchos retos que por la falta de los mismos sentimos que no los podemos desarrollar de ahí que la motivación es un factor importante e indispensables que se encuentre en nuestra vida ya sean estos internos o externos.

CAPÍTULO I
MOTIVACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN.

La motivación forma parte de nuestras vidas con un conjunto de pasos que intervienen en la búsqueda de llegar a lograr metas o actitudes, para lo cual se ha de crear o incrementar el estimulo que nos impulse a conseguir el fin que deseamos de acuerdo a las necesidades que cada persona tiene. Por lo tanto la motivación se caracteriza por ser una cualidad humana esencial en la que no importa ser pobre o rico si no que es como un motor que enciende a actuar de manera positiva y voluntaria en la búsqueda de nuestras aspiraciones.

Como ya hemos reseñado anteriormente, por motivación entendemos que es el proceso mediante el cual las personas, al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar unos esfuerzos encaminados a la consecución de ciertas metas u objetivos, a fin de satisfacer algún tipo de necesidades y/o expectativa, de cuya mayor y menor satisfacción, va a depender el esfuerzo que dedican aplicar en acciones futuras.

Fernando Martos Navarro, Cuerpo de gestión administrativo, volumen 2, Pagina 35.

“El estudio de la motivación se dirige ahora a descifrar como las necesidades, cogniciones, emociones de eventos externos contribuyen a la explicación de la activación y dirección de la conducta”.

Dr. Gustavo Peña T. 2006, Una introducción a la psicología-Pagina 235.

1.2. CONCEPTO DE MOTIVACIÓN.

Para Reeve (2001) la motivación se refiere: al proceso psicológico que trata de explicar las causas de la conducta y sus variaciones: que factores despiertan, orientan y mantiene la conducta hasta que finaliza. En este proceso de energetizar y dirigir la conducta actúan fuerzas que provienen tanto del medio ambiente externo como de fuentes internas del individuo.

(http://www.google.es/search?tbm=bks&tbo=1&q=motivacion+y+emocion&btnG=Buscar+libros).

Dreikurs (2000), menciona que la Motivación se refiere a un proceso dinámico interno. En cualquier momento, como proceso que es, puede implicar cambio o variabilidad., se refiere a la motivación proponiendo que, cuando es descrita como un proceso dinámico momentáneo, nos referimos a un estado motivacional, pero, cuando nos referimos a una predisposición referida a las tendencias de acción, estamos hablando de rasgo motivacional. Mientras el estudio de las disposiciones motivacionales enfatiza las diferencias ínter individual, el estudio de los estados motivacionales enfatiza las diferencias en la dinámica momentánea de la acción.

(http://www.google.es/search?tbm=bks&tbo=1&q=motivacion+y+emocion&btnG=Buscar+libros)

Para mayor entendimiento mencionaremos a continuación un ejemplo sobre lo que genera la motivación:

Ejemplo: Si la gente pasa horas sin comer y las fuentes de alimento escasean, los estados bilógicos y psicológicos crean la motivación de hambre, este estado de motivación proporciona un medio clave para que las personas enfrenten con éxito las inevitables

exigencias de la vida. Si se hacen a un lado los estados motivacionales, la gente perdería de inmediato un recurso vital, en el cual confía de manera constante para adaptarse y mantener su bienestar.

1.3.- FUENTES DE MOTIVACIÓN.

Manzanares en el 2000 destaca que hay fuentes de motivación intrínseca y extrínseca, a continuación explicaremos cada una de ellas.

1.3.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA.

Es la inclinación innata de comprometer los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esta forma buscar y dominar los desafíos máximos (1985a). La motivación intrínseca emerge de manera espontánea de las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y los empeños innatos por crecer. Puesto que las personas presentan necesidades psicológicas orgánicas innatas, cuentan con los medios para experimentar satisfacciones espontáneas inherentes, al comprometerse en actividades interesantes. Al percibir la experiencia de sentirse competitiva y auto determinada, experimenta la motivación intrínseca como una fuerza motivacional natural que energiza el comportamiento en ausencia de recompensas y presiones extrínsecas.

En conclusión la motivación intrínseca hace referencia a lo innato de cada persona, para perseguir intereses personales y desarrollar habilidades y capacidades de forma voluntaria.

1.3.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA.

La motivación extrínseca surge a partir de incentivos consecuencias ambientales. Siempre que actuamos para obtener un mayor grado académico, ganar un trofeo o terminar antes de

un plazo, nuestra conducta es extrínsecamente motivada (es decir, la motivación debe su origen a sucesos presentes en el ambiente). Es una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir en una acción. La motivación extrínseca significa un medio para un fin: el medio es la conducta y el fin es alguna consecuencia.

Esta motivación hace referencia a lo exterior o ambiental, en esta motivación no es tanto de forma voluntaria más bien es de una forma más interesada si algo me ofrecen y me conviene lo realizo.

1.3.3. DIFERENCIA ENTRE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA.

La diferencia esencial entre los dos tipos de motivación reside en que la fuente que energiza y dirige la conducta. Con la conducta motivada intrínsecamente, la motivación emana de necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente, la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes en el comportamiento observado.

Johnmarshall Reeve, Motivación intrínseca y tipos de motivación extrínseca, Pág. 130, parte I, Capitulo 5.

1.4. CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN.

Las motivaciones podríamos clasificarlas según sus características que son:

1.4.1. ACTIVACIÓN.

La activación, se advierte fácilmente en la conducta. Cuando no se observa una conducta manifiesta, el nivel motivacional del organismo quizá no baste para desencadenarla.

Aunque la conducta manifiesta suele considerarse prueba de la motivación, la falta de la primera no significa necesariamente que no haya la segunda.

La segunda característica de la motivación, mencionada varias veces en relación con las propiedades activadoras, es súper insistencia.

Birch, Aatkinsono y Bongort (1974), dice que la activación se considera unos de los dos componentes básicos: pero en opinión de no deberían ser un aspecto importante de análisis motivacional, dado que el organismo se mantiene en actividad continua. En cambio, proponen examinar las condiciones que lo impulsan a pasar de una actividad a otra. En otras palabras, la dirección de la conducta es importante.

La activación está relacionada con los impulsos de cada persona y va de la mano con la dirección ya que esta nos va a encaminar hacia donde quiero llegar.

1.4.2. DIRECCIÓN.

Los teóricos discuten los detalles de esta dirección, pero muchos afirman que la motivación intervienen, de allí que considérenla dirección como un índice del estado motivacional. La dirección de una conducta en particular es clara en la generalidad de los casos.

La direccionalidad de la conducta puede que no sea relevante cuando el sujeto en cuestión sólo tiene una alternativa de respuesta. En estos casos, la respuesta es bastante evidente y clara. Pero, cuando las posibilidades de elección le permiten decidir qué conducta, y hacia dónde orientará dicha conducta, la característica de la dirección adquiere una importante consideración, aunque, por supuesto, la conducta se torna más difícil para el sujeto,

dependiendo del valor funcional que cada una de las posibles alternativas tengan para dicho sujeto.

(Revista electrónica de Motivación y Emoción, volumen VIII, Numero 20-21).

Si la dirección no está clara y bien definida pues tendremos dificultades para alcanzar nuestros objetivos y no tendremos una activación positiva.

1.5.- EMOCIÓN Y MOTIVACIÓN.

Existen fenómenos subjetivos, biológicos, propositivos y sociales. En parte, las emociones son sentimientos subjetivos, ya que nos hacen sentir de unas formas particulares como irritadas o alegres. Las emociones también son reacciones biológicas, respuestas que movilizan energía, la cual alista al cuerpo para dar pase a cualquier situación que se enfrente. Las emociones también son agentes de propósito del mismo modo que el hambre tiene un propósito. La ira, por ejemplo, crea un deseo motivacional de hacer lo que a menudo no podemos hacer, como pelear contra un enemigo o protestar contra una injusticia. Y las emociones son fenómenos sociales.

Cuando es emocional, enviamos señales faciales reconocibles de postura y vocales que comunican la calidad de nuestra emotividad a otros.

Johnmarshall Reeve, Motivación y Emoción, 3era Edición. Naturaleza de la emoción, Pág. 442, parte IV emociones, Capitulo 14.

1.5.1. RELACIÓN ENTRE EMOCIÓN Y MOTIVACIÓN.

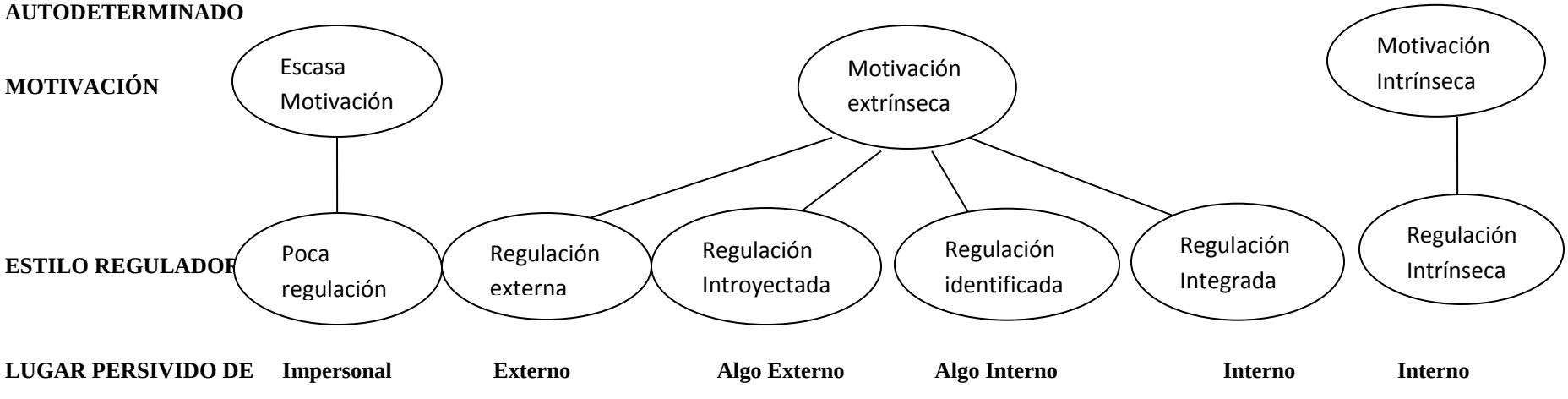
Las emociones se relacionan con la motivación en dos formas. Primero las emociones sirven como sistemas actuales “de lectura” para indicar cuán bien o cuan mal están

ocurriendo las cosas. Segundo, las emociones son un tipo de motivo. Como todos los motivos las emociones energizan y dirigen la conducta.

Concluyendo con el tema de emoción y motivación hacemos hincapié en decir que las emociones hacen referencia a los sentimientos de cada persona según las situaciones en las que nos encontremos, sin importar que las emociones sean negativas o positivas serán siempre una fuente de motivación, la misma que es fácil de detectar por las expresiones faciales o movimientos corporales.

ILUSTRACIÓN 1

TIPOS DE MOTIVACIÓN CON SUS ESTILOS REGULADORES, LUGARTES DE CAUSALIDAD Y PROCESOS CORRESPONDIENTES.



FUENTE: Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2000)

1.6.- TIPOS DE MOTIVOS.

Los motivos y las metas influyen profundamente en lo que hacemos y en la manera de aprovechar nuestras energías. Dividimos los motivos en tres categorías:

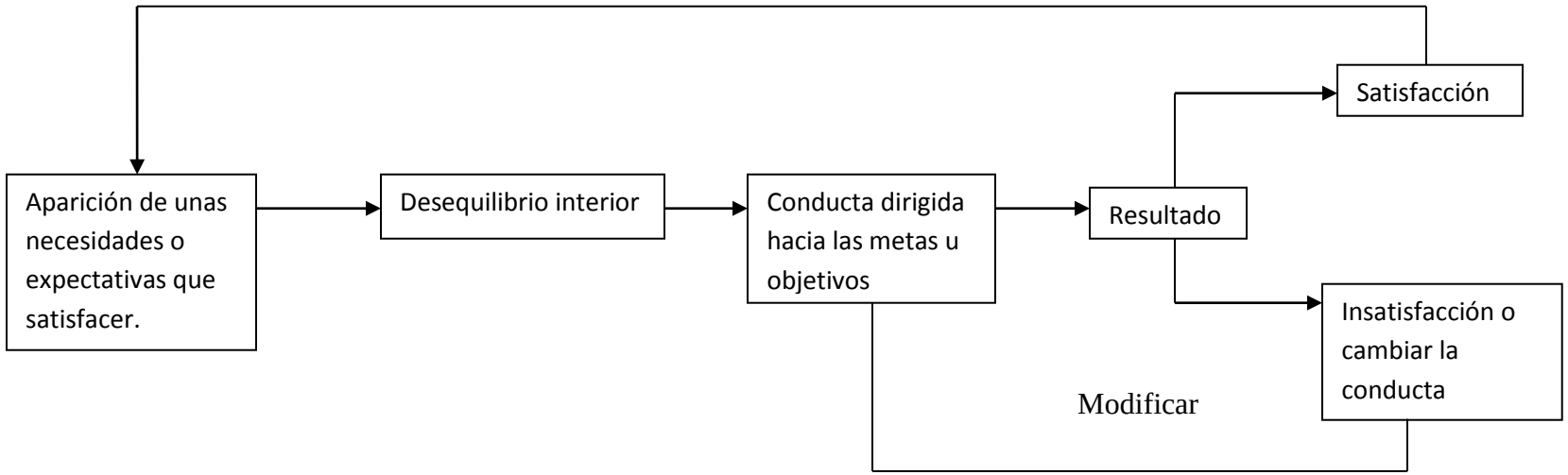
1. **Motivos Primarios.-** Se basan en necesidades biológicas que deben atenderse para sobrevivir. Los más importantes son : Hambre; sed; evasión del dolor; necesidades de aire, sueño, eliminación de deshechos y regulación de la temperatura corporal; que son motivos innatos
2. **Motivos de Estímulo.-** Expresan las necesidades de estimulación e información; por ejemplo, actividad, curiosidad, exploración, manipulación y contacto físico. Aunque también parecen ser innatos, no son absolutamente innecesarios para la supervivencia.
3. **Motivos Secundarios.-** Se basan en necesidades, impulsos y metas aprendidas. Sirven para explicar muchas actividades como la música, la creación de una página web o intentar ganar las finales en partidos de futbol. Muchos de ellos se relacionan con las necesidades aprendidas de poder, filiación (necesidad de estar con la gente), aprobación, estatus, seguridad y logro. Al parecer, el aprendizaje influye profundamente en el miedo y la agresión.

   Dennis Coon (2005) Psicología – Página 429.

ILUSTRACIÓN 2.

1.7. PROCESO DE MOTIVACIÓN.

MODELO GENERAL DEL PROCESO DE MOTIVACIÓN



Aparición de unas necesidades o expectativas que satisfacer, que origine un desequilibrio interno (ya sea fisiológico o psicológico), y para reducirlo dirigirá la persona afectada, su conducta hacia las metas u objeticos con unos resultados de satisfacción o insatisfacción.

(http://books.google.es/books?id=8J3RIrIPGwMC&pg=PA35&dq=proceso+de+motivacion+en+adultos+mayores&hl=es&ei=ZOT_TcswiLbQAfqbscUP&sa=X&oi=book_result&ct=book-thumbnail&resnum=8&ved=0CFIQ6wEwBw#v=onepage&q&f=false)

1.8.- CONCLUSIÓN.

Podemos decir que la motivación en los adultos mayores es muy importante ya que depende mucho de las emociones de cada persona, también es un medio que permiten continuar emprendiendo el camino hacia utopías, considerando que la motivación está relacionada con la supervivencia del hombre ya que esto le permite explorar los distintos ámbitos sociales e incrementar la probabilidad de que los individuos consigan sus objetivos.

En síntesis la motivación es aquella en la que se cumplen procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos los mismos que hacen que las personas actúen de manera determinada en una situación dada en la que se decide la energía con la que se va actuar y la dirección a la que se pretenda acceder.

Por lo tanto es necesario que las personas nos dejemos influenciar por estímulos que agranden nuestro nivel motivacional ya sean estos provenientes del ámbito interno o externo para logar una realización plena y llevadera de nuestra vida diaria.

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO

2.1. INTRODUCCIÓN.

En el presente capítulo determinaremos cuales son las necesidades prioritarias de los adultos mayores. Para ello, utilizaremos dos instrumentos de recolección de datos como son la encuesta y la entrevista; por medio de las cuales podremos determinar datos reales y obtener los resultados para verificar si la propuesta de crear un espacio denominado viejoteca será lo más adecuado para disminuir algunas falencias que existen dentro del grupo.

2.2. METODOLOGÍA.

La metodología que utilizaremos será la de campo, por que se va hacer en el lugar en que se producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza e implicaciones, establecer los factores que lo motivan y permiten predecir su ocurrencia, en esta modalidad, nosotras como investigadoras tomaremos contacto en forma directa con la realidad para obtener datos concretos.

2.2.1. POBLACIÓN.

La población beneficiaria será 53 adultos mayores los mismos que son de distintos barrios dentro de la Parroquia, con un promedio de edad que oscila entre los 55 – 87 años, de manera indirecta se beneficiaran los habitantes de la comunidad de San José que son alrededor de 200 familias.

2.2.2. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

La primera herramienta a utilizar será una encuesta que constará de 10 preguntas con opciones a elegir de esta manera podremos ahondar en sus distintos estados de opinión y así podremos verificar la

opción más adecuada para ponerla en ejecución conjuntamente con el grupo de los adultos mayores y los dirigentes de las diferentes organizaciones del barrio.

La presente encuesta irá dirigida a 53 Adultos Mayores, los mismos que se reunirán en forma grupal para posteriormente aplicarla de manera individual.

Como otro instrumento de evaluación tendremos la aplicación de la entrevista la misma que será aplicada a 6 personas los mismos que son dirigentes de las organizaciones que existen dentro del barrio los mismos que son personas de gran importancia dentro del progreso de la comunidad, esta entrevista se caracteriza por ser una entrevista semi-abierta, breve, clara y respetuosa, la finalidad de esta entrevista es para poder conocer mejor sus experiencias, ideas, sus sentimientos, su forma de actuar y así podremos determinar cuáles son sus visiones con respecto al tema.

A los líderes se les comunicará con anterioridad para que nos brinden la información sobre las preguntas de la entrevista, y se les hará una visita de forma individual.

2.2.3. PROCESO.

La realización del proceso investigativo de recolección de datos se establecerá de la siguiente manera:

- Visita previa a la población para coordinar con la presidenta del barrio para convocar que se reúnan los adultos mayores el día sábado 30 de Julio en el lugar de encuentro a las 10 de la mañana para la aplicación de la encuesta.

- El día sábado 30 de julio aplicaremos la encuesta respectivamente a los adultos mayores

- El domingo 31 de julio realizaremos las entrevistas a los líderes de las diferentes organizaciones del barrio.

- Realización de las tabulaciones de las encuestas y entrevistas realizadas.

- Resultados

2.3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

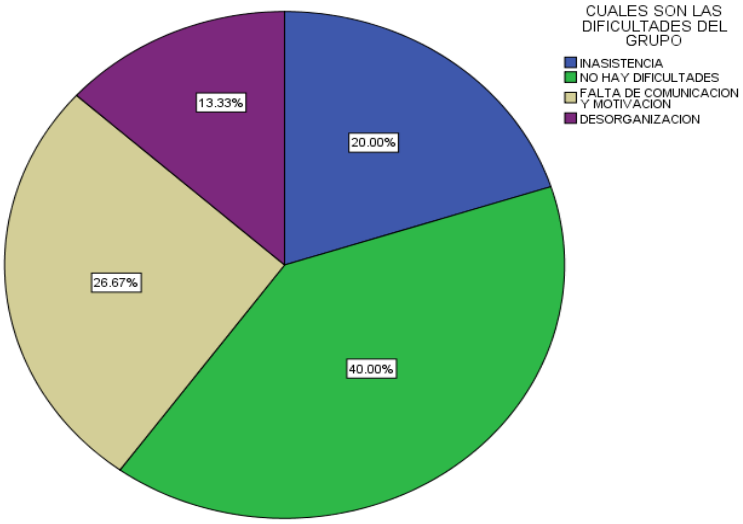
1. CUÁLES SON LAS DIFICULTADES DEL GRUPO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INASISTENCIA	6	20.0	20.0	20.0
	NO HAY DIFICULTADES	12	40.0	40.0	60.0
	FALTA DE COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN	8	26.7	26.7	86.7
	DESORGANIZACIÓN	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Autoras: (M.O - A.Q)

GRÁFICO 1

CUÁLES SON LAS DIFICULTADES DELGRUPO.



Según el gráfico estadístico se puede apreciar que el 40% dicen que no hay dificultades, el 26% dicen que el problema es la falta de comunicación y motivación, el 20% la inasistencia y finalmente el 13 % nos dicen que el problema es la desorganización. Según estos resultados se aprecia que el problema más fuerte es la falta de comunicación y motivación.

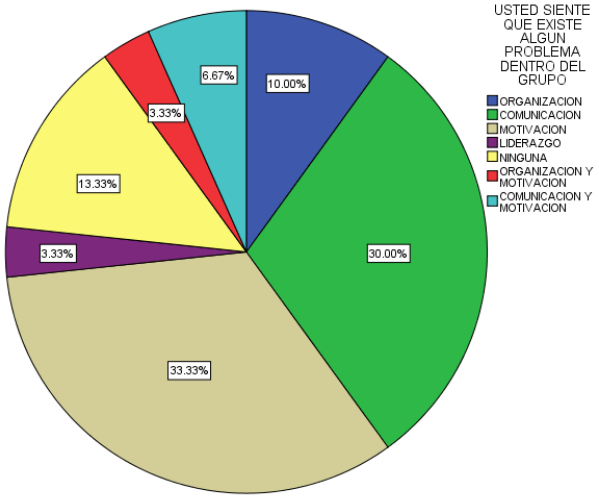
2. USTED SIENTE QUE HAY ALGÚN PROBLEMA DENTRO DEL GRUPO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ORGANIZACIÓN	3	10.0	10.0	10.0
	COMUNICACIÓN	9	30.0	30.0	40.0
	MOTIVACIÓN	10	33.3	33.3	73.3
	LIDERAZGO	1	3.3	3.3	76.7
	NINGUNA	4	13.3	13.3	90.0
	ORGANIZACIÓN Y MOTIVACIÓN	1	3.3	3.3	93.3
	COMUNICACIÓN Y MOTIVACIÓN	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Autoras (M.O – A.Q)

GRÁFICO 2

USTED SIENTE QUE EXISTE ALGÚN PROBLEMA DENTRO DEL GRUPO.



El presente cuadro estadístico corresponde a la segunda pregunta que es: ¿Usted siente que existe algún problema dentro del grupo?, los resultados se presentan de la siguiente manera con el 33.33% la

motivación refleja el mayor problema dentro del grupo, el 30% es la falta de comunicación, el 13% nos dicen que no hay problemas y el 10% nos dicen que existe una desorganización dentro del grupo.

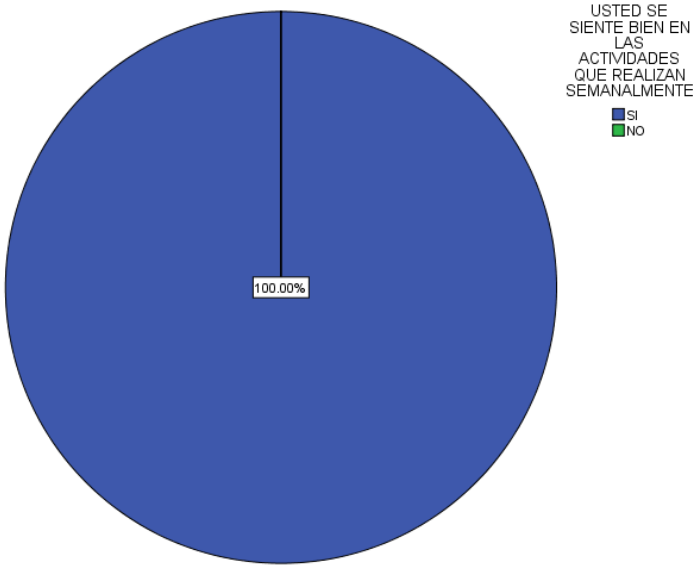
3. USTED SE SIENTE BIEN EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN SEMANALMENTE.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos SI	30	100.0	100.0	100.0

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 3

USTED SE SIENTE BIEN EN LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN SEMANALMENTE.



En esta pregunta se puede apreciar claramente la satisfacción de los Adultos Mayores en el desarrollo de las actividades con el 100% en la respuesta positiva.

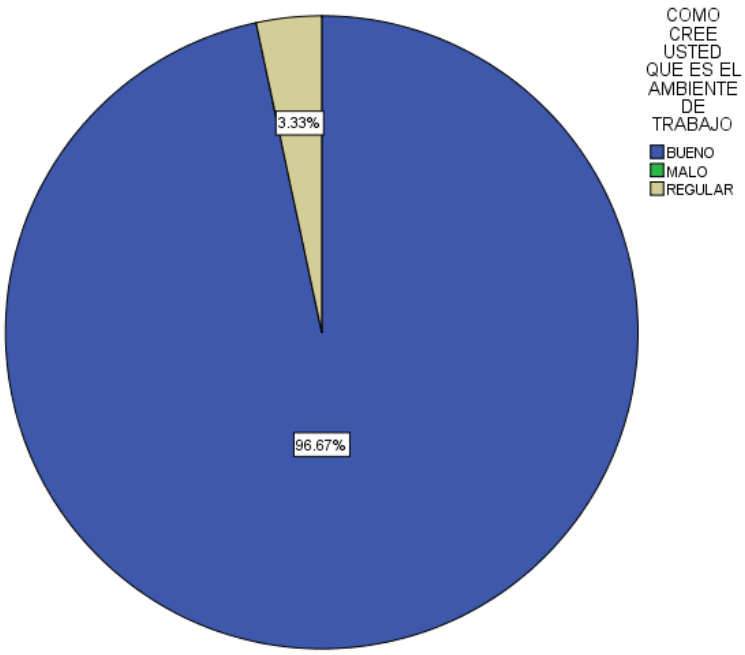
4. CÓMO CREE USTED QUE ES EL AMBIENTE DE TRABAJO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BUENO	29	96.7	96.7	96.7
	REGULAR	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 4

CÓMO CREE USTED QUE ES EL AMBIENTE DE TRABAJO.



La pregunta número cuatro muestra como resultado el 96.67% de los Adultos Mayores responden que el ambiente de trabajo es bueno y el 3.33% que es regular.

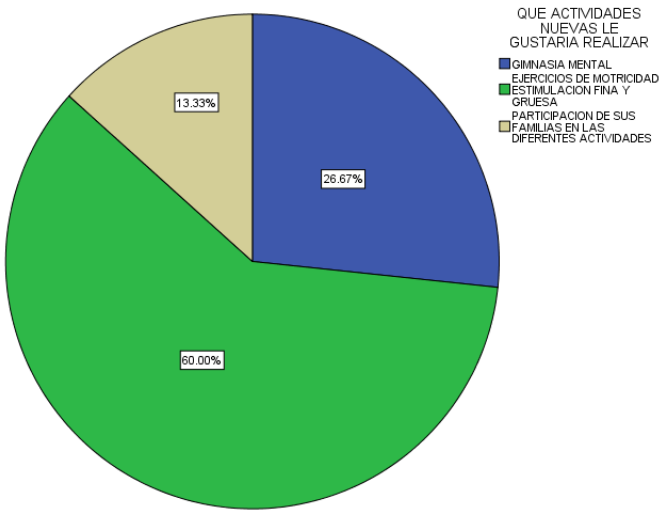
5. QUÉ ACTIVIDADES NUEVAS LE GUSTARÍA REALIZAR EN EL ESPACIO DE ENCUENTRO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	GIMNASIA MENTAL	8	26.7	26.7	26.7
	EJERCICIOS DE MOTRICIDAD ESTIMULACIÓN FINA Y GRUESA	18	60.0	60.0	86.7
	PARTICIPACIÓN DE SUS FAMILIAS EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 5

QUÉ ACTIVIDADES NUEVAS LE GUSTARÍA REALIZAR EN EL ESPACIO DE ENCUENTRO.



En la pregunta ¿Qué actividades nuevas le gustaría realizar?, la respuesta con mayor relevancia tiene el 60% la que se refiere a tener estimulación fina y gruesa, el 26.67% gimnasia mental y el 13.33% la participación de las familias.

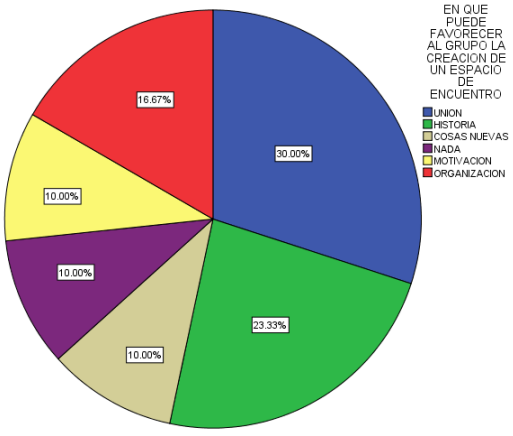
6. EN QUÉ PUEDE FAVORECER AL GRUPO LA CREACIÓN DE UN ESPACIO DE ENCUENTRO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	UNIÓN	9	30.0	30.0	30.0
	HISTORIA	7	23.3	23.3	53.3
	COSAS NUEVAS	3	10.0	10.0	63.3
	NADA	3	10.0	10.0	73.3
	MOTIVACIÓN	3	10.0	10.0	83.3
	ORGANIZACIÓN	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 6

EN QUÉ PUEDE FAVORECER AL GRUPO LA CREACIÓN DE UN ESPACIO DE ENCUENTRO.



El 30.00% respondieron que favorecería a la unión de la organización, el 23.33% favorecería para rescatar la historia de la comunidad, el 16.67% a la organización, el 10% a motivarles, 10% para hacer cosas nuevas y finalmente el 10% no opinan nada.

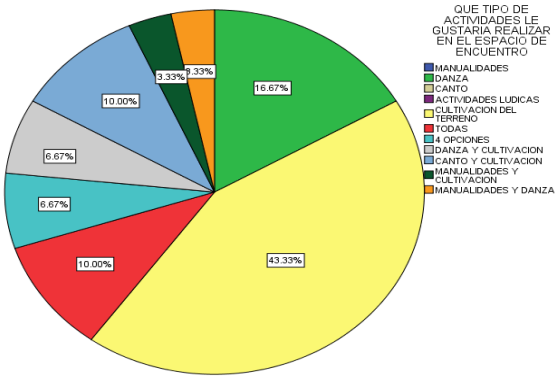
7. QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA REALIZAR EN EL ESPACIO DE ENCUENTRO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MANUALIDADES Y CULTIVACIÓN	1	3.3	3.3	3.3
	MANUALIDADES Y DANZA	1	3.3	3.3	6.7
	DANZA	5	16.7	16.7	23.3
	CULTIVACIÓN DEL TERRENO	13	43.3	43.3	66.7
	TODAS	3	10.0	10.0	76.7
	4 OPCIONES	2	6.7	6.7	83.3
	DANZA Y CULTIVACIÓN	2	6.7	6.7	90.0
	CANTO Y CULTIVACIÓN	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 7

QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES LE GUSTARÍA REALIZAR EN EL ESPACIO DE ENCUENTRO.



El porcentaje con mayor relevancia es el 43.33% que desean cultivación del terreno, el 16.67% desean danzar, el 10% todas las actividades, 10% canto y cultivación y el resto de porcentaje son de dos opciones.

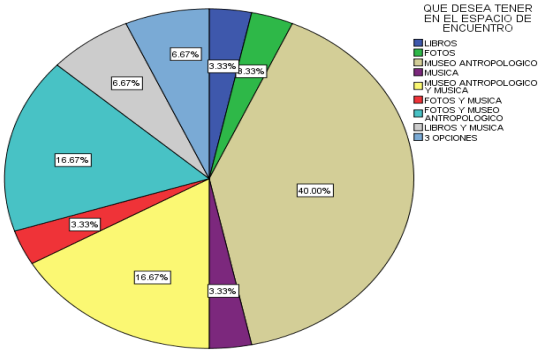
8. QUÉ DESEA TENER EN EL ESPACIO DE ENCUENTRO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	LIBROS	1	3.3	3.3	3.3
	FOTOS	1	3.3	3.3	6.7
	MUSEO LOCAL	12	40.0	40.0	46.7
	MÚSICA	1	3.3	3.3	50.0
	MUSEO LOCAL Y MÚSICA	5	16.7	16.7	66.7
	FOTOS Y MÚSICA	1	3.3	3.3	70.0
	FOTOS Y MUSEO LOCAL	5	16.7	16.7	86.7
	LIBROS Y MÚSICA	2	6.7	6.7	93.3
	3 OPCIONES	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 8

QUÉ DESEA TENER EN EL ESPACIO DE ENCUENTRO.



La pregunta que se realizó ocho presenta el siguiente resultado el 40% un museo local, el 16% museo local y música, 16.67% fotos y museo local y el resto de los resultados son de dos o más opciones expuestas en la encuesta.

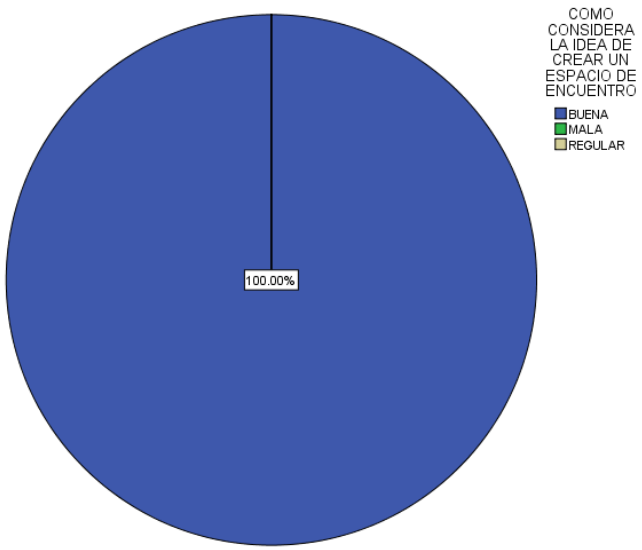
9. CÓMO CONSIDERA LA IDEA DE CREAR UN ESPACIO DE ENCUENTRO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos BUENA	30	100.0	100.0	100.0

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 9

CÓMO CONSIDERA LA IDEA DE CREAR UN ESPACIO DE ENCUENTRO.



La pregunta nueve se formuló de la siguiente manera ¿Cómo considera la creación de un espacio de encuentro? Y las respuestas son muy favorables ya que el 100% de los Adultos Mayores opinan que es una buena idea.

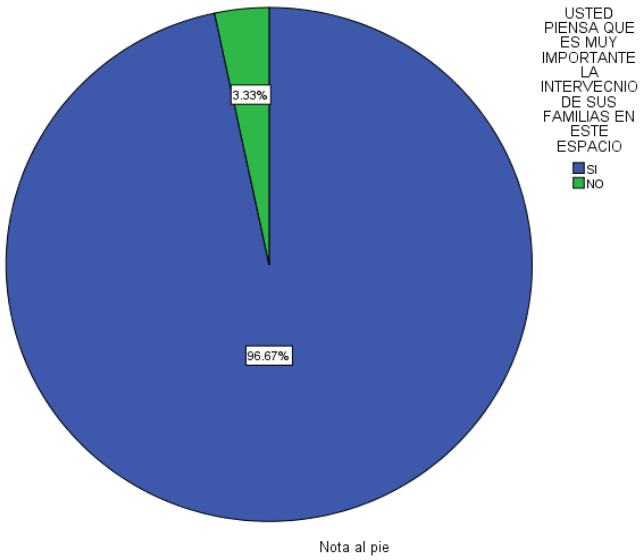
10. USTED PIENSA QUE ES MUY IMPORTANTE LA INTERVECIÓN DE SUS FAMILIAS EN ESTE ESPACIO.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	29	96.7	96.7	96.7
	NO	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

AUTORAS (M.O – A.Q)

GRÁFICO 10

USTED PIENSA QUE ES MUY IMPORTANTE LA INTERVECIÓN DE SUS FAMILIAS EN ESTE ESPACIO.



La pregunta diez fue formulada de esta manera ¿Usted piensa que es muy importante la intervención de sus familias en este espacio? el 96.67% respondieron que si es importante la intervención de las familias y el 3.33% dijeron que no es importante que intervengan las familias.

2.4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.

MODELO DE ENTREVISTA APLICADA

Nombre: _____

Apellidos: _____

Edad: _____

Fecha: _____

Representa a la Organización de: _____

1.- ¿Desde su punto de vista cree que existan falencias dentro del grupo de los Adultos Mayores?

SI

NO

¿Cuáles? _____

2.- ¿Usted piensa que con la creación del espacio de encuentro se fortalezca la organización de los adultos mayores?

SI

NO

Y ¿por qué? _____

3.- ¿Usted como líder de su organización que se debería realzar en el espacio de encuentro?

-Manualidades.

-Danza.

-Cultivación del terreno.

4.- ¿Cuáles de las siguientes actividades piensa usted que se debería incrementar en el espacio de encuentro?

-Gimnasia mental.

-Ejercicios de motricidad fina y gruesa.

-Canto.

5.- ¿Qué cree usted que necesitan los adultos mayores?

6.- ¿El grupo de los adultos mayores tienen apoyo de otras organizaciones?

7.- ¿Qué organizaciones?

8.- ¿Qué tipo de apoyo les brindan?

9.- ¿Cómo mira usted al grupo de los adultos mayores?

- Organizado. ( )

- Motivado. ( )

- Buena comunicación. ( )

- Unidos. ( )

10.- ¿Usted como líder que tipo de apoyo brindaría al grupo de adultos mayores?

11.- ¿Piensa usted que el grupo de los adultos mayores esta realizado en su totalidad o que faltaría para que lo esté?

RESULTADOS:

La entrevista se aplicó a 5 personas las mismas que forman parte de distintas organizaciones como son:

Presidente del consejo pastoral.

Miembro del consejo pastoral.

Presidenta del comité pro mejoras del Sector.

Coordinadora del gripo de Adultos Mayores.

Presidente de los jóvenes del Sector.

La aplicación de la misma nos muestra que la mayoría de los entrevistados piensan que el problema más visible que se da dentro del grupo de Adultos Mayores es la falta de organización y motivación, que por ende necesitan de personas que los acompañen y asesoren técnicamente en el proceso de estructuración de la misma.

Mencionan también que es la falta de motivación la que ha hecho que algunos de los miembros hayan dejado de asistir al lugar de encuentro.

Por otra parte mencionan que es muy importante que se desarrolle un espacio de encuentro para esta población en la que se abarque cosas nuevas, asumiendo que existen algunas cosas que les gustaría mantener.

Todos demuestran el interés en la creación y puesta en marcha del proyecto en mención, manifestando que cada uno de los entrevistados esta dispuesto a contribuir de alguna manera en el mismo. Como lo hacen ciertas organizaciones que apoyan a este grupo como son la Junta Parroquial, el MIESS y Comité pro mejoras del sector.

2.5. CONCLUSIÓN.

Como conclusión con respecto a la encuesta realizada a 30 Adultos Mayores del Barrio San José de la Parroquia Sidcay, según los resultados estadísticos se ven favorables , ya que existen dificultades dentro de la organización de tal manera necesitan una guía para organizarse mejor y fortalecer la organización de los Adultos Mayores, de la misma manera se consideran las diferentes opiniones de los Adultos Mayores que son de ir incrementando actividades nuevas, sin dejar de lado la cultivación del terreno como actividad principal.

Ellos además piensan que es importante el no dejar perder su cultura y tradiciones por eso desean tener y conservar un museo local en donde se tendrá cosas antiguas como son: utensilios de cocina, música, vestimenta, herramientas de construcción, de agricultura, fotografías de los líderes de las organizaciones que han ejecutado diferentes obras sociales para la comunidad y la parroquia.

Todo esto se realizará por medio de la creación de un espacio de encuentro denominado Viejoteca, que estará ubicado en la casa Comunal del Barrio San José de la Parroquia Sidcay el mismo que abarcará diferentes áreas.

Cada una de estas áreas abarcará las respuestas con mayor porcentaje de aceptación que se obtuvo como resultado en las entrevistas, en las cuales el protagonista principal será en Adulto Mayor.

Beneficiando así a esta población con un acompañamiento en la organización, motivación y buen funcionamiento de la Viejoteca.

CAPÍTULO III

PROYECTO VIEJOTECA DE LOS ADULTOS MAYORES "NUEVA VIDA".

3.1 INTRODUCCIÓN.

El proyecto de la Viejoteca nace de la idea de crear un lugar de encuentro para los Adultos Mayores en el que no sólo se reúnan a compartir acontecimientos de la vida diaria si no que se convierta en una organización con la finalidad de tener a este grupo de atención prioritaria activo tanto a nivel mental, físico y social.

Esta etapa de la vida tiene que ser considerada como una etapa de aceptación a nivel personal y social, evitando vivirla con prejuicios mal fundados ya que como seres humanos nos consideramos adaptables al medio por lo tanto se debe ver de una manera más abierta la idea de llegar a ser un Adulto Mayor, la presencia de las arrugas en el rostro de las personas no es signo de preocupación ya que es una muestra de la riqueza interna en conocimiento que ella posee, lo más preocupante de esta etapa seria que estas arrugas se presenten en nuestras almas ya que una alma con arrugas no sirve de nada.

3.2 DATOS GENERALES.

3.2.1. PROPÓSITO:

El propósito fundamental de nuestro proyecto es lograr que los Adultos Mayores del Barrio San José, fortalezcan su organización, para lo cuál trabajaremos de manera conjunta en los aspectos que se necesita reforzar como son la organización, comunicación y motivación para lograr el objetivo que es dar funcionamiento a una "viejoteca" en San José de la Parroquia Sidcay con los Adultos Mayores.

3.2.2. LOCALIZACIÒN:

La localización geográfica es: Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, Parroquia Sidcay, Barrio San José.

3.2.3. DURACIÒN:

El presente proyecto tendrá una duración de 3 meses.

3.2.4. FECHA DE INICIO: 17 de Septiembre de 2011.

3.2.5. POBLACIÒN BENEFICIARIA:

Los Beneficiarios Directos: 30 Adultos Mayores del Barrio San José.

Indirectos: 200 Habitantes del Barrio.

3.2.6. IDENTIFICACIÒN DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROYECTO:

La población beneficiaria se caracteriza por tener dentro del grupo a personas muy amables el mismo que esta compuesto por 14 hombres y 16 mujeres con edades que oscilan entre los 56 a los 87 años, con un alto espíritu de trabajo, son personas que siempre han vivido en el campo y que al mismo tiempo observan con tristeza que sus tradiciones se pierde en la actualidad ya que nadie ha contribuido, ni han valorado la presencia de estas, más bien los Adultos Mayores desean compartir y tratar de mantener sus costumbres y tradiciones que antiguamente se practicaban por lo que se valoraba y existía mucho respeto, en el presente este grupo de Adultos Mayores les gustaría poder hablar de ellas, y compartir sus conocimientos.

3.2.7. CRITERIOS DE SELECCIÒN DE LOS BENEFICIARIOS:

Nosotras seleccionamos a esta hermosa población de Adultos Mayores principalmente por valorarlos como seres únicos, ya que tienen grandes riquezas en sus conocimientos de sus costumbres y tradiciones que antiguamente han practicado, otro aspecto es también que esta población está un poco alejada socialmente del resto de la población del Barrio como de la Parroquia, es por este motivo que deseamos motivarlos y apoyarlos para que se fortalezca la organización involucrando al resto de las organizaciones existentes dentro del Barrio.

3.2.8. PARTICIPACIÒN DE LA COMUNIDAD EN EL PROYECTO:

La participación de la comunidad se vera marcada en la contribución de los diferentes artículos que se necesitan para la creación del museo. La intervención de los lideres de las diferentes organizaciones

como son Comité Pro Mejoras, Consejo de Pastoral, Adultos Mayores y Jóvenes los mismos que se irán apoderando del proyecto en cada una de las fases de creación del mismo.

3.2.9. COSTO TOTAL DEL PROYECTO:

Es de $ 1300,00 el mismo que se obtendrá de donaciones de las diferentes organizaciones de la comunidad, también se realizaremos una rifa para la obtención de los fondos, y una parte de dinero donaremos las autoras del proyecto.

3.2.10. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÒN:

Una vez reunidos con las habitantes del Barrio San José de la Parroquia Sidcay y sus directivos de las diferentes organizaciones se ha elaborado la matriz de los problemas que ellos mismos supieron expresarse y dando mayor relevancia en el problema de Adultos Mayores desmotivados en el Barrio de San José de la Parroquia Sidcay en el año 2011. La existencia de adultos mayores desmotivados y con sus capacidades desvalorizadas se convierte en la fuente para crear una propuesta que contribuya a mejorar esta situación y lograr que todas estas falencias disminuyan y por que no decir que desaparezcan para que el grupo se desarrolle de mejor manera, para lo cual proponemos la creación de una viejoteca con los Adultos Mayores en la que los protagonistas principales será esta población. El proyecto será acogedor ya que los adultos mayores se desenvolverán en su propio contexto y no se verán afectados en ninguna forma, más bien será un motivo más para que ellos refuercen sus lazos de amistad dentro del grupo y unión en su organización.

3.3. DESCRIPCIÒN DEL PROYECTO

3.3.1. OBJETIVOS

GENERALES:

- Crear una Viejoteca con los Adultos Mayores del Barrio San José de la Parroquia Sidcay.

ESPECÍFICOS:

- Organizar al Grupo de los Adultos Mayores del Barrio San José de la Parroquia Sidcay.
- Adecuar el local donde funcionará la Viejoteca.
- Determinar la Logística para crear la Viejoteca.
- Elaborar un Plan de Actividades.

3.3.2. METODOLOGÌA DE TRABAJO:

La metodología que utilizaremos será primeramente basada en un conocimiento teórico para posteriormente dar paso a tener una metodología participativa en la que tanto nosotras, los Adultos Mayores, Líderes y la comunidad entera formemos parte del mismo participando de manera activa en todas las actividades que se han planificado para con ello lograr que se adueñen del proyecto, colaborando de manera mancomunada para la creación de la viejoteca.

3.3.3. ADMINISTRACIÒN:

El proyecto estará administrado por los adultos mayores no sin antes haber designado a una directiva con sus diferentes responsabilidades, de la misma manera se contara con la dirigencia y representación de uno de los líderes para que les ayude junto con la promotora que existe en el grupo la misma que es ha sido designada por la Junta Parroquial de Sidcay.

3.3.4. PERSONAL:

CARGO A DESEMPEÑAR	**RESPONSABLE**
Ejecutoras del Proyecto	Mirian Ordoñez Adriana Quinteros
Administradores del Proyecto	Consejo Pastoral Directiva de los Adultos Mayores
Promotora de los Adultos Mayores	Adriana Chaca
Psicólogo/a Organizacional	Asesoramiento de la Psc. Mónica Rodas
Físico Terapista	Naturópata Pablo Merchán
Guía de la Viejoteca	Cuatro Adultos Mayores

3.4. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS:

3.4.1. PARTICIPACIÒN DEL GRUPO BENEFICIARIO:

Los beneficiarios directos son los Adultos Mayores los mismos que participarán de una manera activa, ya que están involucrados durante todo el tiempo de la creación de la Viejoteca, también son nuestra base fundamental porque serán los que principalmente apoyarán a la implementación de la Viejoteca, con las muestras que cada uno tiene de sus culturas y tradiciones.

3.4.2. SOSTENIBILIDAD:

Este proyecto será sostenible ya que durante el proceso de la creación de la Viejoteca, se irán involucrando los Adultos Mayores como también los Líderes de las diferentes organizaciones que existe dentro del Barrio y sobre todo se irán apropiándose del proyecto, por otro lado en lo económico también se realizarán rifas para poder tener fondos para la organización, y solicitando a la Junta Parroquial que apoye a la organización, en el Municipio gestionando para las diferentes actividades propuestas en la creación del proyecto. Como una visión a futuro con respecto a la parte económica de la organización se tiene la tentativa que se cobre una cuota determinada por ellos para el ingreso a la Viejoteca y así puedan contar con fondos propios, de igual manera con respecto al huerto en lo posterior se ira buscando la manera de abrir mercado para que ellos puedan comercializar sus productos todo esto con la finalidad de que ellos cuenten con un fondo propio para lo que necesiten.

3.4.3. GÈNERO:

Dentro del grupo de Adultos Mayores se encuentran 30, 14 hombres y 16 mujeres trabajaran conjuntamente, no se harán discriminación alguna, ya que hoy en día existe la equidad de género y principalmente tanto un hombre como una mujer son muy valorados.

3.5. GESTIÓN:

Para la realización de nuestro proyecto se ha realizado autogestiones para conseguir un asesoramiento técnico de una Psicóloga Organizacional que en este caso tenemos el honor de que nos asesore la

Psicóloga Mónica Rodas profesora de la Universidad del Azuay, la misma que nos está ayudando para poder elegir los perfiles para asignar las responsabilidades a cada uno de los miembros de los Adultos Mayores.

Por otra parte hacemos mención que hemos realizado oficios para conseguir donaciones de distintas personas para que nos colaboren con lo que son los artículos que se exhibirán en el espacio del museo, como de algunas cosas que hacen falta para la implementación de la cocina.

Por último, se contrato los servicios profesionales de una persona experto en ejercicios de motricidad fina, gruesa y ejercicios mentales como lo es el Naturópata Pablo Merchán.

3.6. FASES DE CREACIÓN DE LA VIEJOTECA

Nuestro proyecto constará de cuatro faces que se realizarán de la siguiente manera:

FASES	**DESARROLLO**	**RESPONSABLES**
PRIMERA	Organizar al Grupo de Adultos Mayores. Elegir perfiles y asignar responsabilidades. Elaboración de estatutos como guía para el buen funcionamiento de la Viejoteca.	Educadoras Sociales y Psicóloga Organizacional.
SEGUNDA	Adecuación del local donde funcionara la Viejoteca.	Miembros de la comunidad y Educadoras Sociales.
TERCERA	Determinar la logística para las distintas áreas que conservará la Viejoteca.	Educadoras Sociales.
CUARTA	Elaboración del Plan de actividades que se realizaran en las distintas faces de la creación de la Viejoteca.	Educadoras Sociales.

3.7. ELEMENTOS FORMALES.

La Viejoteca consta de áreas específicas las mismas que se detallan a continuación.

ÁREAS	DESARROLLO
MUSEO	Sitio destinado para poder observar todo lo concerniente a la cultura de la localidad con artículos que tienen su propia historia e importancia dentro del lugar.
OCUPACIONAL	Lugar en el que podemos encontrar todo tipo de material destinado a la elaboración de manualidades. Así como también manualidades que están elaboradas para su exhibición.
COMEDOR	Parte en la que los Adultos Mayores se disponen a servirse sus alimentos.
COCINA	Lugar en el que se preparan los alimentos para las personas presentes dentro del lugar, el mismo que esta con sus respectivos artículos pertenecientes a la cocina.
HUERTO	Sitio en el que se realizan actividades relacionadas con la agricultura, en la que podemos encontrar una variedad de plantas de distintas clases como medicinales, hortalizas entre otras.
BODEGA	Lugar en el que se guardan todos los implementos de agricultura como herramientas de trabajo entre otros.

3.8. CRONOGRAMA:

ACTIVIDAD	**OBJETIVO**	**DESARROLLO**	**RECURSOS**	**TIEMPO**
Elaboración de Oficios.	Contar con los profesionales necesarios.	Redacción y entrega de oficios.	Suministros de papelería.	1 hora 16-09-2011
Formar la Directiva de los Adultos Mayores.	Organizar al grupo.	Por medio de una reunión con todos los Adultos Mayores. Refrigerio.	Papelote, marcadores Sándwich, Horchata.	1 hora 17-09-2011
Elaboración de Oficios.	Donación de Materiales para adecuar el museo	Redacción y entrega de oficios.	Suministros de papelería.	1 hora 19-09-2011

	de la viejoteca.			
Adecuar el Local.	Tener un espacio físico para la Viejoteca.	Se realizará conjuntamente con los líderes de las Organizaciones del Barrio. Refrigerio.	Implementos de limpieza, herramientas de Construcción. Empanadas Con café.	8 horas 24-09-2011 25-09-2011
Adecuación de las diferentes Áreas de la Viejoteca.	Dar uso de estos espacios.	Se realizará conjuntamente con los líderes de las Organizaciones del Barrio. Refrigerio.	Recursos materiales. Ensalada de frutas.	5 horas 01-10-2011
Elegir perfiles para las distintas áreas de la Viejoteca.	Asignar responsabilidades.	Por medio de una reunión con la intervención de la psicóloga Organizacional. Refrigerio.	Elementos de papelería. Yogurt con galletas.	3 horas 08-10-2011
Implementación de la Viejoteca. Rifa.	Mejor calidad de ambiente. Recaudar Fondos.	Por medio de Donaciones. Refrigerio. Ventas de los Boletos.	Recursos Materiales. Jugo con Sándwich. Papelería.	5 horas 15-10-2011 1 hora 15-10-2011
Intervención de las Educadoras Sociales. Acompañamiento por parte de la Estimuladora.	Realizar actividades de integración. Integración con los Adultos Mayores.	Dinámicas de Integración y presentación. En un encuentro semanal. Refrigerio. Recepción de las	Recursos Humanos. Profesional Fisioterapeuta. Galletas con mermelada y	1 hora 22-10-2011 1 hora 22-10-2011

Recaudación de las donaciones de los moradores del Barrio.	Implementación de la Viejoteca.	donaciones a cargo de la comisión de fiscalización.	Agua aromática. Material de papelería.	2 horas
Elaboración y entrega de estatutos e Inventario General de la Viejoteca.	Tener un respaldo y una guia para un correcto funcionamiento y administración de forma transparente.	En un encuentro de las Educadoras Sociales con las comisiones ya asignadas y los lideres de las diferentes organizaciones. Refrigerio.	Computadora Papelería Infocus. Tinto con tostadas.	4 horas 29-10-2011
Elaboración de invitaciones a toda la comunidad e instituciones educativas, autoridades parroquiales.	Contar con la presencia y participación en el encuentro comunitario.	Entrega de las invitaciones a cargo de todos los miembros encargados de la Viejoteca, a las diferentes familias de la comunidad, instituciones educativas y autoridades parroquiales.	Material de papelería.	30-10-2011 Al 04-11-2011.
Capacitación a los Líderes Comunitarios.	Desarrollar las destrezas necesarias para el buen desenvolvimiento de los guías en las diferentes áreas de la Viejoteca.	Intervención de las Educadoras Sociales con los Guías de la Viejoteca y Líderes de la Comunidad.	Papelería Computadora Infocus Papelería Dinámicas	4 horas 05-11-2011
Planificación del programa a realizar en el encuentro comunitario.	Tener mayor información y realce de la existencia de la Viejoteca.	Reunión de las Educadoras Sociales conjuntamente con todos los directivos de la Viejoteca.	Computadora, Infocus, Papelería.	4 horas 06-11-2011

Mingas comunitarias. Refuerzo de la capacitación.	Cultivación del terreno. Tener una mayor capacidad de desenvolvimiento en el encuentro comunitario.	Se realizarán diferentes actividades de agricultura. Encuentro de las Educadoras Sociales con todos los directivos de la Viejoteca. Refrigerio.	Herramientas de trabajo. Semillas. Papelería. Jugo.	4 horas 12-11-2011
Encuentro comunitario.	Dar a conocer a toda la población la creación y el funcionamiento de la Viejoteca.	Aplicar la planificación del programa a desarrollar.	Recursos Humanos Dinámicas de integración.	4 horas 13-11-2011
Talleres en el área de formación y ocupacional.	Estimular las capacidades y conocimientos de los Adultos Mayores.	Realización de velas decorativas. Charla con el médico del subcentro de salud.	Recursos humanos. Materiales necesarios para la elaboración de las velas.	5 horas. 19-11-2011
Entrega formal e inauguración del proyecto "Viejoteca con los Adultos Mayores de la zona 1".	Socializar y compartir con toda la población la creación de la Viejoteca.	Participar en los diferentes momentos.	Recursos humanos. Recursos materiales. Computadora. Infocus.	26-11-2011.

3.9. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÒN.

Nuestro seguimiento será semanalmente verificando las actividades programadas a ver si se ha ido cumpliendo a cabalidad, o si se ha tenido alguna dificultad, también se realizarán reuniones con los diferentes líderes de las organizaciones para ver si se está avanzando con lo programado con cada una de las delegaciones, darnos uso de un registro de asistencia el mismo que constará de los nombres de cada uno de los involucrados y las firmas respectivas con la fecha de asistencia. Se aplicarán

evaluaciones semanales al final de cada encuentro, en donde se pondrá a conocimiento todas las novedades ya sean estas positivas o negativas, que se hayan suscitado en ese día.

3.10 PRESUPUESTO

Son $1300,00 distribuidos de la siguiente manera:

CANTIDAD	RECURSOS MATERIALES
171,00	PINTURA, BROCHAS, ESPÁTULAS, PLÁSTICO, CLAVOS, TIRILLAS, PLANCHAS DE PLAYWOOD.
250,00	MESAS, SILLAS, ESTERAS, UTENCILIOS DE COCINA.
79,00	CDS, RADIO.
92,00	REFRIGERIOS
100,00	TERAPISTA
45,00	PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL
50,00	SEMILLAS, GAVETAS, JUEGO DE JARDINERÍA
30,00	SUMNINISTRO DE PAPELERÍA
51,00	ESCOBA, ESCOBA DE NYLON, DESINFECTANTE, TOALLAS, JABON, JUEGO DE BAÑO, PAPEL HIGIENICO, 3 TACHOS PARA LA BASURA, FUNDAS PARA LA BASURA, RECOGEDOR DE BASURA
40,00	LETREROS
10,00	IMPLEMENTOS DE LIMPIEZA DE COCINA
100,00	TRANSPORTE
1,018,00	TOTAL DEL PRESUPUESTO

CAPÍTULO IV

VIEJOTECA DEL CLUB DE ADULTOS MAYORES "NUEVA VIDA".

4.1. ANTECEDENTES.

El terreno y la Casa Comunal fue adquirida el 18 de Diciembre del año 2009 por medio de una compra realizada por la organización Comité Pro-Mejoras de San José, que está liderando como Presidenta la Señora Nube Sotamba, Vicepresidente el Señor José Fernández, Secretario el Señor Julio Aucapiña, el mismo que fue adquirido al Señor Miguel Fernández Peña, por un valor de $34.000 mil dólares, ya que en el barrio se veían múltiples necesidades por ello se adquirió el terreno para brindar servicios a todos los habitantes del sector y de las diferentes organizaciones barriales la misma que actualmente está brindando apoyo a los Adultos Mayores de la Zona 1 que abarca a siete sectores de la Parroquia Sidcay los mismos que son San José, Jesús del Gran Poder, San Antonio, Altos de Machángara, Ochoa León, Bibín y Caldera, por medio de un proyecto liderado por el MIES con la finalidad de que se preste un servicio de acogida al grupo de personas Adultas Mayores ya que al ser considerado un grupo de atención prioritaria necesita de un espacio de encuentro para que ellos re reúnan y poder compartir diferentes aspectos de su diario vivir el mismo que en un inicio empieza a funcionar desde el mes de junio del año 2010 con la participación de 114 Adultos Mayores.

Con la participación de la Junta Parroquial se gestiona para que exista un apoyo por su parte en lo que concierne a la logística para que les brinden acompañamiento en la organización lo cual se involucra a diferentes entidades como son: la tenencia política, la biblioteca municipal, comité pro-mejoras.

Los mismos que a través del MIES se crea un acta de acuerdos y compromisos en la que se ponen de acuerdo todos los involucrados para que cada uno de ellos se manifieste con sus aportaciones que harán dentro del grupo de Adultos Mayores para posteriormente firmar quedando constancia de la misma.

A través de esta iniciativa y ante la falta de organización y coordinación dentro de este grupo surge la iniciativa de dos alumnas de la Universidad del Azuay Mirian Ordóñez y Adriana Quinteros para elaborar un proyecto conjuntamente con todas las organizaciones involucradas dentro del grupo de Adultos Mayores denominado "Club Nueva Vida", el proyecto propuesto el 17 de enero del 2011 por las alumnas se denomina "Viejoteca" con el objetivo de unificar y fortalecer al club en el que se

abarcarán diferentes aspectos como son: cultura, educación, cultivo del terreno y el uso del tiempo libre de la población beneficiaria.

Dando como respuesta positiva al proyecto propuesto, se realizó la intervención directa de las alumnas desde el mes de septiembre del 2011 en la casa comunal de San José, en la que se ha asistido paso a paso la creación del proyecto de Viejoteca, la misma que los protagonistas son 41 Adultos Mayores que asisten semanalmente los días sábados de 08:00 de la mañana hasta las 15:00 de la tarde, durante este tiempo se ha incrementado algunos adultos al proyecto dando mayor realce al mismo y fortaleciendo cada área del proyecto, finalizando así la intervención de las alumnas y facilitando la inauguración el 26 de noviembre del año 2011.

Nuestra Viejoteca está ubicada en San José de la Parroquia Sidcay, a unos 40 minutos de la Ciudad, el mismo que fue creado el 17 de Septiembre del año 2011, con la intervención de dos Alumnas de la Universidad del Azuay de la Licenciatura en Educación Social las mismas que son Mirian Ordóñez y Adriana Quinteros, conjuntamente con 34 Adultos Mayores de la Zona 1 "Club Nueva Vida" que son de 7 sectores de la Parroquia.

4.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

4.2.1. LOCALIZACIÓN:

En el cantón Cuenca, Provincia del Azuay, Parroquia Sidcay, a unos 45 minutos desde la ciudad está ubicado el barrio San José, en donde fue creado el Proyecto Viejoteca.

4.2.2. NUESTRA MISIÓN:

Somos una organización comprometida a fortalecer acciones comunitarios con el fin de mejorar la calidad de vida, ampliando la cobertura de atención a la población Adulta Mayor de 65 años en adelante a través de estrategias no convencionales, integrando a la participación de los mismos que contribuyan a una formación sana, participativa, creativa, autónoma, espontanea, valorando sus capacidades, logrando de esta manera el desarrollo pleno de sus potenciales.

4.2.3. NUESTRA VISIÓN:

Ser una organización reconocida a nivel social que garantice una atención integral a los Adultos Mayores de la Zona 1, con la participación de la familia, comunidad y personal de las diferentes

organizaciones dentro de la parroquia, e instituciones gubernamentales a través del fortalecimiento institucional y comunitario.

4.2.4. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

-Velar por el bienestar psico-social, potenciando las destrezas necesarias en los Adultos Mayores de la Zona 1 Club "Nueva Vida".

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adquirir, mejorar y potenciar las habilidades necesarias para un correcto desempeño en la Viejoteca

- Estimular aquellos hábitos que tienen.

4.2.5. VALORES.

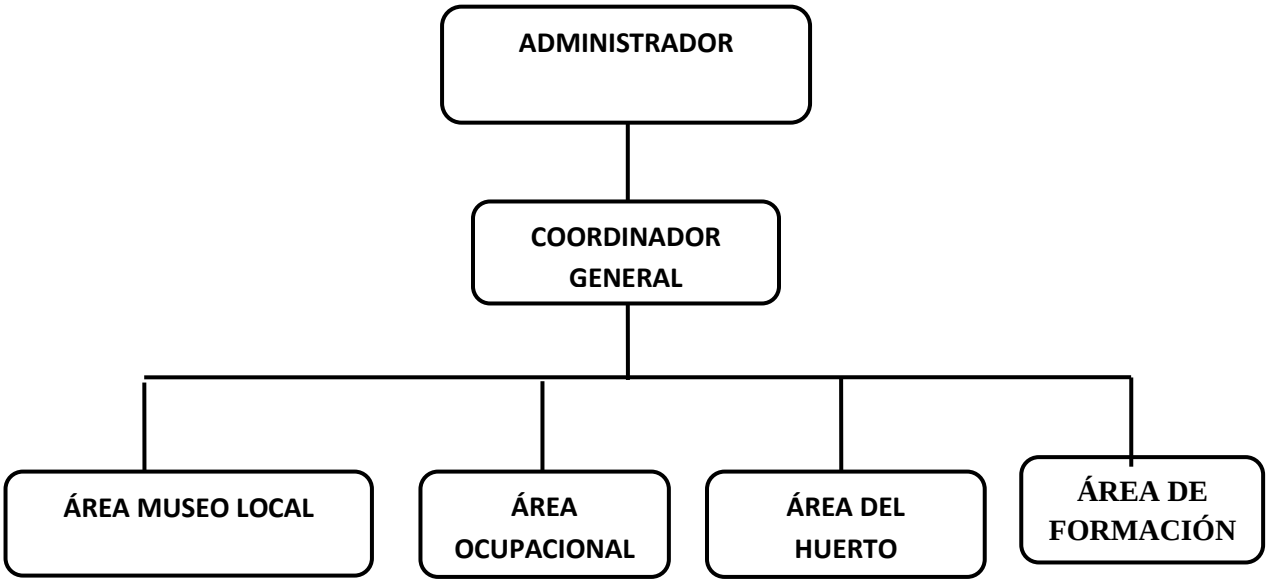
Nuestros principales valores son:

- Amor.
- Respeto.
- Responsabilidad.
- Diálogo.
- Paz.
- Compañerismo.
- Justicia.
- Honestidad.
- Generosidad.
- Tolerancia.

4.2.6. ORGANIGRAMA.

GRÁFICO 1

ORGANIGRAMA DEL PROYECTO VIEJOTECA.



AUTORAS: MIRIAN ORDOÑEZ - ADRIANA QUINTEROS

4.2.6.1 PRESUPUESTO:

Tiene un costo de $1.300.

4.2.6.2. INVENTARIO.

4.2.6.2.1. INVENTARIO DE DONACIONES PARA IMPLEMENTAR LA COCINA.

DONACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA VIEJOTECA POR PARTE DE LAS SIGUIENTES PERSONAS.

Nº DE PERSONAS	FECHA	NOMBRE Y APELLIDO	OBJETO DONADO
1	22/10/2011	VICTOR CHACA	2 DOCENAS DE COPAS DE VIDRIO
2	22/10/2011	AIDA QUITO	2 PICOS
3	22/10/2011	ZOILA SOTAMBA	1 DELANTAL DE TELA
4	22/10/2011	LUIS VASQUEZ	1 OLLA Nº 40
5	22/10/2011	LASTENIA CAJAMARCA	2 DELANTALES DE CAUCHO
6	22/10/2011	GLADYS JARA	1 REGADERA
7	22/10/2011	LIDIA JARA	1 REGADERA
8	20/10/2011	JENNY YANQUI	UTENSILIOS PARA LIMPIEZAS DE OLLAS (1 ACCIÓN, 1 ESTROPAJO, 1 ESPONJA)
9	22/10/2011	ZOILA ROMERO	1 DELANTAL DE CAUCHO
10	22/10/2011	MANUEL SOTAMBA	2 DOCENAS DE PLATOS SOPEROS
11	22/10/2011	JULIO AUCAPIÑA	1 BATIDORA
12	22/10/2011	CRUZ SANISACA	1 TACHO DE BASURA GRANDE
13	23/10/2011	MARIANA GUIRACOCHA FERNÁNDEZ	1 DOCENA DE CUBIERTOS
14	28/10/2011	POLIBIO SALDAÑA	2 DOCENAS DE TAZAS PLÁSTICAS AZULES
15	28/10/2011	TRANS MANGAN	1 DOCENA DE PLATOS DE PORCELANA TENDIDOS
16	29-10-2011	LUIS VELECELA	1 OLLA DE BARRO GRANDE
17	29-10-2011	CHOLITA SAN JOSÉ ANDREA URGILES	1 OLLA Nº 40
18	29-10-2011	INÉS PARAPI	20 DÓLARES
19	29-10-2011	MIGUEL JARA	1 MANTEL DE MESA
20	1-11-2011	ALICIA GUIRACOCHA	1 DOCENA DE CUCHARAS
21	1-11-2011	JORGE BERNAL	2 CHAROLES DE ALUMINIO 2 CUCHILLOS
22	12-11-2011	FAMILIA SALDAÑA	1 RADIO GRABADORA

		SOTAMBA	

4.2.6.2.2. INVENTARIO DE DONACIONES PARA EL ÁREA DEL MUSEO LOCAL.

REGISTRO FISCALIZACIÓN DE LOS DONATIVOS PARA LA VIEJOTECA ÁREA DEL MUSEO

Nº DE DONANTES	FECHA	NOMBRE Y APELLIDOS	OBJETO DONADO
1	15-10-2011	ROSA MARÍA GUIRACOCHA QUITO	- 1 OLLA DE BARRO PEQUEÑA - 1 CUCHARA DE PALO - 1 PONCHO DE VAYETA - 5 PLATOS DE BARRO - 5 CUCHARAS DE PALO
2	15-10-2011	MARIA ROSARIO GUAMANCELA	- 1 CANTARO DE CHICHA
3	15-10-2011	CLUB "NUEVA VIDA"	- 1 COLLAR DE ZHUARAS - 1 CABEZA DE ARADO - 1 CANASTO
4	22-10-2011	MARÍA LASTENIA CAJAMARCA HUIRACOCHA	- 1 COCINA A GASOLINA - 1 PETACA - 1 ZHILINGO
5	22-10-2011	LUIS NESTOR LLIVISACA NAULA	- 1 TELAR PARA TEJER VAYETA
6	22-10-2011	MARÍA MERCEDES PARAPI	- 1 JARRA LLILLÍN DE LOS INCAS
7	22-10-2011	MARÍA ROSA ELVIRA BARVECHO PARAPI	- 2 PLATOS DE BARRO
8	22-10-2011	ROSA OLIMPIA NAULA ORELLANA	- 1 BATEA PARA LAVAR EL ORO
9	22-10-2011	AURORA GUIRACOCHA	- 1 GUANGO Y USO
10	22-10-2011	HORTENCIA JARA	- 1 PONCHO DE BAYETA (LA MITAD)
11	29-10-2011	MARÍA CONCEPCIÓN GUIRACOCHA FERNÁNDEZ	- 1 ZOMBRERO DE PAJA TOQUILLA - 2 PILCHI DE MATE - 1 CUCHARA MAMA - 1 PILCHI PARA MACHICA

			- 1 EMBUDO PEQUEÑO - 1 PIEDRA DE MOLER AJÍ - 2 OLLAS DE BARRO MEDIANA Y PEQUEÑA - 4 CUCHARAS DE PALO - PAJA TOQUILLA
12	29-10-2011	MARÍA URUSULA GUIRACOCHA FERNÁNDEZ	- 1 CANTARO DE CHICHA GRANDE - 1 PANTALÓN CAFÉ DE TELA - 1 POLLERA DE BAYETA ROJO - 1 GORRO DE PAÑO NEGRO - 1 COBIJA DE VAYETA BLANCO
13	29-10-2011	ROSA ELENA SANISACA QUITO	- 1 OBILLO DE HILO DE LANA GRANDE COLOR BLANCO
14	29-10-2011	MARGARITA PERALTA	- 1 OLLA DE BARRO - 1 BLUSA MORADA - 2 PILCHIS 1 DE MATE 1 DE COCO - 1 ESTERA - 1 PALLCA -1 ALMANAQUE DE 1958 - 1 MECHERO PEQUEÑO
15	29-10-2011	JESÚS GUIRACOCHA	- 1 PLANCHA A CARBÓN
16	29-10-2011	ADRIANA QUINTEROS	- 1 MEDIANO - 1 HORMA - 1 TABLA - 1 YUGO - 1 MOLENILLO
17	29-10-2011	LUIS CARLOS ORDÓÑEZ SANISACA	- 1 MEDIDOR - 1 PANTALÓN CAMPANA - 1 BLOQUE DE ADOBE - 1 JARRA ENVIDRIADA
18	19-11-2011	MANUEL CAMPOVERDE	- 1 MELODIO
19	15-10-2011	CENTRO DE RECLUSIÓN (ADRIANA CHACA Y NANCY CHACA)	- 1 LAMPARA ELABORADO CON PALETAS - 1 CISNE ELABORADO CON CARTULINA

20	29-10-2011	MARÍA GUIRACOCHA	- 1 BATEA DE MANERA MEDIANA
21	29-10-2011	MANUEL	- BILLETES DEL ECUADOR
22	12-11-2011	PATRICIO CHACA	- 1 MAQUINA DE COSER MANUAL
23	19-11-2011	CLUB "NUEVA VIDA"	- 1 ALTILLO - CABUYA DE PENCO BLANCO
24	19-11-2011	MIRIAN ORDÓÑEZ	-2 FOTOGRAFÁS DE LAS VESTIMENTAS ANTIGUAS

4.3. MANUAL DE FUNCIONES.

Un manual de funciones o manual de organización comprende las funciones o responsabilidades de cada área de la viejoteca, describiendo como se intervienen en el funcionamiento general del proyecto, contiene la misión, los objetivos y la descripción de cada área así como sus responsabilidades.

4.3.1. COMPETENCIAS PERSONALES DEL ADMINISTRADOR.

LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS DEL ADMINISTRADOR:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Puesto: ADMINISTRADORA

Nombre del Ocupante: MARTHA GUIRACOCHA

II. MISIÓN

Fomentar y desarrollar estrategias para integrar la comunidad educativa, organismos públicos y privados entre otros, y así contribuir con el aporte de conocimientos tecnológicos avanzados para el desarrollo de la Viejoteca.

III. DIMENSIÓN

CARGO: ADMINISTRADORA

No. SUBORDINADOS: Coordinador General

DIMENSIONES ECONÓMICAS: Voluntariado

DIMENSIONES MATERIALES: Computadora, teléfono, calculadora.

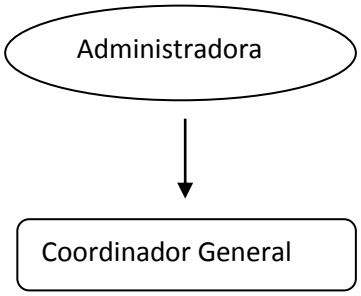
IV. NATURALEZA Y ALCANCE.

IV 1. FINALIDADES Y RESPONSABILIDADES.

Mantener una comunicación constante con todas las áreas de la organización, para llevar a cabo las planificaciones actuales y futuras de la Viejoteca, y mantener una base de datos eficaz.

IV.2 ORGANIGRAMA DEL PUESTO.

ORGANIGRAMA DE FUNCIONES



IV3. NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

PROBLEMAS TÉCNICOS

- No se ha registrado ningún problema por el momento

LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades desempeñadas en la posición**
1	**Mantener comunicación con organizaciones**

	gubernamentales Obtener y proporcionar información sobre necesidades del proyecto
2	**Mantener buenas Relaciones interpersonales** Con autoridades, pares, subalternos y organizaciones que pueden ser beneficiosas para el desarrollo del proyecto
3	**Obtener Información** Observar, recibir y obtener información de todas las fuentes principales para el fortalecimiento de la organización
4	**Organizar, planear, y priorizar el trabajo** Fijar metas y planes específicos que se conviertan en prioridad para el desarrollo
5	**Tomar decisiones y solucionar problemas** Analizar información y evaluar resultados para elegir la mejor solución a los problemas.

ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades de la posición**
1	**Mantener comunicación con organizaciones gubernamentales**
2	**Mantener buenas Relaciones interpersonales**
3	**Organizar, planear, y priorizar el trabajo**
4	**Tomar decisiones y solucionar problemas**

V. PERFIL DEL PUESTO

CARGO: Administradora

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Educación superior	Contadora y Auditoría	Contabilidad y Administración

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

- Conocimiento de administración, contabilidad y auditoría.

VI. OTROS ASPECTOS

Por la actividad que realiza la empresa tiene buenas relaciones interpersonales, y tiene conocimiento del mercado laboral de la localidad.

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Conocimientos académicos	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Administración de Empresas	X	X
Contabilidad	X	X
Auditoría	X	X

VIII.CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Mercado Laboral	Conocimiento del entorno laboral donde se desenvuelve la	X	

	organización.		
Instituciones Parroquiales	Conocimiento de las personas que laboran en las organizaciones internas parroquiales.		X

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS

Destrezas Especificas	Detalle	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Manejo de Información	Buscar, obtener y brindar información.	X	X
Manejo de Contabilidad	Transmitir información con clara de la administración del proyecto.	X	
Actualización en técnicas contables	Buena administración de los recursos económicos.	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Escucha Activa.	Capacidad de prestar completa atención a lo que la otra	X	

	persona expresa.		
Analiza información de diversa índole.	Utilizar lógica y razonamiento para identificar fortalezas y debilidades.	X	
Expresarse en forma oral y escrita de manera clara y precisa.	Capacidad de expresión, escrita y oral.	X	
Comprensión oral y escrita.	Capacidad de entender información recibida por vía oral o escrita.	X	

XII. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Dimensiones de la experiencia	**Detalle**
1. Tiempo de experiencia en preparación.	4 años en la Universidad Estatal de Cuenca.

4.3.1.1. FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR

Las funciones como Administradora son las siguientes:

1. Planificar. Este es un rol fundamental dentro de la organización, por consiguiente, se requiere de una visión integradora y del más alto nivel para llevarla a cabo los objetivos deseados.

2. Organizar. Recursos y actividades para alcanzar los objetivos.

3. Dirección. Para alcanzar los Objetivos, Designar cargos, motivación del personal.

4. Controlar. Las actividades planificadas de las áreas para medir el desempeño y corregir desviaciones y garantizar que se realice la planeación-

5. Visionar. Este es un rol fundamental porque con ello se puede emprender cambios en la organización.

6. Proveer recursos. Definir y asignar los recursos para cada área, estar pendiente y predispuesto a facilitar cualquier otro recurso que las distintas áreas puedan necesitar para cumplir su misión.

4.3.2. COMPETENCIAS PERSONALES DEL COORDINADOR GENERAL

LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS DEL COORDINADOR GENERAL:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Puesto: COORDINADOR GENERAL

Nombre del Ocupante: MANUEL CAMPOVERDE

II. MISIÓN

Contribuir eficazmente a la toma de decisiones del Administrador y promover que la gestión de las dependencias a su cargo cumpla con la Visión del Proyecto

III. DIMENSIÓN

CARGO: COORDINADOR GENERAL

No. SUBORDINADOS:

DIMENSIONES ECONÓMICAS: Voluntariado

DIMENSIONES MATERIALES: Computadora, teléfono.

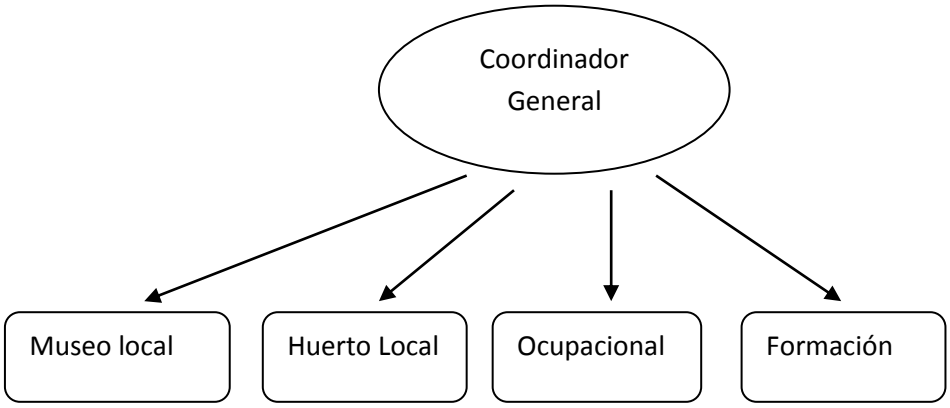
IV. NATURALEZA Y ALCANCE

IV 1. FINALIDADES Y RESPONSABILIDADES

Coordinar, programar y ejecutar actividades con el fin de lograr los resultados asignados de la Viejoteca.

IV.2 ORGANIGRAMA DEL PUESTO

ORGANIGRAMA DE FUNCIONES



IV3. NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

PROBLEMAS TÉCNICOS

- No se ha registrado ningún problema por el momento.

LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades desempeñadas en la posición.**
1	**Programar actividades con las guías de cada área.** Mantener un cronograma establecido.
2	**Mantener buena comunicación.** Con autoridades, pares, subalternos y organizaciones que pueden ser beneficiosas para el desarrollo del proyecto.
3	**Gestionar Capacitaciones.** Para mantener alta calidad de funcionamiento y desarrollo.
4	**Coordinar los programas de capacitación para cada área.**

	Para estar capacitados los integrantes del equipo, en función a lo asignado.
5	**Supervisar Actividades.** Asignadas a cada área y elaborar informes de la buena marcha de las áreas.

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	**Actividades de la posición.**
1	**Mantener comunicación interpersonal.**
2	**Coordinar reportes de las áreas.**
3	**Dirigir y Organizar actividades.**
4	**Supervisar el desarrollo de las actividades.**

V. PERFIL DEL PUESTO

CARGO: Coordinador General

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Nivel de educación	**Titulo requerido**	**Áreas de Conocimiento formal**
Educación Primaria	Primaria	

CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS:

- Conocimiento del manejo de las organizaciones barriales.

VI. OTROS ASPECTOS

Es una persona visionaria, mucha experiencia en las organizaciones de su barrio, es muy buen organizador, animador.

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Conocimientos académicos	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Primaria	X	X
Forma parte de organizaciones	X	X
Conoce del manejo y funcionamiento de organizaciones	X	X

VIII.CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Está en constantes capacitaciones	Conoce el entorno laboral donde se desenvuelve la organización	X	
Mantiene mucha comunicación con organizaciones parroquiales	Conocimiento de las personas que laboran en las organizaciones internas parroquiales		X

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Destrezas	Detalle	Requerimiento de	Requerimiento de

Especificas		Selección	Capacitación
Manejo de Información	Buscar, obtener y brindar información	X	X
Manejo de Contabilidad	Transmitir información con clara de la administración del proyecto	X	
Actualización en técnicas contables	Buena administración de los recursos económicos	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liderazgo	Aptitud adecuada al trabajo en equipo.	X	
Intermediador comunicacional	Habilidad para incentivar la comunicación interpersonal.	X	
Supervisor	Capacidad de supervisar las actividades.	X	
Evaluador	Capacidad de analizar la realidad.	X	

XII. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA.

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia en organizaciones barriales.	Más de 15 años

4.3.2.1. FUNCIONES DEL COORDINADOR GENERAL

Las funciones como Coordinador General son las siguientes:

1. Organizar, coordinar, conducir y evaluar las actividades de la Viejoteca de acuerdo a los Objetivos establecidos.
2. Tramitar y resolver los asuntos de la competencia de la organización.
3. Planear, dirigir, coordinar, orientar y supervisar las actividades técnicas y Administrativas de la organización.
4. Reportar a la Administración los resultados de las relaciones de coordinación que lleva a cabo con las áreas internas que conforman la Viejoteca.
5. Vigilar que las funciones de la organización que se cumplan a cabalidad.
6 Convocar a reuniones de trabajo para llevar a efecto los proyectos específicos en cada área de la Viejoteca que se cumplan.
7. Vigilar y supervisar el cumplimiento de los objetivos, políticas, planes, programas y procedimientos del organismo, así como las obligaciones que se deriven de las disposiciones aplicables que regulen su funcionamiento.
8. Coordinar los trabajos de integración de información de la Viejoteca del Club Nueva Vida.
9. Formular, organizar y dar seguimiento a los compromisos realizadas por organizaciones internas de la Parroquia.
10. Coordinar mensualmente la elaboración y actualización de los Proyectos de cada área de la Viejoteca.

4.3.3. COMPETENCIAS PERSONALES DEL GUIA DE MUSEO

LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS DEL GUÍA DEL MUSEO:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Puesto: GUÍAS DEL MUSEO

Nombre del Ocupante: MANUELA GURIACOCHA – ALICIA GUIRACOCHA

II. MISIÓN

Informar, dirigir y orientar al turista sobre el patrimonio de la Viejoteca, de una formar eficaz, clara y animada.

III. DIMENSIÓN

CARGO: GUÍA DEL MUSEO

No. SUBORDINADOS:

DIMENSIONES ECONÓMICAS: Voluntariado

DIMENSIONES MATERIALES: Computadora

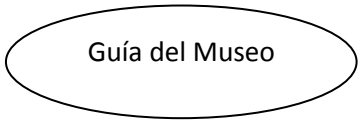
IV. NATURALEZA Y ALCANCE

IV 1. FINALIDADES Y RESPONSABILIDADES

Integrar los recursos patrimoniales con la actividad turística.

IV.2 ORGANIGRAMA DEL PUESTO

ORGANIGRAMA DE FUNCIONES



IV3. NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS.

PROBLEMAS TÉCNICOS.

- Se puede presentar problemas de forma técnica ya que no están preparadas de forma técnica.

LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades desempeñadas en la posición.**

1	**Programar actividades con las guías de cada área.** Mantener un cronograma establecido de visitas al museo de la Viejoteca.
2	**Mantener buena comunicación.** Con autoridades, pares, subalternos y organizaciones que pueden ser beneficiosas para el desarrollo del proyecto.
3	**Gestionar Capacitaciones.** Para mantener alta calidad de funcionamiento y desarrollo.
4	**Coordinar los programas de capacitación para cada área.** Para estar capacitados los integrantes del equipo, en función a lo asignado.
5	**Supervisar Actividades.** Asignadas a cada área y elaborar informes de la buena marcha de las áreas.

ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	**Actividades de la posición.**
1	**Realizar propagandas de la viejoteca.**
2	**Coordinar actividades con el resto de áreas.**
3	**Gestionar capaciones de desarrollo personal.**
4	**Desarrollar informes mensualmente.**

V. PERFIL DEL PUESTO

CARGO: Guías del Museo

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Educación Primaria	Primaria	

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

- Conocimiento del entorno y sus culturas de la localidad

VI. OTROS ASPECTOS

Mantiene buenas relaciones interpersonales, son creativas, motivadoras y animadoras.

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Conocimientos académicos	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Primaria	X	X

VIII.CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Capacitación de turismo.	Conocer el entorno y la historia del museo.	X	
Capacitación en fiscalización.	Tener un buen manejo en la administración de todos los donativos para el museo.		X

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS

Destrezas Específicas	Detalle	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Manejo de Información.	Datos Históricos y una amplia cultura general.	X	X
Conocer la localidad.	Del entorno en donde funciona la viejoteca.	X	
Tolerancia y cordialidad.	En el trato a los visitantes.	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Habilidad	Para comunicar, orientar e informar.	X	
Habilidad	Para conducción de grupos visitantes.	X	
Habilidad	Promover actividades de animación.	X	
Habilidad	Para elaborar informes de las actividades del museo.	X	

XII. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia en organizaciones barriales.	Más de 15 años.

4.3.3.1 FUNCIONES DEL ÁREA DE MUSEO LOCAL.

Las funciones de las guías del Museo local son las siguientes:

Es la responsable de la coordinación, recepción asistencia, conducción, información y animación de los turistas tanto del barrio como inter-parroquial.

1- Recibe las instrucciones de sobre el grupo de turistas a conducir o a la actividad a realizar que incluye: día y hora de llegada, órdenes de servicios, presupuesto para gastos del visitante y pases a instalaciones restringidas.

2- Elaborar un informe al finalizar los itinerarios.

3- Acompaña a los turistas en su visita a las diferentes áreas.

4- Controla periódicamente el grupo de turistas que está bajo su responsabilidad.

5- Coordina los servicios que se le prestan al turista durante los recorridos.

6- Distribuye el tiempo entre los diferentes puntos del trayecto.

4.3.4 COMPETENCIAS PERSONALES DEL GUIA FUNCIONES DEL ÁREA OCUPACIONAL.

LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS DEL GUÍA DEL ÁREA OCUPACIONAL:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Puesto: GUÍA DEL ÁREA OCUPACIONAL

Nombre del Ocupante: ADRIANA CHACA

II. MISIÓN

Orientar a analizar e instrumentar las ocupaciones de los adultos mayores para tratar su salud; entendiendo a la misma como el bienestar biopsicosocial.

III. DIMENSION

CARGO: GUÍA DEL ÁREA OCUPACIONAL

No. SUBORDINADOS:

DIMENSIONES ECONÓMICAS: Voluntariado

DIMENSIONES MATERIALES: Computadora, teléfono.

IV. NATURALEZA Y ALCANCE

IV 1. FINALIDADES Y RESPONSABILIDADES

Ayudar a que una persona mantenga una vida lo más normal e independientemente posible a pesar de sus limitaciones y valorando el potencial que cada uno tiene para el logro de nuevas destrezas.

IV.2 ORGANIGRAMA DEL PUESTO

ORGANIGRAMA DE FUNCIONES

IV3. NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

PROBLEMAS TÉCNICOS

- Actualmente no se ha registrado ningún problema por el momento.

LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	**Actividades desempeñadas en la posición.**
1	**Programar actividades para la recreación de los adultos mayores.** Mantener un cronograma establecido.
2	**Realizar manualidades.** Fortalecer las motricidades finas.
3	**Brindar capacitaciones para el área.** En diferentes contextos.
4	**Programar paseos a otros lugares.** Fortalecer la organización.
5	**Gestionar Material didáctico para el área.** Para poder realizar diferentes manualidades.

ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades de la posición.**
1	**Gestionar material didáctico.**
2	**Capacitar en nuevas tecnología.**
3	**Motivar al grupo de adultos mayores.**
4	**Desarrollar y evaluar planificaciones del área.**

V. PERFIL DEL PUESTO

CARGO: Guía del Área de Ocupacional

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA.

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Educación Primaria	Primaria	
Educación Secundaria	Secundaria	

CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:

- Promotora de los Adultos mayores de la zona, durante 1 año.

VI. OTROS ASPECTOS

Es una persona que tiene experiencia en esta área y está capacitada para apoyar al grupo.

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Conocimientos académicos	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Primaria.	X	X
Forma parte de organizaciones.	X	X
Conoce del manejo y funcionamiento de organizaciones.	X	X

VIII.CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Está en constantes capacitaciones.	Conoce el entorno laboral donde se desenvuelve la	X	

MIES	Organización.		
Mantiene mucha comunicación con los adultos mayores de la zona 1.	Conocimiento de las personas que laboran en las organizaciones parroquiales.		X

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Destrezas Especificas	Detalle	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Destreza sobre manualidades.	Elabora manualidades aptas para adultos mayores.	X	X
Habilidad para trabajar en grupo.	Transmitir conocimientos y compartir con el grupo.	X	
Motivadora y tiene muchas iniciativas.	Alegra al grupo.	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liderazgo	Aptitud adecuada al trabajo en equipo.	X	
Claridad	Habilidad en la comunicación	X	

	interpersonal.		
Tiene metas visiones	En común para el grupo.	X	
Paciencia	Prevenir la desunión de la organización.	X	

XII. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Dimensiones de la experiencia	**Detalle**
1. Tiempo de experiencia en organizaciones barriales.	Más de 2 años.

4.3.4.1 FUNCIONES DEL ÁREA OCUPACIONAL.

Las funciones en el Área Ocupacional son las siguientes:

1- Gestionar con instituciones para la dotación e implementación de materiales didácticos.

2- Proyectar y coordinar con las organizaciones públicas, actividades de recreación y tiempo libre en forma grupal o individual.

3- Planear, implementar y evaluar programas de estimulación y entrenamiento de la memoria con carácter preventivo.

4- Organizar el grupo de Danza para realizar estimulación para motricidad gruesa en los Adultos Mayores.

5- Coordinar con todos los funcionarios para realizar actividades de recreación al aire libre con toda la organización.

6- Planificar mensualmente talleres de manualidades con la encargada de la Biblioteca para estimulación fina en los Adultos Mayores de la Zona 1.

7- Planificar talleres de desarrollo y autocuidado.

4.3.5 COMPETENCIAS PERSONALES DEL GUÍA DEL HUERTO LOCAL

LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS DEL GUÍA DEL HUERTO LOCAL:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Puesto: GUÍAS DEL HUERTO LOCAL

Nombre del Ocupante: MARÍA GUIRACOCHA – ANA CHACA

II. MISIÓN

Misión es educar, apoyar y fortalecer la agricultura ecológica en la Viejoteca

III. DIMENSION

CARGO: GUÍAS DEL HUERTO LOCAL

No. SUBORDINADOS:

DIMENSIONES ECONOMICAS: Voluntariado

DIMENSIONES MATERIALES: Semillas, abonos, etc.

IV. NATURALEZA Y ALCANCE

IV 1. FINALIDADES Y RESPONSABILIDADES

Coordinar, programar y ejecutar actividades con el fin de lograr los resultados asignados de la Viejoteca.

IV.2 ORGANIGRAMA DEL PUESTO

ORGANIGRAMA DE FUNCIONES

IV3. NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

PROBLEMAS TÉCNICOS

- No se ha registrado ningún problema por el momento.

LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades desempeñadas en la posición.**
1	**Programar actividades de asesoría técnica para las guías del área.** Mantener un cronograma establecido.
2	**Brindar seguimiento al desarrollo del huerto.** Conjuntamente con las guías.
3	**Gestionar abonos orgánicos.** Para mejorar la calidad de los productos sembrados.
4	**Coordinar nuevas alternativas educativas.** Talleres del manejo del huerto en todo l proceso.
5	Prever beneficios económicos, ambientales y educativos en la comunidad.

ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades de la posición.**
1	**Ejecutar puntualmente las rutinas en el huerto.**
2	**Coordinar reportes del área.**
3	**Vigilar las necesidades del mantenimiento y cuidado de las instalaciones.**
4	**Realizar mingas de limpieza del huerto.**

V. PERFIL DEL PUESTO

CARGO: Guía del huerto local.

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA

Nivel de educación	Titulo requerido	Áreas de Conocimiento formal
Educación Primaria	Primaria	

CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS:

- Conocimiento del manejo del huerto

VI. OTROS ASPECTOS

Son personas que siempre han trabajado en los huertos

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS

Conocimientos académicos	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Primaria.	X	X
Forma parte de organizaciones.	X	X
Conoce del manejo y funcionamiento del huerto.	X	X

VIII.CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Está en constantes capacitaciones.	Conoce el procedimiento del huerto de forma técnica.	X	
Mantiene mucha comunicación con	Contacto con las personas del PAU		X

organizaciones gubernamentales.	Municipio.		

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Destrezas Especificas	Detalle	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Manejo del Huerto.	Tiempos de siembras.	X	X
Manejo de Contabilidad del huerto.	Cuando se venden los frutos.	X	
Actualización en nuevas técnicas de siembra.	Capacitación por medio del PAU.	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES.

Destrezas /habilidades generales	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Emprendedora	Dispuesta apoyar a la organización.	X	
Observadora	Pendiente del huerto.	X	
Supervisor	El funcionamiento del huerto.	X	
Puntual	Ejecuta a tiempo las actividades.	X	

XII. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Dimensiones de la experiencia	Detalle
1. Tiempo de experiencia en organizaciones barriales.	Más de 30 años.

4.3.5.1 FUNCIONES DEL ÁREA DEL HUERTO LOCAL.

Las funciones a desempeñar en el Área del Huerto Comunitarios son las siguientes:

1- Gestionar con organizaciones públicas para la dotación de semillas.

2- Organizar mingas comunitarias para el cultivo del terreno.

3- Tramitar la implementación de abonos orgánicos.

4- Inspeccionar el abastecimiento y suministros del huerto.

5- Acordar con el Municipio para vender los productos en el mercado.

6- Realizar conjuntamente con las diferentes organizaciones la promoción de los productos.

7- Controlar e informar mensualmente el manejo de la contabilidad del huerto.

4.3.6 COMPETENCIAS DEL GUÍA DEL ÁREA DE FORMACIÓN

LEVANTAMIENTO DE PERFIL POR COMPETENCIAS DEL ÁREA DE FORMACIÓN:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Puesto: GUÍA DEL ÁREA DE FORMACIÓN

Nombre del Ocupante: PENDIENTE

II. MISIÓN

Fortalecer los procesos de promoción comunitaria a través del proyecto de viejoteca.

III. DIMENSIÓN

CARGO: GUÍA DEL ÁREA DE FORMACIÓN

No. SUBORDINADOS:

DIMENSIONES ECONÓMICAS: Voluntariado

DIMENSIONES MATERIALES: Computadora, teléfono.

IV. NATURALEZA Y ALCANCE

IV 1. FINALIDADES Y RESPONSABILIDADES

Estimular la participación de los adultos mayores en actividades deportivas, recreativas y culturales que fomenten hábitos de vida saludable y mejoren sus condiciones básicas de vida.

IV.2 ORGANIGRAMA DEL PUESTO

ORGANIGRAMA DE FUNCIONES

IV3. NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS

PROBLEMAS TÉCNICOS

- No se ha registrado ningún problema por el momento.

LISTADO DE ACTIVIDADES E IDENTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES.

No.	**Actividades desempeñadas en la posición.**
1	**Diseñar** una programación recreo-deportiva que contribuya al desarrollo y mantenimiento de la función física, mental y social, y que responda a las necesidades reales de la población adulta mayor.
2	**Posibilitar** la adecuación y adaptación de los espacios recreativos y de los escenarios deportivos para que puedan ser utilizados por los adultos mayores.
3	**Establecer** mecanismos de interacción institucional que faciliten la comunicación y el intercambio de recursos físicos y tecnológicos.
4	**Apoyar y fortalecer** las actividades recreo deportivas y culturales que realizan las diferentes entidades que prestan

	servicios a la tercera edad.
5	**Posibilitar** la vinculación y participación de los adultos mayores en eventos recreo deportivo y cultural de carácter local y metropolitanos.

ACTIVIDADES ESENCIALES

No.	**Actividades de la posición.**
1	Capacitación para dirigentes y líderes Adulto Mayor.
2	Capacidad para comunicar conocimientos.
3	Habilidades para enseñar.
4	Habilidad para identificar y evaluar problemas.

V. PERFIL DEL PUESTO

CARGO: Guía del área de Formación.

EDUCACIÓN FORMAL REQUERIDA

Nivel de educación	**Titulo requerido**	**Áreas de Conocimiento formal**
pendiente	Pendiente	

CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS:

- Conocimiento del manejo de las organizaciones barriales.

VI. OTROS ASPECTOS

Pendiente

VII. CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS.

Conocimientos académicos	**Requerimiento de Selección**	**Requerimiento de Capacitación**

Pendiente	X	X

VIII.CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS REQUERIDOS

Conocimientos Informativos	Descripción	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Utilización de la informática.	Para investigaciones actuales.	X	
Poseer conocimiento de geriatría.	Tener un base sobre geriatría.		X

IX. DESTREZAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS.

Destrezas Especificas	Detalle	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Capacidad creativa.	Ser activo y creativo.	X	X
Pensamiento crítico.	Saber analizar la realidad.	X	
Capacidad de razonar lógicamente.	Tener sentido de la realidad.	X	

X. DESTREZAS/HABILIDADES GENERALES

Destrezas /habilidades	Definición	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación

generales			
Valores personales	Tener principios como ser humano.	X	
Trabajo en equipo	Trabajar con profesionales.	X	
Compromiso social	Responsable con los Adultos Mayores.	X	
Aplicar estrategias	Buen manejo de las actividades.	X	

XII. EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA

Dimensiones de la experiencia	**Detalle**
1. Tiempo de experiencia en organizaciones barriales.	Más de 2 años.

4.3.6.1. FUNCIONES DEL ÁREA DE FORMACIÓN.

1- Proyectar junto con otros profesionales proyectos dirigidos a mejorar el acceso a los recursos de la comunidad.

2- Elaborar, aplicar y evaluar planes y programas para los Adultos Mayores de la Zona 1, con la Tenienta Política.

3- Planificar actividades que contribuyan en la integración de las Personas Adultos Mayores en la comunidad.

4- Coordinar con el Sub-Centro de Salud de la Comunidad para realizar para la prevención y promoción de la Salud en la Edad Adulta.

5- Orientar sobre indicaciones y contraindicaciones preventivas en la realización de actividades de la vida diaria y otras actividades ocupacionales, para la ejecución efectiva y adecuada de las mismas haciendo uso máximo de las capacidades potenciales de los adultos mayores, posibilitando la prevención de accidentes.

6- Gestionar para la adquisición de materiales de oficina (computadora, infocus) con organizaciones de la parroquia.

7- Realizar informes cada dos meses sobre la marcha de esta área.

4.4. ACTIVIDADES POR ÁREAS.

4.4.1. ÁREA DE MUSEO LOCAL.

INTRODUCCIÓN:

La cultura a través del tiempo ha consolidado a las artes plásticas, como un componente importante e imprescindible de la sociedad, por que ésta expresa, representa, interpreta y analiza el sentimiento humano, dejándonos a través de la historia y el tiempo invalorables obras que son parte de la cultura universal.

Los Museos poseen un gran potencial a nivel educativo tanto a nivel personal como en grupo ya que a través de las exposiciones que en el se realizan se proyecta una serie de conocimientos de manera general.

El patrimonio museográfico de una comunidad expresa una relación con el pasado, con las huellas dejadas por nuestros antepasados por lo que se convierte en un patrimonio para la comunidad.

El museo es un instrumento de preservación del conjunto del patrimonio pero también ostenta una misión educativa muy importante para el desarrollo de una comunidad.

DEFINICIÓN.- Es un área de carácter permanente y no lucrativo al servicio de la sociedad y al desarrollo, abierta al publico que exhibe, conserva, investiga, comunica y adquiere con fines de estudio, educación y disfrute la evidencia material de la gente y su medio ambiente.

OBJETIVO GENERAL:

Transmitir los conocimientos de las culturas y tradiciones de la localidad a los visitantes del museo, creado con el fin del crecimiento del bienestar y del desarrollo de la comunidad, orientado sobre la identidad de un territorio, sustentado en la participación de los habitantes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Realizar acciones para adquirir, resguardar, custodiar, conservar, restaurar, catalogar, investigar, exhibir y divulgar el patrimonio cultural del área.
2. Reivindicar, revalorar, rehabilitar y fortalecer nuestras raíces históricas e identidad cultural, local y regional.
3. Realizar actividades culturales.
4. Desarrollar un plan de actividades de proyección cultural y artística para la participación directa y activa de la población local y visitantes.

FUNCIONES DEL MUSEO LOCAL: las funciones fundamentales del museo son cinco: coleccionar, conservar, investigar, difundir y educar. Cada una de estas funciones da origen a un área de atención específica que supone un personal especializado en el cumplimiento de esa función.

ACTIVIDADES:

1. Programas educativos para toda la familia. En el que se realizan juegos donde los guías del área enseñan una nueva forma de entender las obras de arte, imaginándose los olores, el sonido, el movimiento y el tacto de los objetos que se encuentran en el museo.
2. Actividades creativas para niños charlas, entrevistas a los guías de la exposición, talleres, etc.
3. Talleres infantiles y actividades con los colegios, los sábados organizar visitas didácticas e itinerarios temáticos.
4. Programa de actividades para escolares, talleres, un planetario con sesiones para niños y visitas a las exposiciones permanente.

RESULTADOS OBTENIDOS:

1. Área implementada con objetos antiguos que poseen una importancia a nivel de la Educación en cuanto a la historia.
2. El museo local esta dirigida por dos guías que conocen de la historia de los objetos que se exhiben en el mismo y que garantizan la veracidad de la información.
3. Guías capacitados dentro del área del museo.
4. Los guías ofrecen buen trato y cordialidad a los turistas.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Grado de cumplimiento de las metas y objetivos.

El área del museo local cuenta con objetos donados por los Adultos Mayores del "Club Nueva Vida" los mismos que cuentan con cada uno de sus identificadores en las que se pueden apreciar una reseña histórica que cada objeto posee.

SOSTENIBILIDAD DE LAS ACCIONES

Las iniciativas que a partir de este proyecto y concretamente del área del Museo Local surjan, podrían servir de utilidad a otros destinos a la hora de desarrollar proyectos similares. Ya que esta área es considerada un punto de partida para la realización de proyectos que solventen económicamente a este sector, fomentando el turismo y la participación activa de la población.

4.4.2. ÁREA DEL HUERTO COMUNITARIO "CLUB NUEVA VIDA".

INTRODUCCIÓN:

La actividad agrícola es una de las actividades productivas mas complejas que existen el país debido a que intervienen diversos factores tanto en la parte de campo donde se siembra y cosecha y la parte de venta donde se negocia el precio de los productos.

Uno de los principales problemas agrícolas es la post-cosecha, los agricultores reciben precios bajos por sus productos, sin embargo el consumidor final siempre paga precios altos por los productos agrícolas. Se estima que los intermediarios producen este efecto.

Otra dificultad en el sector agrícola es la sobreproducción en los productos agrícolas no solo por los agricultores de la costa, sino también en la sierra, es lo que causa que haya mucha oferta y poca demanda.

La dependencia de los agroquímicos, como fertilizantes, pesticidas y herbicidas, para el normal desarrollo de los productos agrícolas genera un gasto adicional, lo cual reduce sustancialmente las ganancias.

DEFINICIÓN.- El huerto comunitario es un movimiento urbano en el que colectivos, comunidades y vecinos se organizan para utilizar un lugar determinado y poner en marcha la regeneración de los suelos, maximizar el espacio productivo y lograr consolidar un huerto en el que todos participen y todos recojan beneficios (verduras, granos y frutas orgánicas).

OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar un huerto comunitario orgánico con la participación de 34 Adultos Mayores habitantes de los 7 sectores de la Parroquia, para ayudar a mejorar la alimentación local consumiendo productos orgánicos y usando recursos locales desde la siembra hasta su cosecha y sin afectar el medio ambiente, para esto se contara con la asistencia técnica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Realizar actividades prácticas sobre el manejo de las hortalizas de consumo diario, el cuidado del cultivo y consumo eficiente de agua.
2. Fortalecer las capacidades técnicas del grupo para manejar y hacer producir el huerto.
3. Producir los huertos comunitarios bajo un enfoque agroecológico.
4. Fomentar habilidades para la vida a través de métodos participativos en temas de Educación, Nutrición, Salud, Producción y Medio Ambiente, que permitan con mayor capacidad los riesgos de la Inseguridad Alimentaria y Nutricional en los Adultos Mayores.

FUNCIONES DEL HUERTO COMUNITARIO: Las funciones de los huertos comunitarios se ven encaminadas a un activo proceso de intercambio de conocimientos, primariamente sobre cuestiones agrícolas donde las personas mayores transmiten sus saberes campesinos a las generaciones más jóvenes ya que son considerados espacios donde se ponen en común conocimientos locales, historias orales, saberes particulares, llegando incluso a producir nuevos conocimientos. La puesta en marcha de este intercambio de experiencias se refleja en la redacción de proyectos, la realización de documentales, la escritura de libros, textos, etc.

ACTIVIDADES:

1. Preparación del terreno de cultivo: eliminar malas hierbas, remoción del suelo, expulsión de materiales extraños, nivelación del terreno, abono, desinfección del suelo, cuido del medio ambiente.
2. Selección de cultivos adaptados a las zonas.
3. Preparación de eras o bancos.
4. Preparación de semilleros.
5. Trasplante de las plantas.
6. Labores de Cultivo: regar, fertilizar, abonar, aporcar.
7. Control de malezas.
8. Control de plagas y enfermedades usando métodos orgánicos.
9. Observación y registro sistemático del crecimiento y desarrollo de los cultivos del huerto.
10. Cosecha.

RESULTADOS OBTENIDOS POR EL PROYECTO:

1. Una directiva conformada para el manejo del huerto comunitario del Club Nueva Vida.
2. Al menos 34 personas capacitadas en el manejo de un huerto comunitario.
3. Al menos 17 personas conocen la preparación de abono orgánico.
4. Un huerto comunitario implementado con sistema de riego (bombas, tuberías,

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

Grado de cumplimiento de las metas y objetivos.

Se logra implementar el huerto en el sector de San José dentro del grupo de Adultos Mayores. Inicialmente con 118 personas las cuales participaron activamente del proceso, recibieron capacitación, asistencia técnica, donde aprendieron a realizar fertilizantes orgánicos, métodos de siembra para las diferentes hortalizas, marcos para las siembras, rotación de cultivos, control orgánico de plagas y enfermedades, manejo de sistema de riego por goteo, etc.

Gracias a este proyecto, los participantes pudieron producir sus propios alimentos, coadyuvando de esta manera a mejorar la nutrición de los Adultos Mayores y claro su economía al no tener que comprar productos tan caros que pueden producirlos a un

SOSTENIBILIDAD DE LAS ACCIONES:

El desarrollo del huerto comunitario constituye un periodo de aprendizaje ya que una vez cumplido se están desarrollando huertos en cada uno de los hogares, transformándose ahora en huertos familiares que sirven de ejemplo para otras personas que lo aprecian.

4.4.3. ÁREA DE TERAPIA OCUPACIONAL.

INTRODUCCIÓN:

La terapia ocupacional es una técnica muy buena a realizar dentro de un grupo de Adultos Mayores ya que es considerada como un medio en el que las personas pueden plasmar sus emociones a través de las creaciones que realizan poniendo en juego las distintas habilidades e imaginación que posee cada uno de ellos.

Este programa es impulsado mediante el proyecto de la creación de la Viejoteca, como una forma de promover la participación y la vida activa de los Adultos Mayores de la zona 1 "Nueva Vida", la misma que abarca a siete sectores de la Parroquia Sidcay.

La realización de manualidades les ayuda a desarrollar la paciencia, la destreza y la movilidad de sus manos. Estas actividades se orientan a estimular las capacidades sensoriales, mentales y motrices a través del apoyo.

Las técnicas artísticas actúan en 2 niveles. En primer lugar, es un modo de expresión individual y en segundo lugar, un modo de comunicación y de expresión y por tanto de apertura hacia el diálogo.

DEFICICIÓN.- En términos generales, son trabajos efectuados con las manos, con o sin ayuda de herramientas. También de denomina así a los trabajos manuales realizados como actividades para la estimulación de la motricidad fina y gruesa de los Adultos Mayores.

OBJETIVO GENERAL: El objetivo fundamental de esta área, esta orientada a promover acciones para la participación y acompañamiento en el proceso de envejecimiento activo y saludable, ofreciendo alternativas de capacitación y creación que tiendan a mejorar su calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Evitar el aislamiento mediante la ocupación del tiempo libre, potenciando su capacidad de relación con el trabajo en el grupo.
2. Mejorar y desarrollar las capacidades y habilidades personales a través de diversas actividades realizadas en el centro para conseguir una mayor autonomía e integración social.
3. Potenciar la creación de recursos sociales en el medio donde surge la necesidad, para que la integración se lleve a cabo en el entorno natural.
4. Dotar a los discapacitados de habilidades básicas para la elaboración de productos y su posterior comercialización como medio de integración efectiva.

FUNCIONES DEL TALLER OCUPACIONAL: Elaboración de manualidades para la recreación y estimulación de las capacidades sensoriales motrices y mentales de los Adultos Mayores conjuntamente con la guía del área.

Fomentar la integración de los Adultos Mayores, promoviendo su auto-cuidado, autoestima y autogestión.

ACTIVIDADES:

Talleres de desarrollo de habilidades manuales y motrices:

1. Manualidades en los que se desarrollaran distintos talleres como son: pintura en tela, bisutería, elaboración de productos como maní de dulce, velas decorativas, etc.

Taller de fomento del ejercicio físico y la recreación:

2. Taller de gimnasia (impartido en la casa comunal del Adulto Mayor)
3. Encuentro recreativos, caminatas y actividades al aire libre.
4. Visitas a las turísticas.
5. Eventos masivos.

Talleres de desarrollo cultural y expresión artística: estos talleres pretenden motivar en los Adultos Mayores la creatividad y el desarrollo de habilidades artísticas,

6. Taller de folklore.

7. Taller de guitarra.

8. Taller de pintura.

9. Taller de teatro.

Taller de desarrollo y auto-cuidado: Esta área de trabajo quiere fomentar el envejecimiento saludable, fortalecimiento de la autoimagen y la valorización de aptitudes y habilidades.

Taller de desarrollo personal.

A continuación se presentan algunas de las conclusiones de lo que se considera serian las ventajas de implementar esta propuesta de la creación de un área de terapia ocupacional para el Club Nueva Vida de la zona 1 que son de Adultos Mayores.

1. Mediante la implementación de un centro recreacional que promueva programas y actividades dirigidas a los Adultos Mayores, brindándoles un servicio de primera, con la finalidad de que se integren y participen de actividades que le permita tener una mejor calidad de vida.

2. Los paseos, caminatas, excursiones a los diferentes lugares propuestos, permitirán cumplir con la función de la recreación y turismo interno ya que algunas personas visitaran ciertos lugares de mucho tiempo. Ello ayudara, además de ampliar sus conocimientos, a intercambiar opiniones, ideas, etc., ofreciéndoles una nueva alternativa como el turismo dirigido para su edad.

3. Las dinámicas de grupo, ayudaran a las personas de edad avanzada a solucionar problemas derivados de su poco interrelaciona miento y a experimentar que por medio de conversaciones, juegos, etc., pueden superar la monotonía de sus vidas, satisfaciendo una de sus principales necesidades como es la "comunicación".

4. Los juegos, deportes y actividades como concursos, rifas, etc. al motivar al Adulto Mayor a participar en las diferentes programaciones.

RESULTADOS OBTENIDOS:

1. Adultos mayores organizados y dirigidos correctamente por la guía de área.

2. El grupo de Adultos Mayores recibe diferentes talleres ocupacionales para el mejor desenvolvimiento de sus capacidades.

3. Los adultos Mayores mejoran sus movimientos de motricidad mediante la creación de manualidades.
4. Adultos Mayores motivados y entusiasmados con la creación de objetos que se convertirán en un medio de solvencia económica.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Grado de cumplimiento de las metas y objetivos.

Se logra implementar el área del taller ocupacional con la participación de una guía para el taller y se cuenta con materiales necesarios para la elaboración de manualidades. En la que los Adultos Mayores participan de manera activa dentro del área.

SOSTENIBILIDAD DE LAS ACCIONES:

El taller ocupacional forma parte activa de la vida de los Adultos Mayores ya que en esta área demuestran todas sus capacidades, habilidades e imaginación y de esta manera poder expresar sus emociones.

4.4.4. ÁREA DE FORMACIÓN.

INTRODUCCIÓN.-

El derecho a la educación no debe ser sometido a ningún límite de edad y para el adulto mayor este derecho tiene una significación especial, pues representa una oportunidad de actualización, participación social y reafirmación de sus potencialidades. Para las personas que transitan por esta etapa de la vida, la educación puede contribuir al desarrollo de una cultura del envejecimiento y elevación de la calidad de vida expresada en mayores estándares de salud, felicidad y bienestar.

La educación del adulto mayor tiene sus antecedentes en la formación de adultos, a la que múltiples autores han intentado conceptualizar como una ciencia, con una historia y desarrollo propio.

DEFICICIÓN.- La formación de la persona es un proceso de toda una vida durante el cual el individuo nunca pierde la oportunidad de cambiar a mejor.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar las aptitudes necesarias en ellos y optimizar sus competencias para evolucionar su forma de enfrentar los problemas demostrando a la sociedad de que pueden aprender y avanzar constantemente, en base a su propia determinación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Ofrecer espacios de encuentro intercambio y formación para los adultos mayores.

2. fomentar los procesos de participación social donde los adultos mayores se involucren en la toma de decisiones, en la gestión social y en la evaluación de acciones que se desarrollen en su beneficio.

3. promover la actualización tecnológica a través de la adquisición de herramientas básicas de informática.

FUNCIONES DEL ÁREA DE FORMACIÓN: Ofrecer educación a los Adultos Mayores para conservar su autosuficiencia, la adaptación social, forma de mantener el vínculo con el desarrollo social actual. Debe sentirse informado, como un hombre de su tiempo sobre la evolución del mundo actual. Se debe tener en cuenta la profundización en la búsqueda de métodos idóneos para trasmitir mensajes que enseñen y eduquen, ajustados a la vejez. Además de esto debe demostrarse que la posibilidad de aprender en el hombre existe a lo largo de la vida, en mayor o menor grado.

ACTIVIDAES:

1. Alfabetización.
2. Aprendizaje y utilización de la Informática, nuevas tecnologías.
3. Capacitaciones sobre nuestra legislación Ecuatoriana con el tema del Adulto Mayor.
4. Encuentros entre grupos de Adultos Mayores de otros sectores para socializar temas de interés.
5. Fomentar la lectura a través de la biblioteca municipal.
6. Capacitaciones sobre el tema de salud en el Adulto Mayor
7. Talleres multimedia.

RESULTADOS OBTENIDOS:

1. Adultos Mayores agrupados y dirigidos correctamente dentro del área de formación.
2. Grupo de 30 Adultos Mayores reciben capacitaciones sobre temas de interés grupal.
3. El grupo de Adultos Mayores “Nueva Vida” se informan sobre el uso y la importancia de la tecnología en la actualidad.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Grado de cumplimiento de las metas y objetivos.

Implementación del área de formación para el Adulto Mayor con elementos básicos y necesarios como son un infocus, computadoras, pizarra, marcadores y suministros de papelería para que puedan recibir las capacitaciones.

SOSTENIBILIDAD DE LAS ACCIONES:

El área de formación está considerada como una de las mas importantes ya que en ella se les enseñara a los Adultos Mayores a envejecer con dignidad y afrontar esta etapa de vida sin prejuicios. Ya que ellos poseen un gran tesoro de experiencias que son valiosas para poder transmitirlas a las demás generaciones.

4.5. TALLERES.

4.5.1. METODOLOGÍA.

La metodología que se ha utilizado para realizar los talleres como son: Nutrición en los Adultos Mayores y el taller ocupacional “La luz en tus manos” se los desarrolló partiendo primeramente de una base de conocimientos para luego poner en común con los participantes y utilizar una metodología participativa la misma que nos permite debatir aquellas ideas o conocimientos que poseemos y posteriormente modificar los mismos o fortalecerlos y lograr que permanezcan en nuestra mente.

4.5.2. TALLERES PILOTOS PARA LA VIEJOTECA.

4.5.2.1. TALLER OCUPACIONAL “LA LUZ EN TUS MANOS”.

1. DATOS GENERALES

PROPÓSITO:

El propósito fundamental de realizar este taller ocupacional es para conservar el nivel de salud y prevenir la declinación funcional en los Adultos Mayores.

LOCALIZACIÒN:

La localización geográfica es: Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, Parroquia Sidcay, Barrio San José, casa comunal de los Adultos Mayores dentro del área del taller ocupacional.

DURACIÒN:

El presente taller tendrá una duración de 3 horas.

FECHA DE INICIO: 19 de Noviembre de 2011.

POBLACIÒN BENEFICIARIA:

Los Beneficiarios Directos: 30 Adultos Mayores del Barrio San José.

IDENTIFICACIÒN DE LOS BENEFICIARIOS DEL TALLER:

La población beneficiaria se caracteriza por tener dentro del grupo a personas muy capaces y entusiastas el mismo que esta compuesto por 14 hombres y 16 mujeres con edades que oscilan entre los 56 a los 87 años.

CRITERIOS DE SELECCIÒN DE LOS BENEFICIARIOS:

Seleccionamos a esta hermosa población de Adultos Mayores principalmente por valorarlos como seres únicos, ya que tienen grandes riquezas en conocimientos y habilidades que no se han explotado ya que no se han preocupado por desarrollar y sacar a flote todas sus capacidades.

COSTO TOTAL DEL TALLER:

El taller tendrá un costo de $60,00

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÒN:

La terapia ocupacional es una técnica muy buena a realizar dentro de un grupo de Adultos Mayores ya que es considerada como un medio en el que las personas pueden plasmar sus emociones a través de las creaciones que realizan poniendo en juego las distintas habilidades e imaginación que posee cada uno de ellos.

La finalidad de este taller es que los Adultos Mayores realicen actividades lucrativas, beneficiosas y que aumenten sus habilidades funcionales y cognoscitivas, que se dediquen a una actividad que además de proporcionar sano entretenimiento también brinda la oportunidad de desarrollar la creatividad y habilidades sociales, además de contribuir a su desarrollo educacional.

Con todo esto se menciona que es muy importante que el grupo de Adultos Mayores del "Club Nueva Vida" reciba este tipo de talleres de modo mas seguido con actividades nuevas y llamativas para que se pueda garantizar la salud y bienestar de los mismos con proyectos de promoción y prevención en salud tanto física y mental.

2. DESCRIPCIÒN DEL PROYECTO

OBJETIVOS.

GENERALES:

- Lograr la mayor integración posible de los Adultos Mayores, potenciando la autonomía y el desarrollo de las capacidades personales.

ESPECÍFICOS:

1. Evitar el aislamiento mediante la ocupación del tiempo libre, potenciando su capacidad de relación con el trabajo en el grupo.
2. Mejorar y desarrollar las capacidades y habilidades personales a través de diversas actividades realizadas en el centro para conseguir una mayor autonomía e integración social.
3. Potenciar la creación de recursos sociales en el medio donde surge la necesidad, para que la integración se lleve a cabo en el entorno natural.
4. Dotar a los Adultos Mayores de habilidades básicas para la elaboración de productos y su posterior comercialización como medio de integración efectiva

METODOLOGÌA DE TRABAJO:

La metodología que utilizaremos partirá de una base de conocimientos para luego aplicar una metodología participativa ya que tanto las facilitadoras como los participantes pondrán en común las ideas y experiencias para la realización de esta actividad.

ADMINISTRACIÒN:

La administración del área de Terapia Ocupacional estará administrado por una persona designada previamente para esta área.

PERSONAL:

CARGO A DESEMPEÑAR	**RESPONSABLE**
GUÍA DEL AREA DEL TALLER OCUPACIONAL.	SRTA. ADRIANA CHACA.

3. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS:

PARTICIPACIÒN DEL GRUPO BENEFICIARIO:

Los beneficiarios directos son los Adultos Mayores los mismos que participarán de una manera activa, que ellos serán los encargados de crear con sus propias manos, utilizando su imaginación y creatividad en la elaboración de las velas decorativas.

SOSTENIBILIDAD:

El taller será sostenible ya que ellos se apropiaran de las técnicas necesarias para la elaboración de estas velas con la finalidad que ellos puedan convertir esta actividad en algo productivo tanto en lo personal como en lo económico ya que se tiene una visión al futuro de poder comercializar las mismas y que se convierta en un medio mas para que puedan solventarse económicamente.

GÉNERO:

El grupo de Adultos Mayores esta formado por 30 miembros, 14 hombres y 16 mujeres que trabajaran conjuntamente, sin ningún tipo de discriminación alguna, ya que hoy en día existe la equidad de género y principalmente tanto un hombre como una mujer son capaces de realizar actividades compartidas.

4. GESTIÓN:

Dentro de este taller se realizara también una capacitación sobre la alimentación en los Adultos Mayores para ello se ha realizado una autogestión para conseguir el asesoramiento técnico de un profesional en el área de la salud para que nos acompañe en la capacitación a los Adultos Mayores en el tema de nutrición.

5. ELEMENTOS FORMALES.

La Viejoteca cuenta con 3 áreas especificas que son el Museo Local, Huerto Comunitario y a continuación de detalla el área de terapia ocupacional.

ÁREA	DESARROLLO
MANUALIDADES	Lugar en el que podemos encontrar todo tipo de material destinado a la elaboración de manualidades. Así como también manualidades que están elaboradas para su exhibición.

6. RECURSOS:

HUMANOS
Facilitadoras del taller.
Srta. Adriana Chaca Guía del Área del taller ocupacional.
Adriana Quinteros Alumna de Educación Social.
MATERIALES
Olla grande
Cuchara de palo
Parafina
Moldes
Esencias
Secante
Colorante
Rollo de cinta masquen
Hilo para las mechas
¼ de aceite de vaselina
Fundas de hielo
Plastilina

7. CRONOGRAMA:

ACTIVIDAD	**OBJETIVO**	**DESARROLLO**	**RECURSOS**	**TIEMPO**
Elaboración de velas con distintos diseños decorativos.	Estimular las capacidades tanto motrices como mentales.	Se realizara el proceso paso a paso con los Adultos Mayores para la confección de las velas decorativas.	Recursos materiales: -Olla grande y cuchara de palo. -parafina -esencias -moldes -secante y colorante. -Aceite de vaselina. -hilo para mechas. -fundas de	3 horas.

			hielo. -plastilina. Recursos humanos: Facilitadoras del taller.	
		Refrigerio	Sándwich con agua aromática	

8. SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÒN.

Al final del taller se verificará si las actividades programadas se han ido cumpliendo a cabalidad, o si se ha tenido alguna dificultad, se compartirán las experiencias de lo aprendido y las expectativas que esta ha generado, se hará uso de un registro de asistencia el mismo que constará de los nombres de cada uno de los involucrados y las firmas respectivas con la fecha de asistencia.

Al final del encuentro se pondrá a conocimiento todas las novedades ya sean estas positivas o negativas, que se hayan suscitado en este día.

4.5.2.2. TALLER DE NUTRICIÓN.

TALLER DE NUTRICIÓN AL CLUB DE ADULTOS MAYORES "NUEVA VIDA"

PROPÓSITO:

El propósito planteado a partir de los talleres es el de obtener cambios duraderos en las conductas alimentarias que mejoren el estado nutricional de los beneficiarios.

LOCALIZACIÓN:

La localización geográfica es: Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, Parroquia Sidcay, Barrio San José, casa comunal de los Adultos Mayores dentro del área del taller ocupacional.

DURACIÓN:

El presente taller tendrá una duración de 2 horas.

FECHA DE INICIO: 19 de Noviembre de 2011.

POBLACIÓN BENEFICIARIA:

Los Beneficiarios Directos: 30 Adultos Mayores del Barrio San José.

IDENTIFICACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS DEL TALLER:

La población beneficiaria se caracteriza por tener dentro del grupo a personas muy capaces y entusiastas el mismo que esta compuesto por 14 hombres y 16 mujeres con edades que oscilan entre los 56 a los 87 años.

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:

La alimentación de los adultos mayores es un factor importante para conservar la salud. Debe ser equilibrada, variada y culturalmente aceptada.

Ante todo la comida de un Adulto Mayor debe ser fácil de asimilar por la persona. Esto significa que sus piezas dentarias o prótesis deben estar en buen estado. Hay que considerar que alimentos duros o muy secos no son los apropiados. Por lo tanto, una buena opción es la dieta semisólida o blanda.

Por todo esto se ve la necesidad de realizar este taller con la finalidad de que este grupo de Adultos Mayores se cree una conciencia de un buen habito alimentario que les ayude a mejorar su modo de alimentarse.

OBJETIVO GENERAL:

Difundir los conceptos básicos de alimentación saludable para que los adultos mayores lo incorporen en su estilo de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

-La revalorización de sus conocimientos.

-La optimización en el uso del complemento alimentario.

-La identificación de métodos correctos de combinación, manipuleo y preparación de alimentos.

-El reconocimiento de los alimentos con una finalidad dieto terapia.

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

La metodología a utilizar partirá de una base de conocimientos para luego aplicar una metodología participativa y poner en común los conocimientos que existen dentro del grupo.

ADMINISTRACIÓN:

Este taller se lo desarrolla dentro del Área de Formación

FACILITADOR:

Dr. Eduardo Salazar y la Lcda. Jenny Chimbo.

PARTICIPACIÓN DEL GRUPO BENEFICIARIO:

Los beneficiarios directos son los Adultos Mayores los mismos que participarán de una manera activa, realizando las preguntas que ellos crean convenientes en el desarrollo del tema.

SOSTENIBILIDAD:

El taller será sostenible ya que ellos se apropiaran de las técnicas necesarias para aplicarlas en su diario vivir y difundir las mismas dentro de cada uno de sus hogares.

GÉNERO:

El grupo de Adultos Mayores esta formado por 30 miembros, 14 hombres y 16 mujeres que trabajaran conjuntamente, sin ningún tipo de discriminación alguna, ya que hoy en día existe la equidad de género y principalmente tanto un hombre como una mujer son capaces de realizar actividades compartidas.

GESTIÓN:

Para la realización de este taller se gestiona la presencia del medico del Área de Salud número 1 del sector de San José de Sidcay.

RECURSOS:

RECURSOS HUMANOS
Profesionales en el Área de Salud.
RECURSOS MATERIALES
Medicamentos como antiparasitarios y hierro.

CRONOGRAMA:

ACTIVIDAD	**OBJETIVO**	**DESARROLLO**	**RECURSOS**	**TIEMPO**
Capacitación sobre nutrición y administración de	Mejorar los hábitos alimenticios de	Con la participación del medico y la	Recursos humanos: Profesionales	2 horas.

medicamentos; anti parasitarios y hierro.	los Adultos Mayores.	enfermera se procede a informar sobre la nutrición de los Adultos Mayores y la administración de medicamentos.	en el área de salud. Recursos materiales: Información sobre nutrición gráficos. Medicación.	
		Refrigerio.	Sándwich con agua aromática.	

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACIÓN:

Al final del taller se verificará si las actividades programadas se han ido cumpliendo a cabalidad, o si se ha tenido alguna dificultad, se compartirán las experiencias de lo aprendido y las expectativas que esta ha generado, se hará uso de un registro que es uso exclusivo del médico en el que se anotarán el número de participantes y el medicamento administrado.

Al final del encuentro se pondrá a conocimiento todas las novedades ya sean estas positivas o negativas, que se hayan suscitado en este día.

4.5.3. RESULTADOS DE LOS TALLERES.

Para analizar los resultados obtenidos con la realización de estos talleres se tomó en cuenta la hoja de asistencia con las observaciones y un diálogo que se les realizo al finalizar el día de los talleres en la que se pudo apreciar que los participantes apreciaron mucho el desarrollo de los mismos debido a que manifestaban que les gustaría que se repitan, que se han sentido bien y que muy pocas veces recibían talleres novedosos y útiles para ellos.

De esta manera se puede apreciar que el desarrollo de los talleres se los realizo con una buena finalidad y que se ha cumplido con las expectativas, logrando así llenar el vacío en el área de formación que ellos tenían.

4.6. CONCLUSIONES.

La realización de talleres de formación tanto en el área ocupacional como de educación en la salud son aspectos muy importantes en la vida de los Adultos Mayores debido a que son temas que por diferentes motivos se ven descuidados en ellos ya que en esta etapa de la vida la “vejez” encierra una serie de prejuicios que hacen que esta población sienta que sus capacidades son algo que ya no sirve.

En este capitulo podemos observar que se ha desarrollado todo lo correspondiente al cuerpo administrativo de la viejoteca el mismo que se ha perfeccionado con la finalidad de que la organización esté formada de manera correcta con guías que les puedan ayudar en su desenvolvimiento.

En conclusión podemos decir que este capitulo se enfoca directamente con el principio del funcionamiento de lo que es la viejoteca contando con la participación activa de cada una de las personas que están involucradas en este proyecto ya sea de manera directa o indirecta, los mismos que durante el desarrollo del mismo de han adueñado de todas y cada una de las responsabilidades, actividades que se realizan y deben seguir realizando proyectándose al futuro de su organización.

CONCLUSIONES GENERALES

Como conclusión final podemos mencionar que el grupo de Adultos Mayores del sector de San José de Sidcay se encuentran organizados y bastante motivados dentro de la Viejoteca, nombre que se ha designado a nuestro proyecto de graduación.

Dando de esta manera un resultado favorable para nosotras ya que con este proyecto se ha verificado la importancia de que las personas, en este caso los Adultos Mayores estén motivados para emprender la búsqueda de nuevas metas o actitudes. Como se ha mencionado en el capitulo I la motivación forma parte activa de nuestro ser, pero se necesita crear o estimular esta motivación para que de un buen resultado en las personas.

En este caso nosotras hemos cumplido con este requisito en la población beneficiaria logrando que se interesen y participen de manera cativa en el desarrollo del proyecto.

El grupo beneficiario cuenta con un lugar adecuado para que se desarrollen en su totalidad debido a que el proyecto abarca diferentes áreas en las que ellos se desarrollan como protagonistas de las mismas. Para lo cual se han desarrollado dos proyectos pilotos que forman parte del inicio del funcionamiento de lo que es la Viejoteca del Club Nueva Vida.

Durante el proceso de desarrollo de nuestra tesis se ha llevado a cabo una serie de actividades en la que el objetivo principal era lograr que los beneficiarios se adueñen del proyecto y saquen a flote todas sus capacidades, conocimientos y demostrar que ellos poseen conocimientos que ligados a los de la juventud pueden llegar a ser una fusión excelente en lo que se refiere a la educación para la viada.

Consiguiendo de esta forma contar con un grupo de Adultos Mayores de 7 sectores diferentes reunidos de manera organizada, colmados de energía ejecutando y planificando diferentes actividades que contribuyen a que sean considerados parte activa de la sociedad; reconocidos por emprender este proyecto que es único, que por consiguiente merece ser visitado por toda las personas para que conozcan el esfuerzo del grupo de Adultos Mayores “Nueva Vida”.

RECOMENDACIONES

Como recomendaciones finales podemos mencionar que la parte administrativa de la Viejoteca deberá estar siempre atenta ante las dificultades que se presenten dentro de la organización para poder resolverlos con exactitud.

Como parte principal se recomienda siempre trabajar en equipo e incorporar a los profesionales que se necesiten para desarrollarse de mejor manera.

No olvidar que la parte administrativa debe estar unida y mantener siempre el diálogo para así evitar malos entendidos y poner en común todas las inquietudes que existan dentro del grupo tanto administrativos como el resto de participantes.

Como también se recomienda a toda el área administrativa estar siempre en constantes capacitaciones para poder desempeñar con efectividad cada una de sus áreas dentro de la Viejoteca. Buscando la gestión pertinente para el desarrollo de las mismas en diferentes instituciones públicas o privadas, asiendo participes a todos los integrantes de esta organización para que todos estén en la capacidad de asumir cualquier tipo de responsabilidad sin depender específicamente de una persona o personas determinadas.

Y para finalizar se recomienda mantener siempre informados a los miembros del grupo en todos los aspectos tanto económicos como lo referente ala marcha y funcionamiento de la organización.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Fernando Martos Navarro, Cuerpo de gestión administrativo, volumen 2, Pagina35.

2. Dreikurs (2000), Motivation. A Biosocial and Cognitive Integration of Motivation and Emotion. Nueva York: Oxford University Press.

3. JohnmarshallReeve, Motivación intrínseca y tipos de motivación extrínseca, Pág. 130, Parte I, Capitulo 5.

4. JohnmarshallReeve, Motivación y Emoción, 3era Edición.

5. JohnmarshallReeve, Naturaleza de la emoción, Pág. 442, Parte IV

6. Manzanares Moya María Asuncion, Universidad De Castilla-La Mancha-2000

7. Revista electrónica de Motivacion y Emocion, volumen VIII, Numero 20-21

8. Dennis Coon 2005 Psicología – Pagina 429.

9. Reeve 2001.

10. Ryan, R. M. y Deci, E. L. 2000.

11. Dr. Gustavo Peña T. 2006, Una introducción a la psicología-Pagina 235.

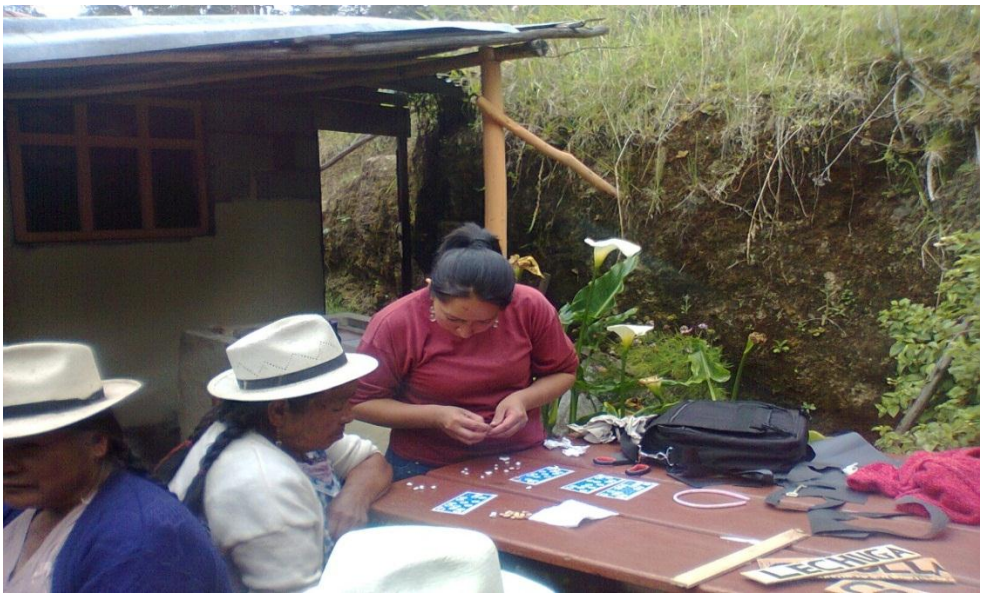
CITAS ELECTRÓNICAS:

12. http://www.google.es/search?tbm=bks&tbo=1&q=motivacion+y+emocion&btnG=Buscar+libros.

ANEXOS

4.6 PRIMER CONTACTO CON LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.

4.7 COMPARTIR MOMENTOS CON LOS ADULTOS MAYORES.


LECHUGA

4.9 REUNIONES CON LOS LÍDERES DE LAS ORGANIZACIONES.

4.10 ADECUACIÓN DEL ESPACIO FÍSICO.

4.11 RIFA PARA RECAUDAR FONDOS PARA LA ORGANIZACIÓN.

4.12 TERAPIA FÍSICA.

4.14 RECOLECCIÓN DE DONATIVOS PARA LA VIEJOTECA.

4.15 CAPACITACIÓN A LOS MIEMBROS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA VIEJOTECA.

4.16 TALLERES PILOTOS DE LA VIEJOTECA.

TALLER DE NUTRICIÓN.

4.17 TALLER OCUPACIONAL “LA LUZ EN TUS MANOS”.