



FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL: ALTERNATIVA DE DESARROLLO EN EL BARRIO TIPÁN NIZA DEL CANTÓN SANTA ELENA

Walter Harold Fabrizio Sánchez Domínguez

Juan Alberto Espinal Mero

Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario.

Universidad Estatal Península de Santa Elena.

NOTA DE LOS AUTORES

Walter Harold Fabrizio Sánchez Domínguez, Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Juan Alberto Espinal Mero, Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Las opinión presentada en éste ensayo representan a la visión de los autores sobre el tema tratado. Se agradece la colaboración del Lcdo. Wilson León Valle, MSc

Correo electrónico de autores: fabriziosd@gmail.com / jaem_juan@hotmail.com

TRIBUNAL DE GRADO

Lcdo. Guillermo Santa María Suárez, *MSc.*
**Decano de la Facultad de Ciencias
Sociales y de la Salud**

Eco. Carlos Sáenz Ozaetta, *MAe.*
**Director de la Carrera
Organización y Desarrollo Comunitario**

Eco. Juan Carlos Olives Maldonado, *MSc*
Profesor del Área

Lcdo. Wilson León Valle, *MDL.*
Profesor Tutor

Abg. Brenda Reyes Tomalá, *MSc.*
Secretaria General

ÍNDICE

Contenido

TRIBUNAL DE GRADO.....	i
ÍNDICE	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT	iii
INTRODUCCIÓN.....	1
REFERENTES TEÓRICOS CONCEPTUALES Y NORMATIVAS UTILIZADAS	2
Definición de Organización.....	2
Tipos de Organizaciones	2
Teorías del Desarrollo	5
Desarrollo comunitario.....	7
Desarrollo Local.....	7
Fortalecimiento Organizacional	8
Los Barrios	10
Barrio “Tipán Niza”	10
MATERIALES Y MÉTODOS	11
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN EMPÍRICA Y RESULTADOS	11
DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES	12
CONCLUSIONES.....	13
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	14
ANEXOS.....	16

RESUMEN

El principal objetivo de éste ensayo es identificar cuán importante es el fortalecimiento organizacional dentro del barrio "Tipán Niza" del cantón Santa Elena. Desde un principio, se aborda sobre las teorías del desarrollo comunitario y del desarrollo local, conceptos y aspectos básicos de la organización, tipos, características, teorías clásicas y modernas para la creación de éstas, la utilización y optimización de los recursos empleados, métodos o formas de trabajo que los barrios deben realizar con el fin de mejorar el ambiente dentro del mismo. Se utilizaron los métodos cualitativo y cuantitativo de la investigación, como la técnica de grupos focales y de la encuesta, con las cuales se pudo determinar los diferentes estereotipos de maneras o formas de trabajo que tienen los ciudadanos del barrio al tratar de resolver sus problemas comunitarios y la manera en que ellos le dan la importancia necesaria al fortalecimiento organizativo. Mediante la Investigación realizada se llega a la conclusión que el barrio en mención necesita diseñar un modelo de gestión para mejorar la comunicación existente entre ellos, para fortalecer a la organización y trabajar en equidad, por lo que se recomienda que se lo realice preservando su identidad cultural, en una forma directa y participativa con los ciudadanos, en los procesos que se realizaren dentro de la comunidad.

Palabras Claves: Fortalecimiento Organizacional, Desarrollo comunitario, Desarrollo local, Identidad Cultural, Barrios, Proceso.

ABSTRACT

The main objective of this essay is to identify how important is the organizational strengthening within the "Tipán Niza" neighborhood of the canton Santa Elena. From the outset, it deals with theories of community development and local development, concepts and basic aspects of the organization, types, characteristics, classical and modern theories for the creation of these, the use and optimization of resources employed, methods or Forms of work that neighborhoods must do in order to improve the environment within it. The qualitative and quantitative research methods were used, such as focus group and survey techniques, which allowed us to determine the different stereotypes of ways or forms of work that the citizens of the neighborhood have in trying to solve their community problems And how they give the necessary importance to organizational strengthening. Through the research carried out, we conclude that the neighborhood in question needs to design a management model to improve communication between them, to strengthen the organization and work in equity, so it is recommended that it be done while preserving its identity Cultural, in a direct and participatory way with the citizens, in the processes that take place within the community.

Keywords: Organizational Strengthening, Community Development, Local Development, Cultural Identity, Neighborhoods, Process.

Introducción

El presente trabajo ha sido realizado con el propósito de conocer la percepción de los moradores del barrio “Tipán Niza”, sobre el fortalecimiento organizacional y la importancia que éste tiene en su desarrollo.

En los referentes teóricos conceptuales se menciona sobre las diferentes teorías del Desarrollo, especialmente el comunitario y el local, las definiciones de cada uno de los elementos que conforman una organización, sus aspectos generales, los tipos existentes, las estructuras jerárquicas, el análisis de los recursos con que se debe contar para llegar al éxito de los objetivos planteados en cada una de éstas, como el recurso humano, económico, entre otros. Se realiza un análisis sobre el liderazgo y su importancia dentro de las organizaciones, por considerarlo parte fundamental y responsable, de su éxito o fracaso, según éste sea aplicado. De la misma manera se sugiere como deben ser las relaciones entre sus integrantes, la responsabilidad que de existir en la toma de decisiones, principalmente al considerar las destrezas de los miembros de la organización, para segmentarlos en campos o puestos donde éstos puedan desarrollar al máximo sus capacidades. Se abordará sobre los aspectos que fortalecen las organizaciones barriales, como la comunicación y sus componentes, la acción participativa, la capitalización de los recursos humanos, el empoderamiento social, entre otros, y la forma legal y/o jurídica en que se sustenta cada uno de los temas tratados,.

En los materiales y métodos se menciona sobre las referencias bibliográficas, textos, artículos científicos, revistas que se utilizaron para la realización de la investigación cualitativa y cuantitativa, la conformación de grupos focales y de encuestas para contrastar lo que dice la teoría sobre el desarrollo y lo que sucede realmente con las necesidades del barrio Tipán Niza, necesidades que deben ser cubiertas por las autoridades respectivas y que están establecidas en la Constitución de la República, Plan Nacional del Buen Vivir, y el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

En el análisis de la información, basado en los resultados obtenidos en el grupo focal y en la encuesta realizada a ciertos habitantes de edades contemporáneas de la comunidad del Barrio “Tipán Niza”, permite conocer sus diferentes puntos de vista, donde resaltan algunas alternativas de solución a sus problemas existentes.

Referentes Teóricos Conceptuales y normativas utilizadas

La propuesta del presente trabajo se basa en la línea de investigación del desarrollo comunitario, para luego reforzarlo con las de desarrollo local y de capital humano, utilizando normativas de las diferentes teorías de Desarrollo y de Organización que se pueden aplicar en una comunidad, barrio u organización social, valorando su fortalecimiento organizacional, que permita su desarrollo acorde a los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, bajo la premisa de que la Organización y el desarrollo de la comunidad, son procedimientos metodológicos similares con una evolución diferente (Ander- Egg, 1980).

Antes de abarcar el tema del Fortalecimiento Organizacional, y las teorías del Desarrollo, se tratará en primer lugar, qué es una organización, los tipos existentes, sus características, entre otros.

Definición de Organización

Hay diferentes definiciones de la palabra organización, como por ejemplo según Hernando Machaca, que la considera como un instrumento empleado por diversos colectivos sociales, interactuando de manera sistemática con diversas tareas y funciones, con variedades de estructuras, para alcanzar ciertas metas y objetivos de interés común (Concha , 2011). De la misma manera la Real Academia de Lenguas en una de sus acepciones considera que es la asociación de personas reguladas por normas en función de determinados fines (Real Academia Española de Lenguas, 2015).

Si se analiza estas definiciones, se puede resumir que Organización es una agrupación de personas que en forma voluntaria buscan un objetivo y un beneficio común, bajo normas y reglamentos que los controlen.

En el campo social, Angélica Román, manifiesta en su artículo de la Revista Medwave: La Organización Social, Función y características, que la organización social es una red de relaciones de interdependencia entre sus componentes que cumplen funciones diferentes (Román, 2011).

El hecho de constituir una Organización, no garantiza que se logrará alcanzar las metas planteadas, esto será cuando sus integrantes estén comprometidos a trabajar de forma coordinada manteniendo una excelente comunicación, y aprovechando todos los recursos que poseen como los tecnológicos, económicos y el más importante, el recurso humano.

Tipos de Organizaciones

Las organizaciones poseen características que las distinguen entre ellas, ya que existen por ejemplo organizaciones según sus fines y objetivos como empresas que generan trabajo y ganancias conocidas como instituciones de lucro, por ejemplo bancos, restaurantes, es decir negocios de toda índole; o las que al contrario se dedican a la labor y ayuda social sin esperar una remuneración económica, como fundaciones, ONG´s, clubes deportivos, de militares, religiosas, en fin, se podría citar un sin número de ejemplos, y se llegaría a la conclusión que donde exista la presencia de un grupo de personas reunidas voluntariamente, habrá una organización. Pueden estar legalmente constituidas, bajo un marco jurídico establecido, que según Idalberto Chiavenato, sin desconocer que también hay organizaciones informales, éstas deben ser flexibles para garantizar que todo esfuerzo realizado sea canalizado de la mejor manera, para el cumplimiento de sus metas u objetivos planteados (Chiavenato, 2009).

Características de las Organizaciones

El ser humano por naturaleza tiene la necesidad de convivir con otras personas, formando así las sociedades u organizaciones, siendo éstas de diversas formas y niveles, ya que son sistemas dentro de otros sistemas, donde interactúan de distintas maneras para poder existir o subsistir, dependiendo en el entorno que se encuentre y de su diseño estructural.

Una de las características principales que debe tener una organización, es la de poder contar con integrantes que compartan elementos en común, tener el entusiasmo y dedicación para realizar actividades con el mismo fin y objetivo, bajo un diseño estructurado. Sin embargo, el compartir los mismos ideales, no significa que el entendimiento dentro de la organización, este garantizado, y que no pueda volverse compleja y hasta conflictiva, ya que cada una, posee identidad propia, valores, creencias, marcando sus propias características.

Las organizaciones en la actualidad son algunas de las formas más importantes en lo que respecta a tratar de construir un mundo mejor.

Teorías de la organización

En los siguientes párrafos, se tratará sobre las teorías tanto clásica como moderna, que algunos investigadores, analistas organizacionales, emplean al crear o gestionar organizaciones.

Teoría clásica

La base de esta teoría es que todo proyecto o gestión, es un proceso de planificación, control, coordinación, mando, es decir organizaciones un tanto rígidas, con un resultado esperado rutinario y sin equivocaciones, con la responsabilidad de que cada trabajo, se acople fácilmente entre sí (Krieger, 2001).

El objetivo principal de esta teoría es ayudar en base de 14 principios a administrar una organización, definiendo que la función administrativa tiene incidencia exclusivamente en los integrantes de la misma.

Según Henry Fayol, uno de los pioneros de ésta teoría, estos principios entre otros son: Recibir disposiciones de un solo superior, para evitar duplicidad de mando, el mismo que quien ejerza las funciones de líder, debe tener la potestad y la responsabilidad de la toma de sus decisiones; Tener una planificación con objetivos secuenciales de cada proyecto, con sus respectivos responsables; Debe ser una sola persona quien asuma el liderazgo, pudiendo contar con personal de apoyo, que le permita alcanzar el bienestar colectivo de la organización y no particulares o individuales; Comprometer a los miembros de la institución en cumplir con las normas y reglamentos establecidos; De acuerdo a su preparación delimitar funciones y el más capacitado ocupar cargos de jerarquía, todo esto manteniendo un orden y disciplina, dando una justa recompensa a quien se lo merezca, para mantener el entusiasmo y evitar deserciones; Permitir la iniciativa de los colaboradores y estar consciente que nada y nadie es infalible, y que el trabajo en equipo es la mejor herramienta para mantener un excelente ambiente de trabajo (Fayol, 1916).

Se puede establecer entonces que su autor, con propuestas fácilmente comprensibles, sugiere que para alcanzar una administración eficiente en las organizaciones, éstas deben estar estructuradas jerárquicamente, para que los proyectos a emprender, deban tener una secuencia y una línea de mando rigurosamente establecida, sin descuidar el incentivo y la motivación de quienes las integran.

Teoría Moderna

Las organizaciones actuales o que han evolucionado con el tiempo, dentro de sus objetivos es el de actuar con responsabilidad social, procurando ser eficientes en el manejo de los recursos, y de esta manera poder solucionar de forma efectiva problemas que antes no existían y lograr resultados positivos, aplicando una teoría moderna y dinámica que en base a los diferentes tipos de investigación, permita describir, comprender, predecir y controlar estas variables o factores.

Entre estas teorías que han sido clasificadas como modernas se encuentran los siguientes enfoques: de a) sistemas, que facilita la unificación de muchas disciplinas para proporcionar un escenario idóneo, donde se pueda planear acciones y prevenir resultados; de b) socio –

técnico, que se basa en el desarrollo de grupos de trabajo, relativamente autónomos, permitiendo que los integrantes tomen sus propias decisiones en la actividad encomendadas y escoger las mejores y c) de contingencia o situacional, el cual permite tener una alternativa de accionar si no resultara exitoso en una organización, cuando en otra si lo fue.

Dentro de los principales autores de estas teorías, contamos con el italiano Stefano Zan, quien da mayor importancia a la cultura y el aprendizaje organizativo, considerando a la cultura como la variable independiente, la cultura como organización y viceversa.

Estructura Organizacional

Como se hizo referencia anteriormente, cada organización es un sistema inserto en otro, ya que de una u otra forma existe cierta interdependencia, puesto que en ocasiones se necesitan mutuamente para poder existir, como por ejemplo entre empresas proveedoras de insumos y de producción, entre otras, para alcanzar determinados propósitos.

Muchas organizaciones tienen diversidad de estructuras, algunas muy rígidas, otras demasiadas flexibles, con mucha o poca burocracia, poco o nada de recursos y que según el criterio de quienes se encuentren dirigiendo, liderando o gerenciando las mismas, están destinadas al éxito o al fracaso.

Para alcanzar los objetivos trazados, es necesario contar con una estructura organizacional acorde a la personalidad e idiosincrasia tanto de sus integrantes, como de la organización misma, con una jerarquía definida, con normas y reglamentos, que establezcan claramente rangos, funciones y el comportamiento de quienes son sus colaboradores (Hall, 2006).

En base a lo expuesto, como estructura organizacional se puede definir, a la manera en que se dispone dentro de una organización, el cómo, el dónde, el cuándo y el quién debe realizar las actividades establecidas delimitando su radio de acción, es decir establecer un organigrama que jerarquice, divida y coordine las funciones de cada uno de los individuos dentro de su organización.

Para poder crear el organigrama adecuado a cada organización, y que estos puedan aportar eficazmente al funcionamiento de la misma, se han determinado cuatro tipos de estructuras organizacionales, que varían desde las lineales siendo éstas las más antiguas y sencillas, donde la responsabilidad recae en el jefe inmediato superior; las estructuras que combinan con las lineales, asesoradas por diferentes departamentos conocidos como "staff"; las que comparten la responsabilidad en un grupo de personas llamadas "comité" y finalmente las matriciales que nombran responsables de algún proyecto determinado, pudiendo éstos asesorarse con técnicos conocedores del tema (Daft, 2007).

Para concretar cualquier proyecto, de cualquier organización, es necesario saber con qué recursos se cuenta.

Miguel Blázquez, al hablar de recursos, sugiere que se los analice en el contexto de organización, recursos, procesos e impacto; es decir que los recursos son un compendio de valores y factores, tangibles e intangibles que elaboran y/o planifican que disponen las organizaciones en un momento determinado para la puesta en marcha de algún proyecto o proceso (Blázquez M/Mondino A, 2006).

Para tener una referencia y poder determinar las clases o tipos de recursos que pudiesen existir dentro de una organización, se ha recurrido al criterio de uno de los autores tradicionales, dentro del campo de la Administración, como Idalberto Chiavenato, donde según su razonamiento, hay Recursos Materiales como por ejemplo, construcciones, bienes muebles, materias primas, entre otros; Recursos técnicos y tecnológicos como Sistemas de comunicación, sistemas contables, marcas registradas o patentes, instrumentos como computadores; Recursos Financieros o económicos como diferentes tipos de capital, créditos bancarios, aporte de socios, donaciones; Recursos Administrativos tales como la planificación y la dirección, tomando en cuenta el Recurso Humano, quienes serán los encargados de

ejecutar, activar y/o utilizar los demás recursos, acorde con su capacidad, experiencia, conocimiento, creatividad, pensamiento y filosofía (Chiavenato, 2009).

No obstante, este criterio puede quedar un tanto limitado, por el punto de vista de otros autores, como el mismo Miguel Blázquez, que añade el Recurso de pertenencia, de acción, relevancia, dando a entender que se debe considerar el grado de empoderamiento de su recurso humano, la capacidad de acción y reacción, las estrategias a implementar, y la importancia o urgencia de la puesta en marcha o planificación de un proyecto, es decir (para M. Blázquez) si no se considera estos últimos, no todos los recursos son necesarios o son válidos para que una organización salga adelante (Blázquez M/Mondino A, 2006).

Liderazgo

El tema del liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y han adquirido una importancia cada vez mayor en las organizaciones. La razón es muy sencilla: las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad. Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. El liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección (Chiavenato, 2009).

Las organizaciones que han ido evolucionando son en parte por el liderazgo que han desplegado sus dirigentes. Al hablar de Liderazgo, se habla de líderes, y por cultura general, se piensa en personajes que han dejado huella en la historia mundial, como un Gandhi, Winston Churchill, Hitler, Mandela, entre otros. Para no correr el riesgo de confundir liderazgo con fama, con carisma o con hazañas, se hará un análisis de lo que significa y sus connotaciones.

Desde un comité barrial, la asociación de padres de familia de la escuela o colegios, la gerencia de empresas, equipos deportivos en fin, como se afirmara en párrafos anteriores no se puede encontrar actividades que no requieran el trato entre personas, y que mejor si están dirigidas por aquellos que sean capaces de resolver problemas, tomar decisiones, enmarcados en una excelente comunicación.

Dirigir una organización no es simplemente dar órdenes, hay que saber hacerlo, dirigir es la habilidad de identificar y seleccionar con acierto a sus colaboradores más cercanos, para que con motivación intrínseca, capacitación, preparación técnica, trabajar eficazmente en equipo, entre otros, se pueda alcanzar y garantizar el éxito de las metas y objetivos planteados.

El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento, es por esta razón que el verdadero líder dentro de sus funciones deben ser el actuar con responsabilidad, humildad y ética, calidad moral, desarrollar un proceso de aprendizaje que transmita al resto de dirigentes y no pretender querer perennizarse en sus funciones, sin permitir oportunidades para nuevos líderes que vayan surgiendo.

Teorías del Desarrollo

En un enfoque moderno, estas teorías, pretenden identificar las diferentes condiciones para hallar una propuesta de desarrollo y crecimiento económico sostenido en cualquier tipo de organización o comunidad.

De manera sintetizada se puede considerar cuatro aspectos de suma importancia que permiten establecer e interpretar el esfuerzo realizado por los países o colectivos sociales, para alcanzar su desarrollo, especialmente en aquellos que su nivel de pobreza es mucho más notorio comparado con otros: La modernización, dependencia, sistemas mundiales y globalización.

Alvin So afirma que hubo circunstancias después de la Segunda Guerra Mundial que favorecieron el inicio de la teoría del desarrollo de la modernización, siendo uno de ellos el

surgimiento de Estado Unidos, que luego de culminar el conflicto bélico, se convierte en una potencia mundial, al implementar el Plan Marshall, que consistió en reconstruir los países devastados, con apoyo político y financiero dentro de la perspectiva de que “desarrollo era igual a progreso económico”, creándose dos sectores como el llamado “moderno” enfocado a la industrialización” y el “tradicional” como por ejemplo la agricultura de subsistencia o de baja productividad, por lo que la idea inicial era la de modernizar todo lo que se pudiera, propiciar una rápida industrialización, modernizar la tecnología, ya que estos procesos iba a provocar una clase asalariada con mejor modo de vida, habitando en un sector urbano con mejores condiciones, con un Estado poderoso, que brinde una seguridad social, existiendo una cultura de consumo elevado, pensando que el desarrollo se logra, mediante la innovación tecnológica, el aumento de su producción interna y su acumulación de riquezas.

La teoría de la modernización establece que las sociedades modernas son más productivas, los niños están mejor educados, y los necesitados reciben más beneficios. El análisis de Smelser afirma que las sociedades modernas tienen el aspecto particular de la diferenciación estructural particular, es decir, una definición clara de las funciones y papeles políticos de las instituciones (Smelser, 1964).

La teoría de la dependencia, tiene un enfoque más social y político que económico. Surge de los países llamados del tercer mundo, dependientes de lo que los países industrializados puedan o quieran negociar con ellos, que se han dado cuenta que el consumismo, y la industrialización no siempre trajo un desarrollo equitativo, y que aspiran que sus Estados tengan políticas económicas que incentiven a consumir más de lo que producen que de lo que importan, y que mejoren la redistribución de las riquezas (Prebisch, 1950).

Con el pasar del tiempo este enfoque ha ido modificando su dependencia a organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Internacional del Desarrollo.

Un punto importante de los nuevos estudios de dependencia es que mientras que la posición ortodoxa de la dependencia no acepta la autonomía relativa del gobierno de las élites poderosas, los nuevos autores de esta escuela reconocen un margen de acción de los gobiernos en el sentido de darles espacio para perseguir su propia agenda (Poulantzas, 1998).

Al comienzo de la década de los sesentas, los países del Tercer Mundo desarrollaron nuevas condiciones sobre las cuales intentaron elevar sus estándares de vida y mejorar sus condiciones sociales. Estas nuevas condiciones estaban relacionadas con el hecho de que los sistemas internacionales financieros y de intercambio tenían cada vez menos influencia.

Básicamente estas nuevas circunstancias económicas internacionales producen nuevas actividades en la economía capitalista mundial que no podían ser explicadas dentro de los confines de la teoría de la dependencia, que hay condiciones mundiales que operan como fuerzas determinantes especialmente para países pequeños y subdesarrollados como el nuevo sistema de comunicaciones mundiales, los nuevos mecanismos de comercio mundial, el sistema financiero internacional, y la transferencia de conocimientos y vínculos militares, interactuando de manera interna de cada país como por ejemplo Taiwán, Japón, Corea del Sur (Wallestein, 1987).

La teoría de la globalización surge del mecanismo global que presenta una mayor integración con énfasis particular en la esfera de las transacciones económicas. En este sentido esta perspectiva es parecida al enfoque de los sistemas mundiales. Sin embargo, una de las características fundamentales de la teoría de la globalización es que se centra y enfatiza aspectos culturales y económicos así como de comunicación a escala mundial. Esta escuela argumenta que los principales elementos modernos para interpretar los procesos de desarrollo son los vínculos culturales entre los países, además de los vínculos económicos, financieros y políticos. En esta comunicación cultural, uno de los factores más importantes es la creciente flexibilidad de la tecnología para conectar a la gente alrededor del mundo.

Estas perspectivas teóricas nos permiten no sólo aclarar conceptos sino que también identificar recomendaciones relacionadas con políticas sociales.

El término desarrollo se entiende (para efectos del presente ensayo) como una condición social dentro de un país, en la cual las necesidades auténticas de su población se satisfacen con el uso racional y sostenible de recursos y sistemas naturales. La utilización de los recursos estaría basada en una tecnología que respeta los aspectos culturales y los derechos humanos.

Esta definición general de desarrollo incluye la especificación de que los grupos sociales tienen acceso a organizaciones y a servicios básicos como educación, vivienda, salud, nutrición, y sobre todo, que sus culturas y tradiciones sean respetadas dentro del marco social de un estado-nación en particular, es decir un desarrollo comunitario y local.

Desarrollo comunitario

Es un método de acción social y programa específico que nace de un contexto y circunstancia muy diferente de la organización de la comunidad destinado a crear condiciones de progreso económico y social para toda la comunidad, como mejoras materiales, organización de servicios, con la participación activa de esta (Ander- Egg, 1980).

La esencia del desarrollo de la comunidad no consiste en lo que se hace sino como se hace y su aspecto sustancial consiste en la participación de la gente.

Murray Ross señala que el término “desarrollo comunitario” ha sido empleado para describir los esfuerzos para ayudar a las comunidades de los países menos desarrollados.

Según José Luis Muñoz, el Desarrollo Comunitario tiene su trayectoria en la historia de las civilizaciones, que el concepto que actúa directamente en lo social, nace de las necesidades de los habitantes de una organización o comunidad, con el antecedente que mientras son satisfechas nacen otras en los diferentes campos que el hombre se desenvuelve, lo que plantea de manera práctica que las necesidades nunca pueden ser satisfechas en su totalidad (Muñoz, 2012).

El desarrollo socioeconómico de la comunidad es uno de los objetivos primordiales de los diferentes niveles de gobiernos en la actualidad por lo que se plantean estrategias, acciones y políticas que tienen como fin reducir la pobreza y el desempleo.

Las actuales políticas gubernamentales del país están enfocadas a implementar una filosofía y modelos de constante desarrollo que permitan a los diferentes niveles de organización ser sus propios administradores y gestores de sus recursos sean estos económicos, tecnológicos, humanos y naturales de acuerdo a lo que establece el Plan Nacional del Buen Vivir y la Constitución del Ecuador.

Desarrollo Local

El desarrollo local de un territorio, se logra a través del esfuerzo conjunto del gobierno central y de la población, quienes trabajan sobre la misma base del interés común para alcanzar el objetivo principal que es el progreso y la mejora de los servicios sociales en el aparato público, y la implementación de nuevas tecnologías en el sector privado que le permita ser competitivo en su área respectiva (Vásquez B, 2009).

Para lograr el desarrollo local de una zona determinada, es necesario contar con la participación mancomunada de quienes ejercen las funciones de dirección o control de las mismas, es decir entre población y gobierno a la par. Las comunidades Latinoamericanas, se desarrollan a través de la aplicación de propuestas nuevas, que son ejecutadas por los gobiernos de turno, contando siempre con la colaboración del sector social privado.

Fortalecimiento Organizacional

El desarrollo comunitario y el desarrollo local comparten algunos elementos en común, sin que esto signifique que el segundo sea una continuidad del primero.

Dentro de estas similitudes podemos citar por ejemplo que al referirse sobre el lugar donde se realiza la acción social, ésta se la puede encontrar en una misma población, que el conocimiento local y las acciones colectivas surgen a partir de la identificación de necesidades y problemas identificados como propios del lugar, que la acción conjunta entre gobierno y población se hace necesaria para el éxito de los programas y proyectos que se emprendan, para lo cual, la financiación externa es clara en establecer que sin el requisito de la participación local es imposible acceder a éste, que las iniciativas locales son una oportunidad para canalizar la ayuda de organizaciones no gubernamentales y del voluntariado y que la necesidad de capacitar tanto a dirigentes, profesionales y pobladores en general es necesaria.

Sin embargo el desarrollo local presenta ciertas características que lo diferencia en sus propósitos y metodología, así se tiene que éste nace en un contexto de globalización mundial en el que las poblaciones locales no son consideradas como marginales del desarrollo sino como potenciales actores para el mismo, dando importancia a la relación entre los representantes de los diferentes niveles de gobierno, la empresa privada y las organizaciones sin fines de lucro, es decir con aquellos que son portadores de propuestas idóneas para capitalizar mejor las potencialidades locales.

En el desarrollo local se aspira a consolidar una sociedad local entendida como aquella que es “portadora de identidad colectiva, expresada en normas y valores empoderados en todos sus miembros, a diferencia del desarrollo comunitario donde el centralismo está en la comunidad entendida como unidad social, con unos problemas, unos rasgos e intereses comunes “con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interactúa más intensamente entre sí que con el contexto” (Ander-Egg, 1980).

El desarrollo comunitario plantea una lógica de acción social de la cual se desprenden proyectos de tipo económico destinados a la subsistencia y consumo local, como por ejemplo la tienda comunitaria, la cooperativa de ahorros, confecciones y alimentos en general, mientras que el desarrollo local el desarrollo económico consiste en “crecer desde un punto de vista endógeno, también obtener recursos externos exógenos (inversiones, recursos humanos, recursos económicos) y, a la vez controlar el excedente que se genera a nivel territorial...para mejorar las condiciones de vida de los habitantes” (Gallicchio Enrique, 2003).

El desarrollo local es fundamentalmente un proceso de articulación entre lo político administrativo en el que cada nivel de gobierno cumple funciones de facilitar el trabajo en red por medio de la desconcentración y descentralización de funciones que son cedidas o compartidas con el sector privado; la acción empresarial de tipo flexible, centrado en la pequeña empresa y en la diversificación de mercados que garanticen la posibilidad de relacionarse globalmente y producir excedentes y; la acción socio-territorial, es decir, el entramado de relaciones entre actores voluntarios, profesionales, líderes y dirigentes políticos con la finalidad de generar propuestas de desarrollo endógeno que les permita establecer nexos con sociedades y mercados de mayor escala territorial y la descentralización como estrategia de su fortalecimiento organizacional.

Fortalecimiento Organizacional

El Fortalecimiento Organizacional se lo ha considerado en estos últimos tiempos como el instrumento ideal para lograr una mejor eficiencia en la parte administrativa de las organizaciones, por lo que es necesario contemplar ciertos aspectos fundamentales de éste.

Maritza Montero menciona que el fortalecimiento organizacional, es un conjunto de procesos en los cuales se comparte herramientas teóricas y prácticas a los dirigentes de las diferentes organizaciones o comunidades a fin de controlar situaciones problemáticas de la vida social y

lograr la transformación y desarrollo de los habitantes y su entorno de acuerdo a sus carencias y necesidades.

Entre las principales herramientas se mencionan los presupuestos participativos, planes de desarrollo, la autogestión, sus deberes y derechos constitucionales entre otros (Montero, 2009).

El fortalecimiento organizacional podría ayudar en el proceso de recomponer las relaciones comunitarias, articular el contacto entre el movimiento asociativo y generar participativamente la definición compartida de las necesidades, problemáticas y posibles soluciones dentro de un territorio concreto. La implementación de estrategias elaboradas colectivamente debe de ser la herramienta principal que posibilite la intervención de la ciudadanía en un proceso participativo de transformación de sus condiciones de vida (Giménez, 2005).

La autonomía y participación ciudadana como un derecho son políticas públicas que buscan la gestión, administración y control de forma transparente y eficiente todos los recursos que posee un sector, barrio o zona, siendo su mayor desafío, el de llegar a sus metas trazadas, mediante procesos que fortalezcan la organización, generando estrategias que permitan orientar y conducir al resto de moradores como actores directos en el desarrollo bajo la coordinación y dirección de los líderes barriales.

Para que una organización barrial, sea dinámica, participativa, democrática, y que se adapte a los cambios que se vayan dando acorde a su desarrollo, es necesario que sus dirigentes mantengan un liderazgo comunitario, que les facilite con el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Un excelente liderazgo barrial permite resolver conflictos importantes, dar soluciones que sean beneficiosas para todos y cada uno de los moradores, por lo que a éste se lo considera como una herramienta que coadyuve en el mejoramiento del barrio, con una acción participativa de los mismos.

El líder barrial, es el responsable por mantener la armonía y la mesura entre los actores externos del comité (autoridades de los diferentes niveles de gobierno, organizaciones no gubernamentales, entre otros) y los actores internos (moradores, gremios a fines, entre otros).

Para Adalberto Chiavenato, el "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (Chiavenato, 2009).

Esta comunicación organizacional, no solo debe ser externa, la misma que sirve para darse a conocer a nivel institucional entre otras organizaciones afines, a las diferentes formas de gobierno, entre otros, sino que también debe ser interna, es decir, las convocatorias a sesiones o asambleas, memorandos, comunicados, rendición de cuentas, etc.

Para Horacio Andrade, la comunicación es esencial para toda relación humana, por lo que es también para las organizaciones, ya que éstas están conformadas por grupos de personas, que necesitan procesos comunicativos de almacenamiento de información, recopilación, procesamiento y emisión de mensajes (Andrade, 1991).

Si no existe una buena comunicación dentro de las organizaciones barriales, se corre el riesgo de no lograr los objetivos trazados, siendo una responsabilidad que atañe a todos sus integrantes, en otras palabras según Richard V. Farace, visto desde otra perspectiva, "dado que los problemas de comunicación pueden ser creados por casi cualquiera de los miembros de la organización, todos deben participar de la responsabilidad de evitar o limitar ese tipo de problemas" (Richard V. Farace., Peter R. Monge., Hamish M. Rusell, 1977).

Es muy importante considerar el tema de la participación de los integrantes de una organización, ya que es necesario que todos sus miembros se involucren y se comprometan a realizar acciones significativas, basadas en sus necesidades y propósitos en beneficio de su comunidad, en este caso de su barrio.

A través de ésta se busca una relación diferente, pero a la vez positiva entre sus miembros, en base a ciertos elementos como la de formar, tener y tomar parte en cada una de las responsabilidades y funciones asignadas, siendo corresponsables del éxito o fracaso del desarrollo del barrio (Linares, 2008).

Cuando una persona o colectivo social da la relevancia o importancia al sentido de pertenencia, a las actividades que se realiza en beneficio propio o de extraños, facilitando espacios de encuentro entre ellos y los expertos que actúan como colaboradores, aprendiendo y difundiendo sus experiencias adquiridas (Rappaport, 2002).

Los Barrios

El barrio ha sido reconocido como la unidad socioeconómica primaria del ámbito urbano, dado que en él se establecen relaciones comunitarias y de solidaridad que generan comportamientos con sentido de colectividad (Londoño, 2000).

El barrio se ha constituido como un elemento estratégico para las políticas urbanas. En Europa y Estados Unidos es la escala básica a partir de la cual se enfrentan objetivos de regeneración urbana y las agendas morales sobre ciudadanía y cohesión (Tapia, 2013).

En el Ecuador, los barrios son considerados como unidades básicas de participación en los diferentes niveles de gobiernos autónomos descentralizados y en el sistema nacional de planificación (Asamblea Nacional, 2008).

Existe la Confederación Unitaria de Barrios del Ecuador (CUBE), anteriormente Confederación de Barrios del Ecuador (CONBADE).

Barrio “Tipán Niza”

El barrio “José Tipán Niza”, según los planos que reposan en el Gobierno Autónomo Descentralizado cantonal de Santa Elena, (GADSE) se encuentra ubicado al sur de la cabecera cantonal, en los sectores 23 (el primer asentamiento) y el sector 14 (el segundo asentamiento), el mismo que aún no se encuentra legalizado según el actual Presidente del comité barrial, Sr. Miguel Santos Moscoso.

Sus límites son: al norte terrenos de la Asociación de Pequeños Industriales y Empresarios (ASOPIME) que se encuentran en litigio, al sur Barrio 11 de enero, al este colinda con el barrio de 25 de Diciembre y al oeste barrio Entre Ríos.

El Barrio “Tipán Niza” como lo conoce la mayoría de sus moradores fue nombrado por sugerencia de uno de los socios fundadores que quería perennizar de alguna manera el nombre de su abuelo, el mismo que se aprobó en una de las asambleas que se llevó a cabo con el fin de obtener la personería jurídica ante los organismos pertinentes. Acuerdo Ministerial No. 660, 21 de Junio del 2000.

Desde sus inicios, tuvo problemas de legalización, por haber sido un asentamiento en terrenos invadidos a ASOPIME, concretamente 10 hectáreas del extinto empresario Mario Pino. En el año 2004, interviene el Instituto Nacional de Desarrollo Agrario (INDA) para tratar de mediar este litigio, entregando estos terrenos posteriormente al Municipio de Santa Elena.

De acuerdo a un levantamiento de información residen aproximadamente 720 personas distribuidas en 300 familias entre hombres y mujeres quienes habitan en 152 viviendas de hormigón armado, caña y mixtas distribuidas en 18 manzanas, el acceso al barrio tiene varias dificultades como calles en condiciones no aptas al tránsito vehicular, porque la mayoría no están asfaltadas están con baches y algunas sólo están lastradas o con cascajo salvo la calle principal por donde hace el recorrido la única línea de transporte público.

Sin embargo se han desarrollado varios emprendimientos entre ellos panaderías, tiendas y otros negocios que aportan al movimiento económico del sector, una iglesia católica, una sede social donde realizan sus asambleas, la misma que fue construida por el Club Rotario Cerro Azul de Guayaquil, y actualmente funciona como Centro Infantil del Buen Vivir (CIBV), por un convenio con el GAD de Santa Elena, generando tres plazas de trabajo para los moradores.

Materiales y métodos

En la realización del presente ensayo, se recurrió a la investigación documental, entendido como el proceso en el cual registra, relaciona, y o analiza información, sobre la temática deseada, para pretender llegar a describir un objeto de análisis basado en revistas, artículos, diccionarios, libros, tesis de grado, videos, páginas web, entre otros.

Es importante señalar que también se recurrió a la investigación cuantitativa con un enfoque descriptivo, logrado con la recolección de información a través de una encuesta, compuesta de ocho preguntas estructuradas cerradas para una muestra tomadas al azar de cien personas de los casi ochocientos moradores del barrio José Tipán Niza.

Se realizó además la herramienta de grupo focal correspondiente a la investigación cualitativa, lo que permitió un análisis de un grupo de personas comprendidas entre edades de veintiséis a cuarenta años, para generar y conocer sus opiniones y creencias sobre el desenvolvimiento del sector donde habitan. Este grupo estuvo conformado por seis personas, que contestaron cinco preguntas cada uno.

Análisis de Información Empírica y Resultados

Una vez procesados los resultados por medios estadísticos, obtenidos a través de un grupo focal Y una encuesta a moradores del barrio Tipán Niza, se realiza el siguiente análisis.

Se realizaron cinco preguntas a seis personas de edades comprendidas entre veintiséis y cuarenta años (ver en anexos, cuadro 1) desprendiéndose el siguiente análisis

Las personas seleccionadas no conocen con certeza, el significado de desarrollo comunitario, la mayoría ni si quiera ha escuchado el término, a pesar de que en años anteriores, los estudiantes de la carrera de Organización y Desarrollo Comunitario de la Universidad Península de Santa Elena (ORDECO), socializaron el tema.

Las personas consultadas conocen muy poco de lo que hacen sus dirigentes barriales.

No conocen con certeza, el significado de Fortalecimiento Organizacional, ellos asumen que se trata de alguna profesión, para ayudar a las comunidades.

La mayoría de las personas no les agrada la idea de formar parte de la directiva del barrio, excusándose por no tener tiempo.

Casi todos los consultados desean capacitarse en Liderazgo y de ser posible en otros temas, siempre y cuando sean gratuitos.

Los resultados obtenidos en el grupo focal, sobre diversas apreciaciones del barrio, se puede decir, que las seis personas coinciden que a pocos vecinos les interesa trabajar en equipo; que para esta misma reunión, la mayoría no querían estar presentes y ponían como excusa la de no disponer del tiempo necesario.

Para conocer la percepción de los moradores del barrio, sobre la fortaleza que tienen como organización, se realizó la encuesta a cien habitantes del Barro Tipán Niza, la misma que

abarca preguntas de diferentes tópicos, como el liderazgo dirigenal, los propósitos y resultados que esperan de sus dirigentes, entre otras.

Esta encuesta arrojó unos resultados, que merecen ser analizados y ser tomados en cuenta, como por ejemplo que su población mayoritaria es bastante joven, pues oscilan entre 26 y 40 años, cubriendo un porcentaje del 32%, y que su población masculina es ligeramente mayor a la femenina.

En lo que concierne al nivel de educación, la encuesta en mención, contrastada con un posterior proceso de entrevista desarrollado en el sector, muestra que más del 50% de los habitantes lograron acceder a la educación secundaria o culminó el bachillerato.

En lo que respecta al liderazgo de sus dirigentes, sus moradores tienen una opinión muy baja, sobre todo por los diferentes proyectos que han conseguido por su gestión, aunque algunos piensan que deberían capacitarse.

Hay algunos elementos aislados que concitan la atención de una parte de la población en determinadas circunstancias, entre ellos, la sede social y la cancha de césped construida por el Gobierno Local, la cual ya desapareció lamentablemente.

Discusión y presentación de hallazgos relevantes

La revisión de documentos, la sistematización de los resultados de la encuesta y del grupo focal, realizado a moradores del barrio Tipán Niza, para contrastar las teorías de desarrollo comunitario y desarrollo local y lo que se pudo encontrar en dicho sector.

Para Ezequiel Anders-Egg, el desarrollo comunitario permite a una comunidad crear condiciones de progreso, siempre y cuando exista la participación activa de ésta, ya que debe existir una acción conjunta entre los diferentes niveles de gobierno y la población, para alcanzar los objetivos deseados en los programas y proyectos que se vayan a emprender, pues sin este requisito, difícilmente lo lograrían. En el barrio José Tipán Niza la realidad es otra, por ejemplo el GADSE, les instaló una cancha de césped y por falta de mantenimiento debido al desinterés de las personas encargadas, se echó a perder.

Otra teoría sobre el Desarrollo Comunitario, es la de José Luis Muñoz, que sugiere que este concepto actúa directamente en lo social, mientras más se traten de suplir las necesidades de una comunidad, van apareciendo otras. En otras palabras las necesidades nunca pueden ser satisfechas en su totalidad. El barrio "TIPÁN NIZA" es uno de los sectores reconocidos y registrados en el GADSE, en una zona de nuevos asentamientos de la zona periurbana sur del cantón. El sector presenta una problemática similar a la de otros barrios marginales de la Provincia de Santa Elena, donde son comunes los déficits de servicios básicos y sociales y elementos de infraestructura básica; una causa parcial de esta situación es que la legalización de los solares es uno de trámites que aún está en proceso de ejecución.

En lo que concierne al desarrollo local Antonio Vásquez, plantea el concepto de que para lograrlo es necesario contar con la participación mancomunada de quienes ejercen las funciones de dirección o control de las mismas, es decir autoridades correspondientes y población. Se ha logrado por gestiones de la directiva anterior del barrio, la instalación de guías domiciliarias de agua potable e instalaciones de energía eléctrica, pero no cuenta con el servicio de alcantarillado, aún mantienen un litigio de legalización de terrenos, por lo que sus habitantes no pueden regularizar las escrituras de sus viviendas, y que según el presidente en funciones, existe poco interés en una verdadera unión entre ellos que serviría para que de cierto modo presionar a las autoridades a que aceleren estos trámites.

Conclusiones

Se ha llegado a la conclusión que la línea de investigación adoptada para realizar el presente ensayo, ha permitido establecer los parámetros en que se encuentra el barrio José Tipán Niza referente a su desarrollo local, y la necesidad de fortalecerlo organizacionalmente.

La metodología que se basó y desarrolló éste documento fue la investigación descriptiva, recolectando información a través de una encuesta, que permitió conocer el grado de involucramiento que tienen los moradores del barrio con las gestiones que realizan los dirigentes.

Se consideró que el fortalecimiento organizacional es una herramienta clave que pueden emplear los dirigentes barriales para llegar al desarrollo de su comunidad, pero que en el barrio José Tipán Niza no emplean este instrumento que les permita una mejor comunicación entre dirigentes y sus habitantes.

Se determinó que mientras el desarrollo local sugiere una sociedad con identidad colectiva y buscar recursos externos y lograr un desarrollo endógeno, los moradores del barrio, han demostrado total desinterés en un proyecto presentado por una ONG de la ciudad de Guayaquil.

Referencias Bibliográficas

- Ander- Egg, E. (1980). *Metodología y práctica del Desarrollo de la comunidad*. Salou (Tarragona): Unieurop,.
- Andrade, H. (1991). *Hacia una definición de la comunicación organizacional*. México: Carlos Fernández Collado.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Blásquez M/Mondino A. (2006). Recursos Organizacioinales: Concepto, Clasificación e Indicadores. Córdoba, Córdoba, Argentina.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento-Organizacional-2da-Edicion*.
- Concha , H. (2011). *Comportamiento Organizacional*. La Paz: Edicion del autor.
- Daft, R. L. (2007). *Teoría y diseño organizacional*. Cengage Learning Latin America.
- Fayol, H. (1916). 14 principios para la administración eficiente. En H. Fayol, *Administration industrielle et générale*. Paris.
- Gallicchio Enrique, W. L. (2003). *Desarrollo Económico Local*. Santiago de Chile: Concha y Toro.
- Giménez, L. (2005). Fortalecimiento Organizacional. *Elsevier*.
- Hall, R. (2006). Estructura Organizacional: Formas y resultados. En R. Hall, *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*.
- Krieger, M. (2001). *Sociología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall.
- Linares, C. (2008). *La Participación: ¿Solucion o problema?* La Habana.
- Londoño, D. (2000). El barrio....¿Una dimensión incomprendida ? *Revista Académica e institucional de la UCPR*.
- Montero, M. (2009). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances. *Universitas Psychologica*.
- Muñoz, J. L. (2012). Intervencion Comunitaria: Concepto. el Desarrollo Comunitario. *IES San Juan Bosco*.
- Poulantzas, N. (1998). *Estado y Sociedad en Naciones Dependientes*. Mexico: Ediciones Siglo XXI.
- Prebisch, R. (1950). *El Desarrollo Económico en América Latina y sus principales problemas*. Nueva York: United Nations.

- Rappaport, J. (2002). Community psychology. *Revista Latinoamericana de Psicología*.
- Real Academia Española de Lenguas. (2015). *Diccionario*.
- Richard V. Farace., Peter R. Monge., Hamish M. Rusell. (1977).
Communicating and Organizing. Addison-Wesley Publishing Company.
- Román, A. (Dic de 2011). *Herramientas de gestión para organizaciones y empresas de salud*. Obtenido de La organización social: función y características:
<http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/GES01/5267>
- Smelser, N. (1964). *Teoría de la Modernización*. Nueva york: Basic Books.
- Tapia, V. (2013). Concepto de Barrio y su problema de delimitación.
Bifurcaciones.
- Vásquez B, A. (2009). *Desarrollo Local, una estrategia para tiempos de crisis*. Madrid.
- Wallestein, I. (1987). *World-System Analysis*. Standford: Standford University Press.

ANEXOS

CUADRO 1/ GRUPO FOCAL

Grupo Focal	Preguntas	Respuestas	Análisis
Moradores del Barrio Tipán Niza en edades comprendidas entre 26 y 40 años de edad	¿Conoce usted que significa Desarrollo Comunitario?	Persona 1: Poco Persona 2: Nada Persona 3: Nada Persona 4: Nada Persona 5: Poco Persona 6: Nada	Estas personas no conocen con certeza, el significado de desarrollo comunitario, la mayoría ni si quiera ha escuchado el término
	¿Conoce usted cuáles son las actividades que realizan los dirigentes barriales?	Persona 1: Poco Persona 2: algo Persona 3: Nada Persona 4: Nada Persona 5: mucho Persona 6: Nada	Las personas consultadas conocen poco o nada de lo que hacen los dirigentes barriales
	¿Conoce usted que significa Fortalecimiento Organizacional?	Persona 1: Poco Persona 2: Nada Persona 3: Nada Persona 4: Nada Persona 5: Poco Persona 6: Nada	Estas personas no conocen con certeza, el significado de Fortalecimiento Organizacional, la mayoría ni si quiera ha escuchado el término
	¿Le gustaría formar parte de la dirigencia de su barrio?	Persona 1: No Persona 2: Si Persona 3: No Persona 4: No Persona 5: Si Persona 6: No sabe	La mayoría de las personas no les agrada la idea de formar parte de la directiva del barrio, excusándose por no tener tiempo
	¿Le gustaría capacitarse en Liderazgo?	Persona 1: Si Persona 2: Si Persona 3: no Persona 4: Si Persona 5: Si Persona 6: Si	Casi todos los consultados desean capacitarse en Liderazgo y de ser posible en otros temas

CUADRO 2/ ENCUESTA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS MORADORES DEL BARRIO TIPÁN NIZA

Objetivo: Recaudar información mediante el instrumento de la ENCUESTA, para conocer la situación del Barrio Tipán Niza

Género: Masculino Femenino

Edad: 16 a 25 26 a 35 36 y más

Nivel de instrucción:

Primaria Secundaria Superior Ninguna

ASPECTOS:

1	2	3	4	5
DEFINITIVAMENTE SI	PROBABLEMENTE SI	INDECISO	PROBABLEMENTE NO	DEFINITIVAMENTE NO

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL						
Nº	LIDERES	ASPECTOS				
		1	2	3	4	5
1	¿Está conforme con el nivel de liderazgo de su presidente de barrio?					
2	¿Considera usted que el presidente de su barrio, posee los conocimientos para lograr el fortalecimiento organizacional?					
3	¿El nivel de instrucción de un líder es necesario para que pueda desempeñar bien su función?					
SOCIOS O COMUNIDAD		1	2	3	4	5
4	¿Considera usted necesario que todos los habitantes del barrio sean proactivos con los líderes de barrio?					
5	¿Se considera usted que los moradores del barrio se deben involucrar en las actividades que se ejecuta?					
RESULTADO		1	2	3	4	5
6	¿Considera usted necesario mejorar la capacidad de gestión del barrio ?					
7	¿El líder del barrio delega responsabilidades en la ejecución de actividades?					
PROPÓSITO		1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que ha mejorado el entorno social de la comunidad en estos últimos años?					

Género

Tabla 1
Tabla de frecuencia de Género

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	52	52%
Mujeres	48	48%
total	100	100%

Análisis: La población masculina es ligeramente mayor a la población femenina

Gráfico 1
Gráfico de frecuencia de Género



FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

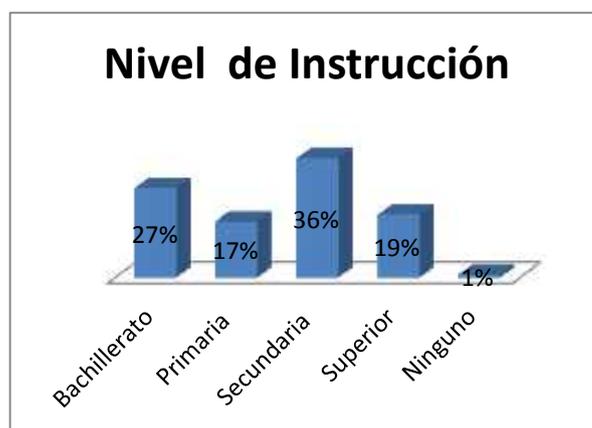
Nivel de instrucción

Tabla 2
Tabla de frecuencia de Nivel de Instrucción

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	27	27%
Primaria	17	17%
Secundaria	36	36%
Superior	19	19%
Ninguno	1	1%
Total	100	100%

FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

Gráfico 2
Gráfico de frecuencia de Nivel de Instrucción



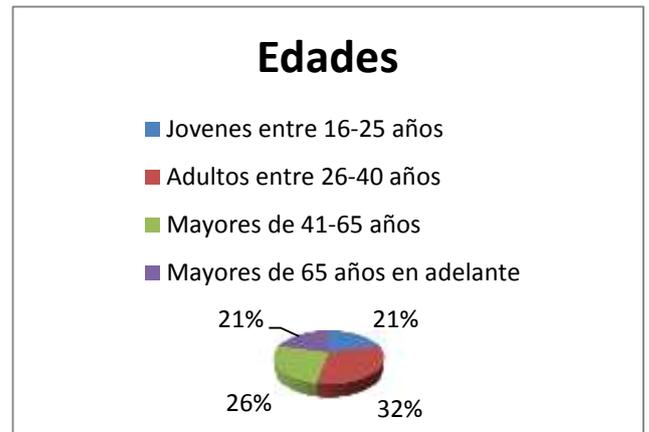
Análisis: Más del 60% de la población ha culminado el bachillerato o al menos ha estudiado la secundaria, menos de un cuarto de la misma tiene estudios superiores

Edades

Tabla 3
Tabla de frecuencia de edades

Edades	Frecuencia	Porcentaje
Jóvenes entre 16-25 años	21	21%
Adultos entre 26-40 años	32	32%
Mayores de 41-65 años	26	26%
Mayores de 65 años en adelante	21	21%
Total	100	100%

Gráfico 3
Gráfico de porcentaje de edades



Análisis: La edad comprendida entre 26 y 40 años de la población está en un 32%, lo que significa que es relativamente joven

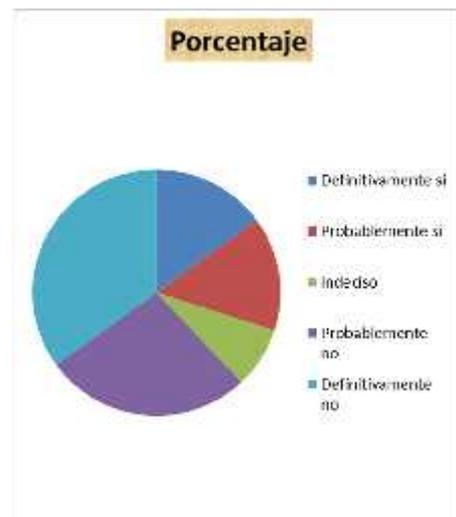
FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

Nivel del liderazgo del Presidente del barrio

Tabla 4
Tabla de frecuencia de Nivel de Liderazgo

Nivel de Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	15	15%
Probablemente si	15	15%
Indeciso	8	8%
Probablemente no	27	27%
Definitivamente no	35	35%
Total	100	100%

Gráfico 4
Gráfico de porcentaje del Nivel de Liderazgo



Análisis: Un 35% de la población considera que su presidente no mantiene un liderazgo positivo y que el 15% considera que sí y otro 15% cree que es probable que sí

FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

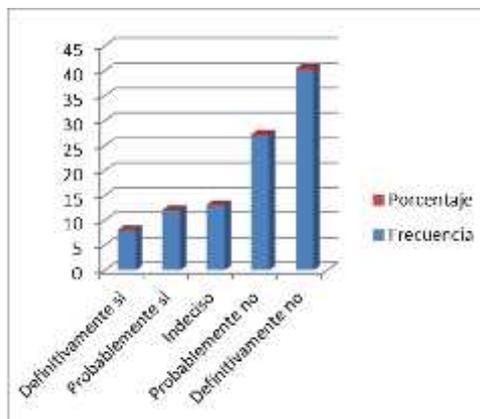
¿Considera usted que el presidente de su barrio, posee los conocimientos para lograr el fortalecimiento organizacional?

Tabla 5
Tabla de frecuencia de Fortalecimiento Organizacional

Fortalecimiento Organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	8	8%
Probablemente si	12	12%
Indeciso	13	13%
Probablemente no	27	27%
Definitivamente no	40	40%
Total	100	100%

Análisis: Un 40% de la población, tiene la percepción de que su presidente no posee cierto grado de conocimientos sobre lo que significa fortalecimiento Organizacional

Gráfico 5
Gráfico de frecuencia de Fortalecimiento Organizacional



FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

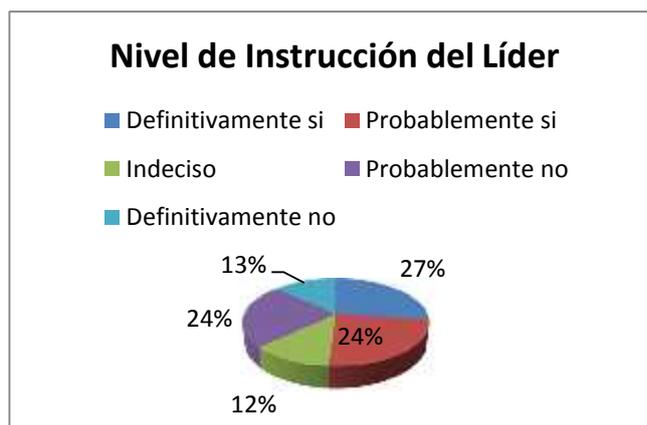
¿El nivel de instrucción de un líder es necesario para que pueda desempeñar bien su función?

Tabla 6
Tabla de frecuencia de Nivel Instrucción del Líder

Nivel de Instrucción del Líder	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	27	27%
Probablemente si	24	24%
Indeciso	12	12%
Probablemente no	24	24%
Definitivamente no	13	13%
Total	100	100%

Análisis: El 27% de la población cree que es necesario que los líderes o dirigentes barriales deban prepararse para desempeñar sus cargos

Gráfico 6
Gráfico de frecuencia de Nivel Instrucción del Líder



FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

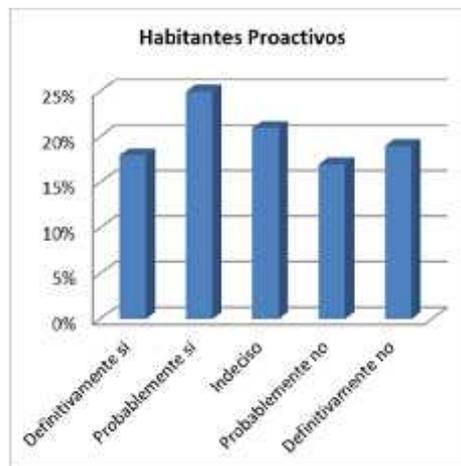
¿Considera usted necesario que todos los habitantes del barrio sean proactivos con los líderes del barrio?

Tabla 7
Tabla de frecuencia de Habitantes Proactivos

Habitantes Proactivos	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	18	18%
Probablemente si	25	25%
Indeciso	21	21%
Probablemente no	17	17%
Definitivamente no	19	19%
Total	100	100%

Análisis: Sólo un 18% de la población, considera que es necesario ser proactivos con el líder de su barrio.

Gráfico 7
Gráfico de frecuencia de Habitantes Proactivos



FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

¿Se considera usted que los moradores del barrio se deban involucrar en las actividades que se ejecutan?

Tabla 8
Tabla de frecuencia de Moradores Involucrados

Moradores Involucrados	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	15	15%
Probablemente si	17	17%
Indeciso	18	18%
Probablemente no	31	31%
Definitivamente no	19	19%
Total	100	100%

Análisis: Un 31% de la población, considera que probablemente no es deber de los moradores involucrarse en las actividades que se ejecutan.

Gráfico 8
Gráfico de frecuencia de Moradores Involucrados



FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

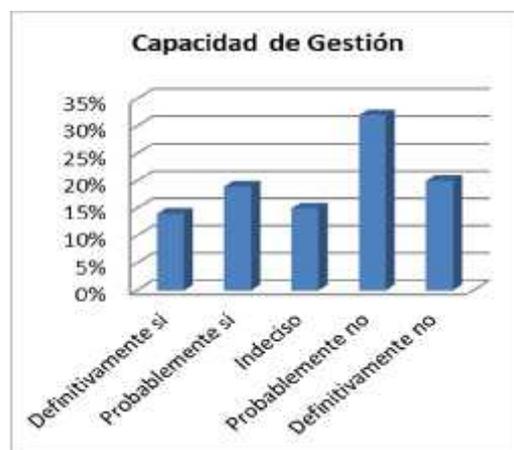
¿Considera usted necesario mejorar la capacidad de gestión del barrio?

Tabla 9
Tabla de frecuencia de
Capacidad de Gestión del
Barrio

Capacidad de Gestión del Barrio	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	14	14%
Probablemente si	19	19%
Indeciso	15	15%
Probablemente no	32	32%
Definitivamente no	20	20%
Total	100	100%

FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

Gráfico 9
Gráfico de frecuencia de
Capacidad de Gestión del Barrio



Análisis: Un 32% de la población cree y un 20% está segura, que su líder debe mejorar su capacidad de gestión

¿El líder del barrio delega responsabilidad en la ejecución de actividades?

Tabla 10
Tabla de frecuencia de
Responsabilidad Delegada

Responsabilidad Delegada	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	12	12%
Probablemente si	18	18%
Indeciso	17	17%
Probablemente no	25	25%
Definitivamente no	28	28%
Total	100	100%

FUENTE: Encuesta realizada por FSD/JAEM

Gráfico 10
Gráfico de frecuencia de
Responsabilidad Delegada



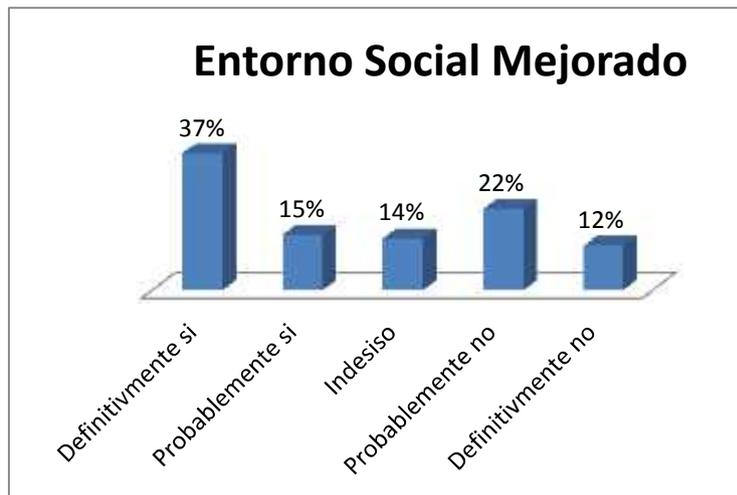
Análisis: Un 28% de la población, considera que el líder de su barrio, no delega responsabilidades

¿Considera usted que ha mejorado el entorno social de la comunidad en estos ultimo últimos años?

Tabla 11
Tabla de frecuencia de
Entorno Social Mejorado

Entorno Social Mejorado	Frecuencia	Porcentaje
Definitivamente si	37	37%
Probablemente si	15	15%
Indeciso	14	14%
Probablemente no	22	22%
Definitivamente no	12	12%
Total	100	100%

Gráfico 11
Gráfico de frecuencia de
Entorno Social Meiorado



Análisis: Un 37% de la población, considera que si ha mejorado su entorno social de su barrio