



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
“PENÍNSULA DE SANTA ELENA”**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA  
SALUD  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**MODELO DE ORGANIZACIÓN BARRIAL PARA LA  
GESTIÓN COMUNITARIA DEL SECTOR LOS SAUCES DEL  
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
AÑO 2014**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**  
Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**AUTORA: LAÍNEZ MIRANDA YURI ELEANA**

**TUTORA: ING. COM. CAROLA ALEJANDRO  
LINDAO, MSC**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2014**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
“PENÍNSULA DE SANTA ELENA”**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA  
SALUD  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA  
PAR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA  
COMUNA CERRO ALTO, PROVINCIA DE SANTA  
ELENA, 2014**

**TESIS DE GRADO**

Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

**AUTORA: LAÍNEZ MIRANDA YURI ELEANA**

**TUTORA: ING. COM. CAROLA ALEJANDRO  
LINDAO, MSC**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2014**

La Libertad, mayo del 2015

**APROBACIÓN DEL TUTOR.**

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación: **“MODELO DE ORGANIZACIÓN BARRIAL PARA LA GESTIÓN COMUNITARIA DEL SECTOR LOS SAUCES DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2014”**, elaborado por la Sra. Yuri Eleana Láinez Miranda Egresada de la Carrera de Organización y Desarrollo comunitario, de la escuela de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, previo a la obtención del Título de Licenciada en Organización y Desarrollo comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiando y revisando, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

---

Ing. Com. Carola Alejandro Lindao, Msc

Tutora

## **DEDICATORIA**

Con infinito amor a mi familia, especialmente a mis hijos que han sido mi inspiración, a mis padres que se convirtieron en mi fortaleza y mi gran apoyo en todo momento, por darme la vida y el amor más puro y sincero; a mis hermanas por su constante apoyo y a mi esposo.

A mis amigos y a todos quienes se han ganado un lugar importante en mi vida y que de alguna forma aportaron para el logro de mi anhelado sueño ser profesional...

Yuri Láinez Miranda

## **AGRADECIMIENTO**

Mis más sinceros agradecimiento a Dios, por mantenerme con vida y guiarme en cada uno de mis pasos, a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por permitirme iniciar mi etapa profesional.

A todos los docentes, especialmente a Msc. Carola Alejandro, por ser un claro ejemplo de perseverancia y humildad, a todos los miembros del barrio Los Sauces, a todos mis amigos y compañeros gracias de corazón...

## TRIBUNAL DE GRADO

-----  
Lic. Guillermo Santa María Suárez Msc.

**Decano de la facultad**  
**C. Sociales y de la Salud.**

-----  
Econ. Carlos Sáenz Ozaetta Msc.  
**Director de la Carrera**  
**Organización y Desarrollo**  
**Comunitario**

-----  
Ing. Carola Alejandro Lindao Msc.

**Profesora- Tutora**

-----  
Econ. Juan Carlos Olives, Msc.

**Profesor del Área**

-----  
Abg. Joe Espinoza Ayala.

**Secretario General – Procurador**

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones barriales del Ecuador poseen autonomía de carácter político, financiero y administrativo, pese a ello, estas entidades se encuentran elaborando procesos aislados; es decir no son organizaciones inestables, por lo tanto la deficiente gestión dentro de las organizaciones provoca el estancamiento de las misma.

La investigación contiene en un primer capítulo una base teórica relevantes acerca de las variables de los modelos organizacionales y la gestión comunitaria que intervienen en la problemática, las alternativas de solución a los problemas organizacionales.

En esta sección constan los conceptos referentes a las dimensiones e indicadores de cada variable que intervienen. El contexto situacional describe las características del sector, la fundamentación legal en la que se sostiene la implementación de los modelos organizacionales en los barrios, el cual se sustenta los derechos que poseen los barrios de asociarse y fortalecer sus actividades de la gestión comunitaria.se obtuvo en la ejecución

Los estudios realizados sobre el problema y sus resultados que se obtuvo en la ejecución de acuerdo a las necesidades del sector.

En el capítulo dos se refiere a la metodología que se utilizó el método cualitativo donde se define las características y el comportamiento de los habitantes del barrio y el método cuantitativo que establece los resultados obtenidos de las encuestas y que sirvió para la implementación de modelo organizacional, el análisis de datos generales que permiten la respectiva ejecución de la hipótesis.

Dentro del tercer capítulo se presenta el “Modelo Organizacional para la gestión comunitaria del barrio Los Sauces”, su contenido se basa en la planificación, los objetivos, su metodología es una alternativa de solución a la problemática por la deficiencia en la organización que limita a la gestión comunitaria.

La importancia sobre la implementación de estos modelos ofrece alternativas de desarrollo que ayuden a la disminución de los problemas organizacionales, mediante los procesos administrativo implican un aprendizaje continuo de los mismo.

En conclusión, los resultados obtenidos comprueban las causas y efectos de los problemas existentes que afectan a la gestión comunitaria.

## ÍNDICE

PORTADA .....	i
DEDICATORIA .....	iv
TRIBUNAL DE GRADO .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	1
TEMA .....	8
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	11
Sistematización del problema .....	11
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	12
JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	13
JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
HIPÓTESIS.....	16
VARIABLE INDEPENDIENTE .....	16
VARIABLE DEPENDIENTE .....	16
CAPÍTULO I.....	19
FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN BARRIAL .....	19
1.1 MODELO ORGANIZACIONAL.....	19
1.1.2 Proceso Administrativo.....	22
1.1.2.1 Elementos del proceso administrativo .....	22
Planeación .....	22
Organización .....	23
Dirección:.....	25
Pasos de la dirección.....	25
Control.....	26
1.1.3 Recursos .....	27
2. GESTIÓN.....	27
2.1 GESTIÓN COMUNITARIA .....	28

2.1.2 Elementos de la Gestión Comunitaria.....	29
2.1.3 Participación.....	29
2.1.4 Toma de decisiones .....	29
2.1.5 Políticas Administrativas .....	30
2.1.6 Comunicación Organizacional .....	31
1.4 CONTEXTO SITUACIONAL .....	32
1.6 MARCO REFERENCIAL.....	35
1.7 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	36
2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	41
2.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	41
2.2.2 Investigación Descriptiva.....	42
2.2.3 Investigación de Campo.....	43
2.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	43
2.3.2. Método deductivo.....	44
2.3.3. Método descriptivo.....	44
2.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	44
2.4.1 Observación.....	44
2.4.2 Entrevista.....	45
2.4.3 Encuesta .....	45
2.6 MÉTODOS ESTADÍSTICOS .....	46
2.6.1 Análisis Porcentual.....	46
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	64
1.1.1. Elaboración del cronograma .....	67
1.1.2. Elaboración del presupuesto .....	68
3.5.6. Preparación de materiales y capacitaciones a la población.....	68
CAPÍTULO III.....	70
3. MODELO ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN COMUNITARIA DEL BARRIO LOS SAUCES .....	70
3.1 FUNDAMENTACIÓN.....	70
3.2. OBJETIVO GENERAL.....	71
3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	71
3.4 JUSTIFICACIÓN .....	72

3.5 METODOLOGÍA .....	73
3.6 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO .....	74
REGLAMENTOS .....	74
VISIÓN .....	76
OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN .....	76
VALORES .....	77
3.7 ESTRUCTURA DEL BARRIO LOS SAUCES .....	77
3.8 DEFINICIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES .....	78
3.9 FUNCIONES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	78
3.10 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA GESTIÓN .....	81
LIDERAZGO:.....	82
COMUNIDAD.....	82
3.11 ESTRATEGIAS DE GESTIÓN .....	83
CONCLUSIONES .....	84
RECOMENDACIONES .....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	86
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....	87

### ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE :	
MODELO ORGANIZACIONAL.....	17
CUADRO N° 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE:	
GESTIÓN COMUNITARIA .....	18

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES .....	48
TABLA N° 2 ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	49
TABLA N° 3 CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES .....	50
TABLA N° 4 TIPOS DE LIDERAZGO.....	51
TABLA N° 5 MISIÓN Y VISIÓN DEL BARRIO .....	52
TABLA N° 6 COMUNICACIÓN .....	53
TABLA N° 7 POLÍTICAS DE LA DIRECTIVA .....	54
TABLA N° 8 NORMAS Y REGLAMENTOS .....	55
TABLA N° 9 A ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS .....	56
TABLA N° 10 AUTONOMÍA .....	57
TABLA N° 11 PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD.....	58
TABLA N° 12 PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES. ....	59
TABLA N° 13 PRESUPUESTO DEL BARRIO .....	60
TABLA N° 14 MATERIALES Y EQUIPOS DEL BARRIO .....	61
TABLA N° 15 GESTIÓN DE LA DIRECTIVA.....	62
TABLA N° 16 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	66
TABLA N° 17 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	66
TABLA N° 18 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	67
TABLA N° 19 TALENTO HUMANO .....	68
TABLA N° 20 RECURSOS MATERIALES.....	<b>68</b>

## ÍNDICE DE GRAFICO

GRÁFICO N° 1 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES.....	48
GRÁFICO N° 2 ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	49
GRÁFICO N° 3 CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES.....	50
GRÁFICO N° 4 TIPOS DE LIDERAZGO .....	51
GRÁFICO N° 5 MISIÓN Y VISÓN DEL BARRIO .....	52
GRÁFICO N° 6 COMUNICACIÓN .....	53
GRÁFICO N° 7 POLÍTICAS DE LA DIRECTIVA.....	54

GRÁFICO N° 8 NORMAS Y REGLAMENTOS .....	55
GRÁFICO N° 9 ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS .....	56
GRÁFICO N° 10 GRAFICO AUTONOMIA.....	57
GRÁFICO N° 11 PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD.....	58
GRÁFICO N° 12 PARTICIPACIÓN Y TOMA DE DECISIONES.....	59
GRÁFICO N° 13 PRESUPUESTO DEL BARRIO .....	60
GRÁFICO N° 14 MATERIALES Y EQUIPO DEL BARRIO .....	61
GRÁFICO N° 15 GESTIÓN DE LA DIRECTIVA .....	62
GRÁFICO N° 16 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO.....	74
GRÁFICO N° 17 ESTRUCTURA DEL BARRIO LOS SAUCES .....	77
GRÁFICO N° 18 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA GESTIÓN COMUNITARIA .....	81

#### **ÍNDICE DE FIGURA**

FIGURA N° 1 ELEMENTOS DE LA ORGANIZACIÓN .....	24
------------------------------------------------	----

#### **ÍNDICE DE ANEXO**

ANEXOS N° 1 MODELO DE LA ENCUESTA .....	88
ANEXOS N° 2 ESQUEMA DE ENTREVISTA.....	91

## **TEMA**

### **Modelo de organización barrial para la gestión comunitaria del sector los Sauces del cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, año 2014.**

#### **1. Planteamiento del Problema**

El Ecuador viene de un período de fragmentación institucional, que de modo sintético se puede explicar por las políticas neoliberales ejecutadas en las dos últimas décadas y el debilitamiento consiguiente de la rectoría estatal. Todo ello acentuó los tradicionales desequilibrios territoriales que se expresan en la configuración de regiones perdedoras y regiones ganadoras, en un marco de intensa apertura al mercado global. Es así, que la solución dada con la descentralización frustró a los actores locales y generó una serie de procesos centrípetos a nivel regional, con demandas de autonomía, reclamo de atribuciones para las ciudades metropolitanas y reconocimiento a los gobiernos indígenas.

Frente a este escenario, la Asamblea Constituyente de Montecristi, año 2008, elaboró un texto en el que se plantean varias soluciones a la organización estatal. Es importante examinar el texto para ubicar sus alcances y limitaciones referidos a esta temática. Especialmente interesa conocer si la Constitución del 2008 enfrenta los nudos problemáticos de la organización territorial del Estado y de otros que todavía aún no se han resuelto en nuestra historia inmediata.

La desorganización barrial se ha relacionado directamente con la pobreza existente y a los fenómenos de cambio poblacional frecuente. Los contextos de pobreza y de constante flujo de población generan inestabilidad en la comunidad, limitados

mecanismos de control sobre los recursos estatales, en el desarrollo de la localidad, de tal forma este tipo de situaciones desalientan las respuestas colectivas frente a los problemas locales.

La provincia de Santa Elena, desde su creación ha evidenciado transformaciones en su distribución organizativa, los cambios políticos administrativos a partir de su provincialización han generado reformas estructurales dentro del marco legal.

Los problemas de gestión comunitaria son relevantes en los barrios del cantón Santa Elena, se reflejan en su escaso desarrollo local, los insipientes servicios básicos, infraestructura básica como las vías de acceso, escasos centros de recreación, la inseguridad ciudadana entre otros.

El problema de la influencia social alude a la distribución de poder y las fuentes de poder y la autoridad, la burocracia ha tenido una confianza explícita en el poder legal – racional- formal, por lo que ha hecho uso del poder, y en todo caso una mezcla de competencia de coerción y código legal.

En el cantón Santa Elena, específicamente en el Barrio Los Sauces, con 980 habitantes de acuerdo al censo barrial del año 2014, desde su creación este sector ha evidenciado problemas de organización que afecta directamente la gestión comunitaria de las directivas, esto se evidencia en el escaso desarrollo del barrio.

La limitada gestión administrativa se debe al bajo liderazgo de las directivas al realizar actividades colectivas del barrio, la escasa comunicación generada por parte de la directiva produce la insuficiente participación de los ciudadanos y ciudadanas en la aprobación de proyectos que generan beneficio social, en la actualidad los cambios que sufre la organización se debe a la evolución de los métodos que se

aplican en la dirección de las misma, sin embargo, las técnicas administrativas aplicadas son insuficientes para lograr los objetivos organizacionales o en la aprobación de proyecto que genere beneficio que contribuyan al desarrollo local.

Los problemas de gestión que existe entre miembros de la directiva se debe a la escasa creación de los mecanismos administrativos y un inadecuado tratamiento a los diferentes conflictos que existen en los distintos niveles de autoridad dentro de la directiva, la solución de problemas organizacionales son esporádicos considerando que muchas de ellas son ofrecimientos en épocas electorales.

La actual estructura organizacional escasamente define las divisiones de los cargos con las funciones específicas y recursos necesarios para una eficiente gestión comunitaria, las diferentes actividades y tareas que realiza la directiva genera duplicidad de funciones en algunos de los casos y en otras descoordinación en los planes y proyectos debido a la especificidad de actividades que debe ejecutar cada miembro, a consecuencia los objetivos organizacionales difícilmente se cumplen en el tiempo establecido.

La participación comunitaria debe ser un derecho como medio para la toma de decisiones en el desarrollo de la comunidad, sin embargo, es una de las causas de desacuerdos y desequilibrio dentro de la organización del barrio, escasamente existen políticas que promuevan la participación entre los ciudadanos y ciudadanas en beneficio de la comunidad.

Esta se puede ver desde la perspectiva del desarrollo de grupos de voluntarios y la organización para proveer estructuras donde se vean involucrados en el mejoramiento de las actividades de la comunidad. La gran mayoría de los habitantes desconocen los

derechos y deberes establecidos en la constitución, esto provoca que se vulnere la participación en las reuniones dentro de la directiva.

Estos factores son los causantes de la deficiente gestión comunitaria y escaso desarrollo del barrio Los Sauces del cantón Santa Elena.

## **FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo la escasa Organización Barrial afecta la gestión comunitaria del sector Los Sauces del Cantón Santa Elena?

### **Sistematización del problema**

¿Cómo el desconocimiento de las leyes vulnera los derechos de los habitantes del barrio Los Sauces?

¿La escasa planificación de la gestión comunitaria afecta el desarrollo socio económico del barrio Los Sauces?

¿Cómo influye la escasa participación comunitaria en la ejecución de proyectos barriales?

¿Cómo el liderazgo afecta el desarrollo normal de las actividades?

¿Cómo afecta la limitada comunicación de las actividades hacia los moradores en el desarrollo local del sector?

¿ De qué manera la escasa estructura administrativa afecta la ejecución de la función de la directiva del barrio?

## **JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

En el sector Los Sauces del cantón Santa Elena, se visualiza una desorganización barrial debido a varios factores como: escasa planificación de actividades, deficiencia en la toma de decisiones de propuestas, inadecuada estructura organizativa del barrio, el bajo liderazgo de los directivos limita a los moradores a involucrarse en las actividades que beneficien en el desarrollo del sector.

Todo modelo organizacional posee la información completa con respecto de sus alternativas sobre una realidad compleja sobre los recursos, técnicas, elementos y normas que la rigen los fundamentos teóricos aplicados en organizaciones permiten el desarrollo de políticas y estrategias de forma integral que mejoren la eficiencia de la gestión administrativa. (Medina y Espinosa, 1995), sin embargo la deficiente aplicación de modelos organizacional dentro del sector incide en el limitado desarrollo de políticas y estrategias dentro de la directiva

En el desarrollo organizacional las técnicas de la gestión y de la administración buscan la potenciación y la eficiencia de las organizaciones en un medio profundamente agitado y cambiante (Lewin, 2000), este es un factor clave para el progreso del sector, sin embargo, la limitada aplicación de procedimientos y técnicas ha conllevado a la deficiente gestión comunitaria del barrio, provocando el insuficiente desarrollo de proyectos que no se pueda desarrollar ningún proyecto en beneficio colectivo.

El líder debe ser un ejemplo a seguir por la organización, debe ser capaz de infundir confianza y respeto. Debe ser capaz de compartir conocimientos e ideas para transmitir urgencia y motivación a otros. Los líderes, directores, integrantes de una organización, son la base para alcanzar los objetivos de la misma (Carlyle, 2003). Este es un elemento importante para el desempeño de la directiva sin embargo el limitado desempeño de la directiva incide que provoque la limitada comunicación entre los habitantes del sector.

**Gómez (1996) señala al respecto:**

**La participación comunitaria se constituye en la más alta expresión de la participación,**

**como la capacidad de planificar, mediante la toma de decisiones el manejo de los recursos que forman parte de la comunidad siendo estos la prestación de los servicios, la cual permite garantizar su eficiencia, efectividad y sostenibilidad.**

**Pág. 56**

La participación comunitaria se constituye en medio de organización, la directiva visualiza la urgencia de reestructurar las jerarquías de la directiva que delimite a los dirigentes cada función y responsabilidad, y la ejecución de actividades que debe realizar de acuerdo a la planificación permanente al mejoramiento de la calidad de vida debido a la eficiente estructura organizativa, los modelos organizacionales se constituyen a través de los medios constante de la comunidad.

## **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Los métodos que se aplican en esta investigación constituyen todas las herramientas que necesite el estudio.

El método científico define las teorías relacionadas a la realidad del objeto de estudio. El método inductivo permite de algún modo razonar de lo particular a lo general, de una parte del principio, mientras que el método deductivo estudia el fenómeno desde el todo hacia las partes, es decir analiza el concepto para llegar a los elementos de las partes, es decir analiza el problema para llegar a los elementos de las partes que lo compone.

Para cumplir con el objetivo de la investigación se aplicó los métodos cualitativo y el método cuantitativo, el método cualitativo, la entrevista a los directivos y la observación que se ejecutó dentro de la comunidad , por medio de estos instrumentos se identificó la organización y las características de la población en general, el método de observación permite analizar los efectos que produce la limitada participación de los habitantes en las reuniones que se realiza en el sector, también se empleará el método deductivo que ayudará a encontrar el eje principal del problema.

La investigación de campo nos sirvió para la realizar el marco teórico, donde se consultó libros acerca del proceso administrativo que permitió el análisis de cada una de las etapas, los documentos donde se consultó los estatutos y la normativa vigente que existe dentro de la directiva del sector.

De igual forma se utilizó la investigación descriptiva que permitió analizar los diferentes modelos organizacionales que sirven para el progreso de las instituciones que busca implementar un análisis profundo del problema.

Se utilizó la técnica cualitativa como es la encuesta que sirvió para la recolección e información de datos con el fin de conocer los efectos y causas que genere el limitado desarrollo barrial, que fueron favorables para la investigación; también se realizó la entrevista a expertos que comparta su opinión a través diálogo directo, escuchar testimonios de diferentes moradores, antiguos presidente y profesionales especializados en el tema.

Se aplicó la observación directa en las visitas que se realizaron en el barrio, por medio de ello se pudo identificar los errores de gestión y administración, donde la forma de interacción entre los directivos y la comunidad es una deficiencia en la organización.

## **JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Al analizar las problemáticas en el sector nace la importancia de crear un Modelo Organizacional que favorezca en la correcta distribución de las asignaciones correspondientes, ante tal situación se analizó la situación actual y los diferentes recursos de la organización. Es imprescindible ejecutar un modelo organizacional que se establezca de acorde con las necesidades del barrio, en él se establecerá, los objetivos a realizarse, la misión, visión, sus estrategias, que contribuyan a el mejoramiento de la gestión comunitaria.

Este modelo permitirá el fortalecimiento de la gestión comunitaria del sector, mediante la gestión comunitaria la participación de los moradores en la toma de decisiones, en la planificación de actividades, control de recursos y la aprobación de proyectos que beneficien en el desarrollo del sector.

## **OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un modelo de organización barrial mediante los procesos de participación comunitaria para la gestión comunitaria del sector Los Sauces del Cantón Santa Elena, en el período 2014-2015.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Valorar la gestión comunitaria que realiza la directiva en el sector los Sauces.
2. Analizar la estructura organizativa acorde con las funciones que realiza la directiva
3. Determinar el nivel de participación comunitaria en los procesos de la toma de decisiones de los habitantes del sector Los Sauces.
4. Proponer el diseño de un modelo de organización barrial en la gestión administrativa del sector Los Sauces del Cantón Santa Elena (2013-2014).

## **HIPÓTESIS**

El modelo organizacional barrial incidirá significativamente en la gestión comunitaria del sector Los Sauces, del cantón Santa Elena.

## **VARIABLE INDEPENDIENTE**

Modelo organizacional barrial

## **VARIABLE DEPENDIENTE**

Gestión Comunitaria

**Cuadro N° 1 Operacionalización de variable Independiente : Modelo Organizacional**

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Es un conjunto de elementos administrativos articulados que optimiza los recursos de la comunidad dentro de un marco legal.	Elementos administrativos	Planificación	Cada que tiempo se planifica las actividades del barrio?	Observación Encuesta Entrevistas
		Estructura organizacional	La estructura orgánica actual está acorde a las requerimientos del barrio?	
	Dirección	Los directivos cumplen con las funciones que establece el cargo?  ¿Qué tipos de liderazgos existen en el sector barrial?		
	Control	Existe comunicación entre directivos y moradores del barrio?		
Normativas	Reglamentos	Las políticas de la directiva afecta al desarrollo del barrio?  Las normas o reglamentos se ajustan a las necesidades del barrio?		

**Fuente: Moradores del barrio Los Sauces**  
**Elaborado por: Yuri Láinez Miranda**

**Cuadro N° 2 Operacionalización de variable Dependiente: Gestión Comunitaria**

DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
La gestión comunitaria es la más alta expresión de la participación e integración de la comunidad a través eficiente manejo de los recursos con la finalidad de garantizar el logro de los objetivos	Comunidad  Participación comunitaria  Recursos	Autonomía  Toma de decisiones  Organizativos  Financieros  Materiales	La comunidad del barrio administra sus propios recursos  La directiva actúa autonomía para la realización de sus actividades.  Participa la comunidad en actividades barriales? ¿Considera adecuada la participación de la comunidad para la toma de decisiones?  Los recursos están distribuidos adecuadamente  El presupuesto está acorde con las necesidades del barrio  Existe un adecuado uso de los materiales y equipos del barrio?	Observación  Encuesta  Entrevistas

**Fuente: Barrio Los Sauces**  
**Elaborado por: Yuri Láinez Miranda**

# CAPÍTULO I

## FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN BARRIAL

### 1.1 MODELO ORGANIZACIONAL

**El Modelo Organizacional** está diseñado para orientar los procedimientos administrativos en el cual cada miembro contribuye con un enfoque integrado, a razón Malcom (2012) señala que “el modelo organizacional se enfoca a que mejore la eficacia y las capacidades de la organización, contribuyendo a la sostenibilidad y gestión del conocimiento de la organización y de sus miembros”, pag,24.

Los modelos organizacionales que se establecen en cada una de las organizaciones, escasamente se aplican de forma correcta, lo mismo que conlleva a la deficiente coordinación de los recursos y a la toma de decisiones contribuyendo al escaso desarrollo de la organización.

Es importante determinar el modelo organizacional que permita mejorar el desempeño de la organización, a través del trabajo en equipo y la correcta distribución de los recursos para ello Stanford, (2010) expresa:

**“El diseño organizacional es conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas, de esta manera, puede realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos,**

**definiendo las relaciones y aspectos más o menos estables de la organización y de la comunidad”. Página 67**

En breve síntesis el diseño organizacional que se aplica en las organizaciones se convierte en un conjunto de medios y recursos que permite determinar cada una de las tareas de los miembros de la empresa a través de la correcta coordinación de las labores encomendadas, formando parte de la estabilidad de la organización y de la comunidad en general.

Existen las decisiones tomadas a nivel de la organización, (Marín, 1993), pero dichas decisiones tomadas en el Barrio son de manera incorrecta debido a que este modelo determina la actuación a nivel de posiciones individuales de trabajo, determinándose que la estructura de la organización se enfoca en conseguir sus objetivos, de manera que se coordine la división de trabajo de forma equitativa y responsable, pag.67.

Se entiende por modelo organizacional al conjunto de acciones que maneja la organización que permite la excelente distribución de las tareas encomendadas dentro de la institución con un objetivo común entre sus integrantes. El propósito de establecer metas es a través de los diferentes actores de la organización. es el de impartir las diferentes tareas que van a ayudar a mejorar la eficacia de las labores compartidas dentro de la directiva, de tal forma que se adquiera un enfoque de integración, que permita la directiva mejorar su desempeño a través de las decisiones que se tomen en torno a la organización, por lo consiguiente se puede establecer su desempeño en la determinación y solución de los problemas dentro de la organización en la gestión y el liderazgo, que son aspectos inherentes en la directiva y en la comunidad.

La coordinación eficaz de las tareas se cumple a través de los objetivos comunes que persigue mejorar la organización.

### **1.1.1 Desarrollo Organizacional**

**Al respecto (Warren 2000), es una respuesta al cambio, como una estrategia cuya finalidad se basa en cambiar actitudes, valores y estructura de la organizaciones de tal forma que estos puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados así como el vertiginoso ritmo del cambio mismo”**

Se entiende como desarrollo organizacional al cambio de estrategias, creencias, actitudes que permiten a los miembros de la organización a adaptarse a los cambios permanentes de la sociedad. La finalidad del desarrollo organizacional es orientar de forma adecuada la administración de los recursos para lograr cumplir con su objetivo común.

Un esfuerzo planificado de toda la organización se fundamenta en una estrategia que conlleva la reestructuración de la técnicas deficientes de la organización y que enfoca la idea de participación y desarrollo de la comunidad a través de la educación y la ejecución del dogmatismo del comportamiento,(Beckhard, 1999).pág. 26.

La organización que maneja sus recursos de forma coordinada genera la participación y el desarrollo de todos los miembros que conforman la organización, aplicando estrategias aprendidas en el campo de la educación y la ejecución de las mismas, permite que el desarrollo organizacional sea eficiente y eficaz dentro de la organización.

El desarrollo organizacional se presenta como la estrategia que implica la reformación de los sistemas tradicionales de la organización y que produce de forma implícita el enfoque de participación y desarrollo de la sociedad a través de la educación, (Munch, 2002), Pág. 165

El desarrollo organización involucra el cumplimiento de sus funciones de manera de eficaz y eficiente entre la gerencia y los demás miembros de la organización, considerándose como el conjunto de estrategias que permite a la organización a alcanzar sus objetivos comunes.

### **1.1.2 Proceso Administrativo**

Al respecto Munch (2010), se refiere; “Es el conjunto de periodos o fases mediante el cual se realiza en la administración”. Pág. 26

#### **1.1.2.1 Elementos del proceso administrativo**

El proceso administrativo se conforma por cuatro fases donde se establecen los elementos que lo fundamenta la misma que acceden a conducir una organización de manera correcta y eficiente, y que a su vez relacionan todos sus componentes de manera natural y oportuna.

Las etapas del proceso administrativo son:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

#### **Planeación**

Al respecto Munch (2010), define que “ El rumbo que se determina dentro del que dirige a la organización y sus resultados buscan determinar el análisis y las estrategias en la organización con el fin de disminuir los riesgos y lograr culminar con éxito la misión y la visión de la organización” (Pág. 41)

Una planificación contiene diversas tareas y necesita considerar a los objetivos que permitirán definir una planificación a corto, mediano o largo plazo; los

recurso que se utilicen de forma correcta, que permita la eficiencia y eficacia; y medios de control que ayuden a determinar si las actividades realizadas van de acorde con el objetivo final y que permita tomar acciones correctivas de manera oportuna.

## **Organización**

Al respecto Mooney, (2008) “la organización es la forma de toda sociedad que se reúne bajo un fin común. La técnica de la organización puede ser detallada como la técnica de ordenar actividades específicas en forma coordinada”. Pag.23

Es así que Trelles (2000) manifiesta que:

**“La organización es un sistema que está compuesto de un número de subsistema, interdependiente e interrelacionados que de forma abierta y dinámica que busca siempre conseguir el equilibrio a través de la retroalimentación positiva o negativa que se maneja bajo múltiples funciones, metas y objetivos”**

La organización es un sistema de actividades coordinadas por un grupo de personas trabajando cooperativamente hacia una meta común Scott (1998), bajo una autoridad y liderazgo determinado,

De acuerdo con lo antes mencionado se considera que la organización debe de estar estructurada de forma acertada y ser dirigida a través de un sistema de acciones interrelacionadas de tal manera se busque una estrategia abierta y dinámica conseguir siempre el equilibrio que conlleve a cumplir sus metas y objetivos comunes en bien de la misma organización.

**Figura N° 1 Elementos de la Organización**



**Elaborado por: Yuri Laínez Miranda**

La división en el trabajo se determina a través de la división de las diversas acciones que exige la organización para poder llegar a cumplir sus objetivos, de tal forma se distribuye de forma equitativa las actividades a cada uno de los miembros de la organización, al momento de definir las responsabilidades a cada uno de los miembros de la organización, ellos tendrán en conocimiento los deberes y obligaciones de las personas para que ejecuten las tareas asignadas.

La autoridad va implicar determinar el poder de utilizar los diversos recursos con los que cuenta la organización, realizando representaciones legales para guiar dichos recursos, la autoridad se dividirá en niveles organizacionales desde el

inferior que deberá constantemente dar cuenta de sus actividades hasta el nivel superior que verificará que todo vaya bien.

Con la división de trabajo, la definición de las responsabilidades y la definición de una autoridad se conduce a un diseño de la estructura que representa el mecanismo gráfico en una organización.

### **Estructura organizacional**

Las estructuras, los procesos y las áreas donde se utilizan técnicas concretas que estén relacionadas con la relación de la información, la estructura se enfoca de diferentes formas, como el conjunto de funciones que establecen de manera formal las diferentes funciones que se debe cumplir y la forma de comunicación en cada nivel.

En síntesis la organización es un ente que se encuentra organizado, con sus diferentes áreas de trabajo y sus específicas actividades designadas en cada una de ellas, de tal forma busca que los objetivos que persigue se convierta en una herramienta efectiva para el manejo correcto de sus recursos.

### **Dirección:**

La dirección se enfoca en que el personal de una empresa se mantenga activo, mediante la responsabilidad y el trabajo en sinergia, que conlleve al buen uso de los recursos que posee, el éxito de una organización es posible si existe una buena dirección, a razón Madrigal(2009)define que:

“El objetivo de la dirección es establecer a las partes del grupo y ordenar, destinar, liderar y controlar cada una de sus actividades para lograr los resultados deseados”.Pág.105.

### **Pasos de la dirección**

- Toma de decisiones
- Motivación

- Comunicación
- liderazgo

1. La toma de decisiones busca analizar y definir el problema al que la organización se enfrenta, se basa en definir el problema, formar y valorar la diferente solución, para determinar la mejor opción que nos conduzca a lograr los objetivos.
2. La motivación se convierte en un factor importante que en uno de los elementos es uno de los elementos más complejos, por lo tanto busca incentivar que el talento humano ejecute sus actividades con agrado, logrando que la participación en la organización contribuya al mejoramiento de la misma.
3. La comunicación es un paso donde se transmite y recibe toda la información, establece diálogos entre los integrantes de la organización, a través del uso de diferentes medios tecnológicos.
4. (Madrigal 2009) señala que : “El liderazgo nunca será una técnica o herramienta de apoyo para desarrollar una relación interpersonal dinámica, que permita desarrollarla en ciertas habilidades que el mismo funcionario puede descubrir en sus ejercicios dentro de la organización, el líder desarrolla cuatro habilidades: las sociales, actividades conceptuales y las técnicas interpersonal que le permita obtener un trabajo de calidad”.

Pag10

## **Control**

Al respecto Robbins & Decenzo (2008) define al control como “El proceso de control implica tres pasos importantes: calcular el rendimiento real, analizar los resultados y tomar medidas correctivas”. Pág.155

En toda planificación se debe cuidar que todo el proceso se ejecute de forma correcta, por ello el control se vuelve una herramienta fundamental para medir y evaluar los resultados, para cerciorarse de que se desarrollan conforme se planearon y para corregir cualquier desviación evidente.

### **1.1.3 Recursos**

(Munch, 2010) analiza a los recursos como : “Un conjunto de elementos necesarios para la ejecución de actividades. La organización llega al éxito a través de la adecuada elección, el éxito de cualquier organización depende de la adecuada elección, composición y combinación y armonización de los recursos, para emplearlos de mejor manera y una adecuada distribución”.Pág.193

#### **Clasificación de los recursos**

- a) **Recursos Materiales.-** Son aquellos bienes tangibles e insumos de propiedad que posee la organización.
- b) **Recursos Financieros.-** Son los elementos monetarios del que dispone la organización, estos recursos se derivan de las aportaciones de los socios, las utilidades y las distintas actividades que se realizan en la organización y que permiten la ejecución de las decisiones que se tomen.
- c) **Recursos Humanos.-** Es el grupo de personas que posee diferentes habilidades, experiencias, conocimiento, competencias que permiten la estabilidad de la organización.

## **2. GESTIÓN**

A razón Barrios (2013) define a la gestión como: “El proceso de dirigir las acciones que constituyan la puesta en marcha concreta de la política general de la empresa, es tomar decisiones orientadas a alcanzar los objetivos marcados”. Pág.

Para Carod (2003) gestión “Es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencia conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”.Pág.67

Según Guzmán (2003) define a la gestión como “La dirección o administración de una empresa o un negocio, es decir todo lo correspondiente al conjunto de trámites que se lleva a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto”.

Tomando como referencia con lo antes mencionado se concluye que la teoría la teoría de Barrios se aproxima con el objeto de estudio determinando que la gestión es el proceso de dirigir acciones que se enmarquen al desarrollo de alcanzar los objetivos y metas de la organización.

## **2.1 GESTIÓN COMUNITARIA**

Para Gómez, (1996) expresa que:

**“La gestión comunitaria es la más alta expresión de la participación, con capacidad para la planificación, toma de decisiones y, manejo de una serie de recursos organizativos, tecnológicos, financieros y humanos por partes de las comunidades, para lo cual permite garantizar su eficiencia, efectividad y sostenibilidad”**. Pág.63

La gestión comunitaria se enfoca en la participación de tal forma que pueda ejecutar sus actividades de forma planificada y así poder tomar mejores decisiones en beneficio de la organización.

Para Korten, (1987) se refiere a la gestión comunitaria como:” La comunidad como punto de partida: sus necesidades, capacidades y finalmente su control directo sobre los recursos y su destinación”, Pág.33

La gestión comunitaria se basa en el control directo de los recursos y hacia donde son destinados dentro de la comunidad, estos recursos se dan de acuerdo a las necesidades de la misma.

### **2.1.2 Elementos de la Gestión Comunitaria**

Existen tres elementos básicos dentro de la Gestión Comunitaria:

- Responsabilidad: La comunidad toma posesión del sistema y de sus obligaciones
- Autoridad: La comunidad tiene el derecho legítimo de tomar decisiones
- Control: La comunidad ejerce un control en la prestación y proyección del servicio.

### **2.1.3 Participación.**

La participación comunitaria, “Es la tarea en que los diversos sectores, las organizaciones formales e informales y la comunidad en general participan activamente tomando decisiones, asumiendo responsabilidades específicas fomentando la creación de nuevos vínculos de colaboración en mejorar las condiciones de vida”, según la Constitución (Ecuador, 2008)

### **2.1.4 Toma de decisiones**

Para Sfez (1984) “considera que la toma de decisiones son proceso diluidos en la totalidad de la sociedad”

“La toma de decisiones como un proceso de búsqueda de las condiciones ambientales que requiere una decisión, a través de la creación, desarrollo y análisis de los posibles cursos de acción, que permita la selección de un curso particular de acción entre los disponibles” Simón (1993).

### **2.1.5 Políticas Administrativas**

De acuerdo a lo que menciona Ponce (2001), las políticas administrativas radican en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarla las actividades y la determinación de tiempo en las misma y números necesarios para su realización ayudando a mejorar la estructura organización.

En la organización el manejo de las políticas administrativas es fundamental para fijar los cursos de acciones que ha de guiar a la administración de la organización, determinado tiempo, y recurso de una manera equitativa.

En cambio para el autor Galet (2007), las políticas administrativas es la selección y la relación que debe existir dentro de la organización así como la información y el uso de suposiciones respecto al futuro de la entidad en la visualización y la formulación de las actividades propuesta que se creen son prioritarias para alcanzar los resultados esperados de acuerdo a, o antes planificado.

La selección de la información adecuada dentro de la organización permite tener un enfoque de las actividades propuestas que sean necesarias para alcanzar los objetivos y obtener los resultados que se espera.

Según el autor Delth, (2001), se refiere:

**“Una política administrativa; es un plan general de acción que guía a los miembros de una organización en la conducta de su operación, debido a que la organización o**

**la empresa está constituida por personas. Estas personas, que ocupan las diferentes posiciones que se han establecido en la organización, deben desempeñar las funciones que les han sido asignadas. Toda esa actividad tiene que conducir hacia el logro del objetivo o de los objetivos que se ha fijado dentro de la organización”.Pág.45**

Las políticas administrativas deben aplicarse en la organización ajustándose y relacionándose a los hechos que suscitan dentro de la directiva, de tal forma que permita formular y visualizar las normas que se ejecuten dentro de la organización, para que se pueda cumplir con los objetivos.

### **2.1.6 Comunicación Organizacional**

En toda organización debe existir la comunicación organizacional, de tal forma que las órdenes impartidas se den de manera fluida que genera la debida confianza entre los miembros de la directiva, y que los objetivos sean cumplidos a cabalidad.

Para esto Ocampo, (2007) considera a la comunicación organizacional como la disciplina o conjunto de conocimientos sistematizados sobre una materia- se centra en el análisis, diagnóstico, organización y perfeccionamiento de las complejas variables que conforman los procesos comunicativos en las organizaciones, con el fin de mejorar la interrelación entre sus miembros, entre éstos y el público externo y así fortalecer y mejorar la identidad y desempeño de las entidades.

El enfoque que hace López, (2006) denomina a la comunicación organizacional como “La naturaleza de la comunicación en la organización, como dimensión deontológica se expresa en su esencia misma, es decir, estructura humana. Se establece como el acto de ser de la comunicación organizacional. Lo que implica

de manera esencial establecer los objetivos, acciones y resultados del ente colectivo”

Es fundamental la comunicación dentro de la organización nos ayuda a encontrar, facilitar, y agilizar las opiniones de la directiva y sus agentes externos, independientes de tal forma se pueda influenciar de manera positiva para la toma de decisiones y así puedan cumplir con los objetivos propuestos que ayuden a facilitar el proceso de comunicación entre todos sus miembros y el entorno de la organización.

#### **1.4 CONTEXTO SITUACIONAL**

El barrio los Sauces se encuentra ubicada en el cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, en la avenida principal de la vía Santa Elena – La Libertad entre los barrio Cosmopolita, Alberto Spencer y San Francisco.

El barrio los Sauces fue fundado el 9 de abril en el año de 1983, tiene estatutos internos, donde se establecen los derechos y las obligaciones de los ciudadanos en el barrio. La población del barrio los Sauces es de 150 familias donde cada una tiene un promedio de 3 a 4 integrantes, cuenta con 18 manzanas.

Por otra parte cuenta con personería jurídica registrada en el MIES, en el barrio se puede apreciar que posee una sede barrial, una cancha, una escuelita evangélica “Arca del Nuevo Pacto”, iglesia evangélica, y un CNN “Travesuras Infantiles“, proyecto que lo auspicia la prefectura del Cantón, cuenta con la línea de transporte cooperativa unificación peninsular “CUP” pero no es la única forma de llegar, ya que existe la vía principal que es otro medio para que las personas se transporte de un lado a otro, como también sus vías que hoy en día ya están siendo asfaltadas en su totalidad.

Este sector existen problemas de limitado alcantarillado, que se convierte en un problema en la mayoría de los habitantes del provincia.

La escasa gestión comunitaria se convierte en un problema por el progreso y mejora de la colectividad, debido al desconocimiento de las leyes, esto implica que no se desarrollen proyectos y exista el desinterés de los gobiernos de turnos. La ejecución de un modelo organizacional para reformar la gestión comunitaria del barrio los sauces es un beneficio que transformara la población, debido a que mejorara la efectividad y el desempeño, de tal forma se podrá beneficiar a través de oportunidades de la gestión de recursos a través planes de desarrollo en conjunto entre autoridades y habitantes del sector, lo que mejorara la estructura organizacional del barrio.

### **1.5 MARCO CONCEPTUAL**

**Desarrollo:** El desarrollo es un esfuerzo que se dirige desde el nivel jerárquico mas alto, donde se convierte parte fundamental para que sus colaboradores logren los objetivos deseados y se logre conseguir el avance de la organización mediante la eficiencia y eficacia integral del grupo. Pinto (2012)

**Desarrollo Organizacional:** Munch (2010) “ Es una técnica que involucra la reforma de los sistemas obsoletos de la organización y que implica la participación y desarrollo de la sociedad a través de la educación.

**Comunicación:** la comunicación es "la transmisión verbal o no verbal de información entre alguien que quiere expresar una idea y quien espera captarla o se espera que la capte" Staunton, Etzel y Walker (2004).

**Control:** El objetivo del control es verificar que las actividades vayan de acuerdo con el propósito establecido. Scanlan (2007)

**Dirección:** Es la coordinación de todos los recursos a través del proceso de planeación, a fin de lograr los objetivos. Robert F.

**Gestión:** Bravo ( 2009) “ Es la manera de identificar, comprender y aumentar el valor agregado de las etapas de la empresa para cumplir con los objetivos de la organización.”

**Estructura Organizacional:** consideran a la estructura como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización. Kast y Rosenzweig(2000).

**Liderazgo:** “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” John C. Maxwell ( 2009)

**Organización:** define la organización diciendo que “consiste en dotar al organismo de elementos necesarios para su funcionamiento a través de operaciones típicas a saber, las funciones técnicas, financieras, contables, comerciales, de seguridad y administrativa”. Fayol (1972)

**Participación Comunitaria:** Es la actividad racional, organizada y voluntaria de la intervención de la ciudadanía en la toma de decisiones o aspectos de la organización, Jones(2004)

**Presupuestos:** El presupuesto es la estimación programada, de manera sistemática, de las condiciones de operación y de los resultados a obtener por un organismo en un periodo determinado”. Burbano (1995). “

**Proceso Organizacional:** con relación al título del escrito la define “como el proceso administrativo a través del cual se crea la estructura orgánica de la institución”. Melinkoff ,(1987).

**Recursos:** “Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales.” Chiavenato (1999).

**Toma de decisiones:** Afirma que la Toma de Decisiones también hace parte de las funciones de la organización. FAYOL ( 2011)

## **1.6 MARCO REFERENCIAL**

Para la ejecución del estudio de Modelo Organizacional Barrial para la Gestión Comunitaria del barrio Los Sauces se toma como referencia el estudio elaborado por Uzhca,( 2011) en Cuenca, sobre el Modelo Organizacional, donde establece actividades que buscan alcanzar y mantener un grado de efectividad, eficiencia y compromiso de los recursos, en este estudio se determina una imagen de servicio a la comunidad que se establece metas conjuntas enfatizando el bienestar a la comunidad, esta propuesta consiste en priorizar el beneficio social y organizacional.

El modelo organizacional para el gobierno parroquial de Guarainag, del Cantón Paute, Provincia del Azuay elaborado en Cuenca ( 2011), fue direccionado a establecer una planificación estratégicas dentro de su estructura organizacional a través de flujo gramas que explica cuál sería el proceso lógico para seguir actividades que beneficien a la organización que pretende mejorar el liderazgo y el proceso de toma de decisiones que aporten al cumplimiento del objetivo del GAD parroquial.

Otra referencia tomada es el estudio realizado en una población cerca de la amazonia con iguales características, como es el “ Modelo de Gestión Comunitaria en la nacionalidad Andoa de la Amazonia Ecuatoriana”, elaborado por Cedeño ( 2012) que proponen en el modelo de gestión comunitario donde se incorpore las teorías administrativas que contribuye de manera armonizada al

mejoramiento del desempeño organizacional, y fundamentado en la diferentes teorías sistemáticas de calidad, las cuales permiten su adaptabilidad y desarrollo en función de los cambios del entorno.

Este modelo se adapta cada uno de los elementos levantados y desarrollados por la nacionalidad al modelo propuesto, con la finalidad de comprobar que mediante el mismo se puede llegar a materializar lo que en un inicio es concebido como sus necesidades y expectativas.

De este estudio se toma como referencia la parte esencial que es la evolución de los modelos que se debe utilizar de mejor manera los recursos que se emplean dentro de la organización.

## **1.7 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

### **Constitución de la República**

Sección segunda

#### **Organización colectiva**

**Art. 96.-** Se reconocen todas formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos.

Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus integrantes y la rendición de cuentas.

**Art.97.-** Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con la asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños

ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir.

**Según el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralización (COOTAD)**

**Artículo 143. Ejercicio de la competencia de otorgar personalidad jurídica a organizaciones sociales.-**

En ejercicio de esta competencia los gobiernos autónomos descentralizados regionales tienen competencia para aprobar y otorgar personalidad jurídica. A las organizaciones sociales y organizaciones con fines de lucro, cuya sede se encuentre en su circunscripción territorial

Para efecto, el gobernador regional conocerá y aprobará los estatutos, reformas y codificaciones, registro de socios y directivas, disolución y liquidación; en el marco del sistema nacional de información social, el Código Civil y los reglamentos que para efecto expida el Presidente de la República. Para el desempeño de esta competencia, el gobierno autónomo descentralizado regional podrá delegar a los otros niveles de gobiernos autónomos descentralizados sus facultades.

El ejercicio de esta competencia deberá ejercer con total respeto a los principios de la participación, como la igualdad, la autonomía, deliberación ubica, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad. En caso de negarse la personería jurídica las organizaciones podrán apelar y solicitar la misma ante el consejo regional respectivo.

**Art 306.-Barrios y Parroquias urbanas**

.se reconoce a los barrios y parroquias urbanas como unidades básicas de participación ciudadana en los gobiernos autónomos descentralizados municipales o distritales. Los concejos barriales y parroquias urbanas, así con sus articulaciones socio- organizativas, son los órganos de representación

comunitaria y se articulan al sistema de gestión participativa, para lo cual se reconocerá las organizaciones barriales existentes y se promoverá la creación de aquellas que la participación genere.

Ejercerán la democracia representativa a través de una asamblea general de delegados barriales o parroquiales urbanos de manera permanente. Ejercitarán la democracia directa mediante elecciones de sus directivos de una manera universal directa y secreta de todos los pobladores empadronados en cada barrio o parroquias urbanas.

Todas las organizaciones podrán desarrollar formas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley.

**Art. 306. Funciones.-** Serían funciones de los consejos barriales y parroquiales urbanos la siguiente:

- a) Representar a la ciudadanía del barrio o parroquia urbana y a las diversas formas de organización social existentes en el espacio territorial.
- b) Velar por la garantía y el ejercicio de los derechos ciudadanos.
- c) Ejercer el control social sobre los servicios y obras públicas.
- d) Apoyar a programas y proyectos de desarrollo de los planes de desarrollo, operativos anuales y del presupuesto en sus respectivas jurisdicciones territoriales.
- e) Promover la integración y participación de todos los pobladores y pobladoras del barrio
- f) Promover la capacitación y formación de las y los ciudadanos del sector para que actúen en las instancias de participación y;
- g) Ejercer los demás derechos políticos y ciudadanos reconocidos en la constitución.

En la ley de Descentralización y Participación Social, la participación comunitaria en los barrios, estuvo orientada de la siguiente forma:

**Art 33. Formas de Participación Local y Comunitaria.-** Sin perjuicio de otras formas de participación reconocidas en la Constitución Política y las Leyes de la Republica, los alcaldes y prefectos provinciales, con la finalidad de lograr desarrollo de la comunidad y mejorar las condiciones de vida de los habitantes de las respectivas circunscripciones, promoverán e impulsaran la participación social e iniciativa popular a través de las siguientes entidades sociales territoriales:

- a. Comités Barriales
- b. Federaciones Barriales ; y
- c. Juntas Parroquiales

**Art. 34. De los Comités barriales.-** Son organismos con personalidad jurídica otorgada legalmente. Su ámbito de acción estará delimitado físicamente por el consejo municipal dentro del territorio de circunscripción parroquial. Su desenvolvimiento administrativo se sujetara a lo dispuesto en sus estatutos y reglamentos. Corresponde a los comités Barriales.

- a. Coparticipar en la evaluación de las obras y proyectos que beneficien al barrio.
- b. Impulsar modalidades de cogestión para el desarrollo de la comunidad barrial;
- c. Informar periódicamente a su comunidad sobre las acciones que desarrollen en su representación, y
- d. Las demás que le atribuya a la Ley en cada barrio se reconocerá una sola representación. En caso de que surjan más de un comité barrial, la junta parroquial dimitirá sobre la legitimidad del comité e informa al municipio respectivo.

**Art. 35. De las Federaciones de Barrios.-** Son asociaciones de derecho privado sin fines de lucro, con personalidad jurídica, integrada por los representantes de los comités barriales. Su desenvolvimiento administrativo se sujetara a lo dispuesto en sus estatutos y reglamentos:

- a. Identificar, priorizar y cooperar en la planificación y ejecución de las obras de interés barrial.
- b. Cuidar por el eficaz funcionamiento, mantenimiento, conservación y el más adecuado aprovechamiento de las obras y servicios públicos barriales.

Las federaciones barriales cumplirán gestiones de apoyo y coordinación entre los comités barriales que las componen. Las federaciones barriales cumplirán gestiones ante las entidades estatales, seccionales y privadas que fueren el caso, a efectos de apoyar las iniciativas de los comités barriales respectivos.

La presente investigación, tomará directrices también de esta ley al momento de diseñar el modelo de participación comunitaria para el desarrollo humano.

## **2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Modalidad de la investigación**

La investigación elaborada a cerca de los modelos organizacionales que afectan la gestión comunitaria del barrio Los Sauces es posible con el uso adecuado de los métodos cualitativos y cuantitativos.

La aplicación de técnicas de la investigación, sirven como base para el desarrollo de los estudios y los diferentes modelos alternativos que permiten determinar las causas y efectos de los problemas y así establecer las posibles soluciones.

### **2.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio se ejecutó a través del procedimiento de investigación mediante el trabajo ordenado y lógico, se fundamentó mediante el método cualitativo, en el cual permitió analizar, describir y aprender la realidad del entorno y la gestión comunitaria.

También se manejó el método cuantitativo que nos permitió la medición de las características de la sociedad y permitió el procesamiento de los datos que se obtuvo el levantamiento de las encuestas y la entrevista para el desarrollo de este estudio de investigación.

La metodología que se aplicada en este estudio se basa en la investigación de campo y la documental donde reconoce la selección de la información importante, la utilización de las técnicas e instrumentos importantes como la entrevista, la observación directa y la encuesta.

En este estudio se tomó en cuenta el tiempo de los socios y de los directivos con el fin de que las respuestas sean cercanas a la realidad del sector y permitan el progreso de la investigación.

### **2.2.1 Investigación Bibliográfica o Documental**

La investigación documental o bibliográfica permite consultar y extraer la información importante de libros, diarios, revistas, folletos, entre otras publicaciones, estas fuentes sirven como referencia, proporcionando testimonio y fundamentación en el tema.

El estudio de la búsqueda escrita a cerca de un determinado (Bernal,2010) tema, tiene el fin de establecer relaciones, etapas distintas a cerca del estado actual del tema estudiado. Pág. 111

El marco teórico contiene la investigación documental, en él se asienta como fuentes científicas que se define por informar el estado actual del conocimiento de un tema específico.

El estudio de este tipo de investigación es fundamental, porque además de los libros, periódicos y otras fuentes científicas, se consultó documentos de la organización que permitió el análisis de los libros de actas, el listado de asistencia de los socios, y la sustentación de la propuesta de un modelo de gestión comunitaria del barrio Los Sauces del cantón Santa Elena.

### **2.2.2 Investigación Descriptiva**

Los modelos organizacionales se utilizan para el avance de las instituciones por lo que busca efectuar un análisis profundo del problema a conocer con sus

características. Este estudio busca evaluar las variables o conceptos con el propósito de explicar los mecanismos importantes de la comunidad.

### **2.2.3 Investigación de Campo**

Permite sensibilizarse con el entorno de la organización, el cual conducirá el estudio, a identificar los informantes que informen datos y guíen a introducirnos con la situación actual de la investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), además permite verificar la factibilidad del estudio. Pág. 8

La investigación, se efectuó para el análisis personificado del lugar de los acontecimientos del problema que existe en el sector, con el propósito de escribir, analizar y entender la naturaleza, su causa y su origen, que nos dará una mejor visión de la realidad del barrio Los sauces.

## **2.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

La investigación se puede realizar de diferentes visiones, por es importante determinar el tipo de método a utilizar que permita analizar el problema central, al referirnos del método consiste en un proceso lógico el cual utiliza la razón y el análisis para referirse a los datos obtenidos, por lo tanto es fundamental la aplicación de los siguientes datos:

### **2.3.1 Método Inductivo**

Según Bernal, (2010) define que se “Utiliza la lógica para lograr mejores conclusiones que parten de los hechos particulares admitidos como válidos, para alcanzar las conclusiones, cuya explicación sea de carácter general. Este se inicia con el estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría”.Pag.59

### **2.3.2. Método deductivo**

Para esto Bernal, (2010) define que “Es un método de lógica que radica en tomar conclusiones generales para exponer particulares. El método se forma con el análisis de las premisas, teoremas, leyes, principios, etcétera, del estudio universal y de comprobada validez, para emplear a soluciones o hechos particulares”.

Pag.59

Es valida la información general de los sucesos particulares expuestos, se trató el estudio de la línea base y aprobación de la realidad conforme a la situación, de igual forma se obtuvieron conclusiones acerca de la gestión del barrio.

### **2.3.3. Método descriptivo**

Hernández, Fernández, & Baptista,(2010) define que “Busca explicar participaciones, tipos y rasgos significativos de cualquier fenómeno que se analice. Representa estilos de un grupo o población”. Pág.80

Este método nos permite analizar las características esenciales de la organización, lo que permitió la afirmación de la información enfocada en los objetivos permanentes que se encuentran reflejados con la realidad de los miembros de la directiva.

## **2.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1 Observación**

Hernández, Fernández, & Baptista,( 2010), se refieren que “Este procedimiento de recolección de datos radica en la búsqueda sistemática, valida y confiable de

comportamientos y situaciones observadas, a través de un conjunto de categorías y subcategorías”.Pág.260

Por medio de esta técnica se elaboró en las diferentes visitas al barrio analizar los errores administrativos, uno de los aspectos analizados se destaca la organización, se estableció la manera e interacción y la coordinación entre ellos la directiva, se obtuvo determinar la atención y las distintas actividades que ofrece la directiva del barrio a los moradores del barrio.

#### **2.4.2 Entrevista**

La entrevista según Moran & Alvarado (2010). “Es un encuentro cara entre personas que recogen con el propósito, al menos de una de las partes, de lograr información relación de la otra”.

Mediante el diálogo directo se efectuó con los moradores manejando la encuesta como medio para obtener la información necesaria. Se realizó la entrevista a los directivos actuales del barrio, para el logro de la encuesta se organizó con tiempo a fin de

Recopilada mediante la técnica de la encuesta, la entrevista permitió conocer los aspectos legales y financieros que han contribuido al desarrollo de la investigación.

Se efectuó a los directivos actuales del barrio, para ello se coordinó con antelación a fin de seleccionar la información real.

#### **2.4.3 Encuesta**

Según manifiesta Audiracl (2006). “ Es un instrumento que permite recabar toda la información necesaria general y puntos de vistas de un grupo de personas. Toda

encuesta se debe fundamentar en los cuestionarios cuyas preguntas se elaboran con el propósito de recopilar la información requerida” Pàg18

La encuesta es un destreza que consiente en reunir datos a los socios del barrio Los Sauces, la indagación se forma mediante una serie de preguntas cada una de esta se encuentra relacionada con la organización.

## **2.6 MÉTODOS ESTADÍSTICOS**

### **2.6.1 Análisis Porcentual**

Este método nos servirá a procesar toda la información relevante obtenida de manera empírica y la evaluación oportuna de los avances de la comunidad del barrio Los Sauces.

## **2.7. POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población a la que se dirige la investigación corresponde a miembros de la actual directiva y a los moradores del sector. El universo de estudio está conformado por todas las personas que habitan en el sector.

**Tabla N° 1**

**Distribución de la población**

<b>OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Directiva	23	23	100 %
Moradores	980	980	100 %

Fuente: Censo Barrial del sector Los Sauces del 2014.

Elabora: Yuri Eleana Laínez Miranda

De acuerdo al cuadro N. 1, el número de miembros de la directiva no representa un número considerable, razón por la cual se les aplicó a toda la población los

instrumentos de investigación, la población de los moradores requirió la determinación del tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

**Determinación del tamaño de la muestra para la población estudiantil.**

**Simbología:**

n= Tamaño de la muestra

e= error admisible

m= tamaño de la población

$$\text{Fórmula } n = \frac{M}{e^2 (m-1)+1}$$

$$\text{Formula. } n = \frac{980}{0,05^2 (980-1)+1}$$

$$\text{Formula } n = \frac{980}{0,0025(979)+1}$$

$$\text{Formula. } n = \frac{980}{2,45+1}$$

$$\text{Formula. } n = \frac{980}{3,45}$$

**TAMAÑO DE LA MUESTRA: n = 284**

Tabla N°. 2  
Distribución de la muestra

Descripción	Número
Directivos	3
Moradores	281
<b>Total</b>	<b>284</b>

Fuente: Censo barrial del sector Los Sauces del 2013.

Elaborado: Yuri Láñez Miranda

Tal como se observa en el cuadro N. 2 el total de muestra es de 284, en los que constan los miembros de la directiva y los moradores.

**ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS  
ENCUESTAS A LOS HABITANTES DEL BARRIO LOS SAUCES,  
CANTÓN SANTA ELENA.**

1.- ¿Cada que tiempo se planifica las actividades del barrio?

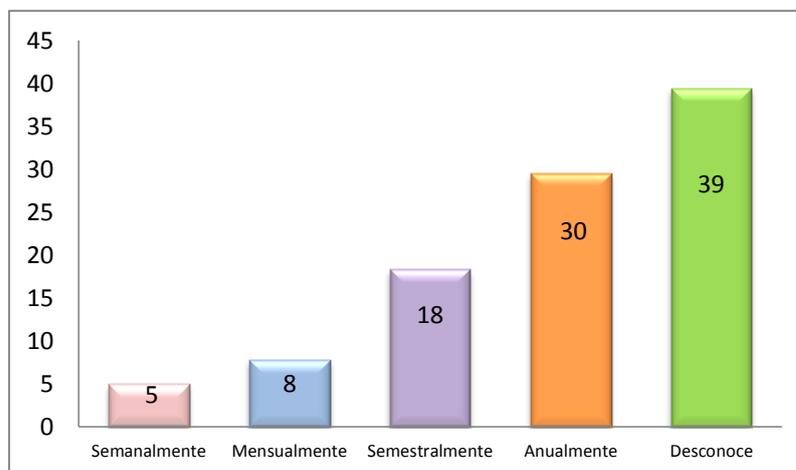
**Tabla N° 1 Planificación de actividades**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Semanalmente	14	5%
Mensualmente	22	8%
Semestralmente	52	18%
Anualmente	84	30%
Desconoce	112	39%
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100%</b>

Fuente: Moradores del sector .

Elaborado: Yuri Láinez Miranda

**Gráfico N° 1 Planificación de actividades**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 1 el porcentaje de las planificaciones que se realizan en el barrio es que el 39% desconoce que se realizan, mientras que el 30% de las personas dicen que se realizan actividades anualmente, un 18% manifiesta que si se realizan actividades pero semestralmente, un 8% de los 284 habitantes encuestados dicen que las actividades se realizan semanalmente. En consecuencia se determina que la planificación es una debilidad de la organización por lo tanto esto limita al cumplimiento de los objetivos.

2. La estructura orgánica actual está acorde a los requerimientos del barrio?

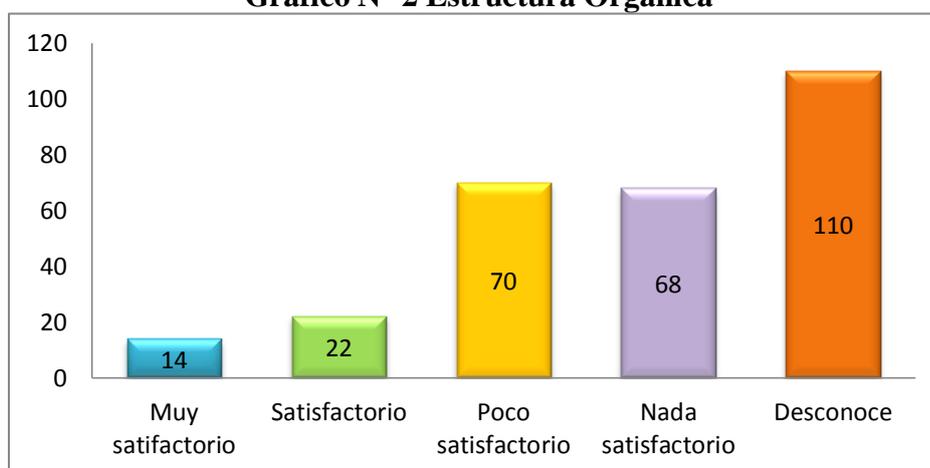
**Tabla N° 2 Estructura Orgánica**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	14	5
Satisfactorio	22	8
Poco satisfactorio	70	25
Nada satisfactorio	68	24
Desconoce	110	39
<b>Total</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector

Elaborado: Yuri Láinez Miranda

**Gráfico N° 2 Estructura Orgánica**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 2 un 110% desconocen que la estructura orgánica este de acorde con las necesidades del barrio, mientras que un 70% dicen que es poco satisfactorio, un 68% menciona que nada de lo realizado es satisfactorio, un 22% dice que la estructura del barrio es satisfactorio y un 14% de los 284 personas encuestadas dice que es muy satisfactorio su estructura, en consecuencia la estructura orgánica del barrio no está de acorde con las necesidades del sector.

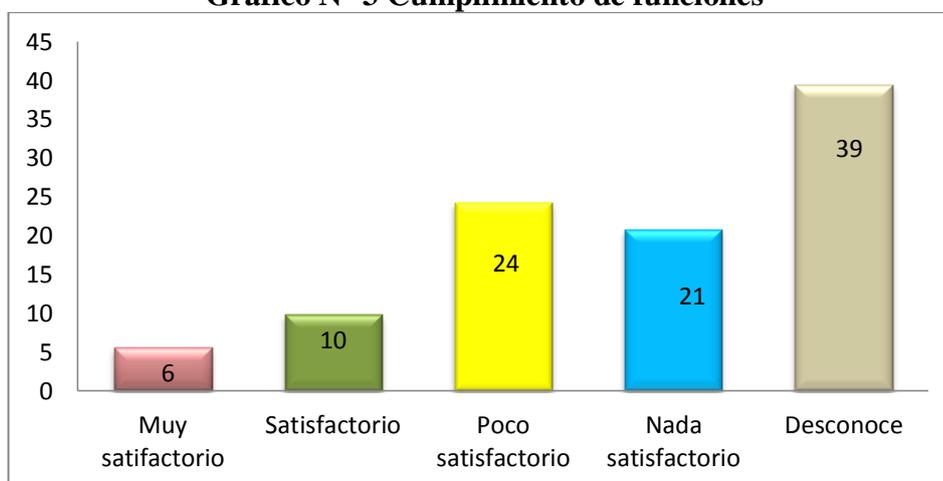
3. Los directivos cumplen con las funciones que establece el cargo?

**Tabla N° 3 Cumplimiento de Funciones**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	16	6
Satisfactorio	28	10
Poco satisfactorio	69	24
Nada satisfactorio	59	21
Desconoce	112	39
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector.  
Elaborado: Yuri Láinez Miranda

**Gráfico N° 3 Cumplimiento de funciones**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 3, el 39% de los habitantes señalaron que desconocen si los directivos cumplen con sus funciones respectivas, el 24% opinó que las funciones desempeñadas son poco satisfactorio, mientras tanto que un 21% reconoció que su desempeño es nada satisfactorio, el 10% de los habitantes sostuvo que es satisfactorio su desempeño y el 6 % de los 284 personas encuestadas sostuvo que es muy satisfactorio el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de las actividades de cada cargo dentro del barrio, en consecuencia el desempeño de los directivos en cada uno de sus cargo es limitado.

4. ¿Qué tipos de liderazgos existen en el sector barrial?

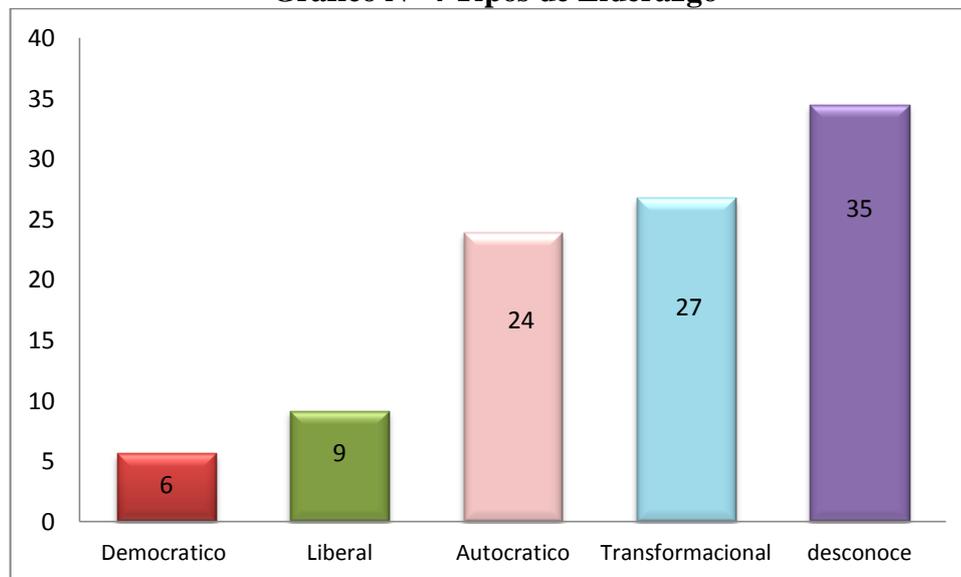
**Tabla N° 4 Tipos de Liderazgo**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Democrático	16	6
Liberal	26	9
Autocrático	68	24
Transformacional	76	27
desconoce	98	35
total	284	100

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 4 Tipos de Liderazgo**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo con el gráfico N° 4, el 35% de los habitantes desconoce el tipo de liderazgo que se genera dentro de la directiva, un 27% de los habitantes manifestaron que el liderazgo transformacional es el que se trasmite en el barrio , mientras que el 24% de los moradores coincidieron que el liderazgo es autocrático, el 9% de los 284 personas encuestadas opinaron que el liderazgo liberal era aplicado en la directiva y un 6% manifestó que el liderazgo implantado era democrático, en consecuencia el liderazgo en el sector genera que los objetivos no se logren cumplir.

5. ¿Cree usted que la misión y la visión institucional posee aspectos de gestión comunitaria

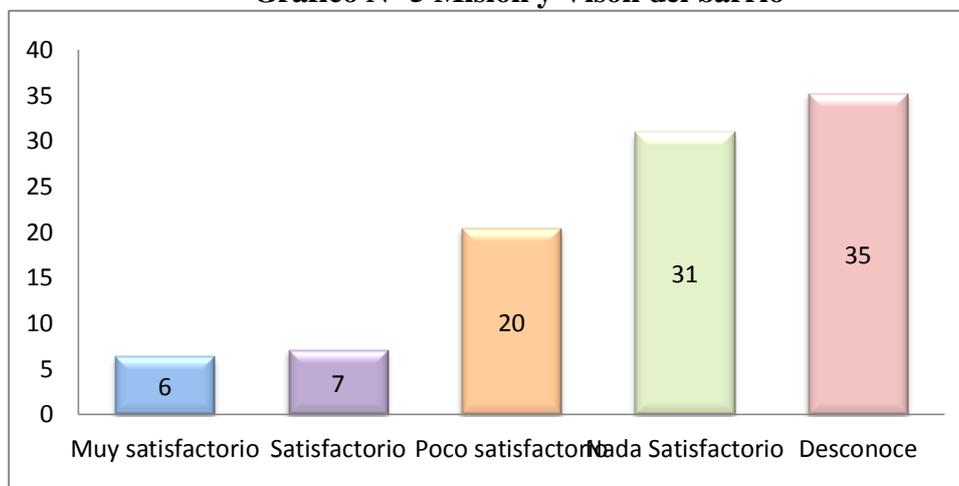
**Tabla N° 5 Misión y Visión del barrio**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	18	6
Satisfactorio	20	7
Poco satisfactorio	58	20
Nada Satisfactorio	88	31
Desconoce	100	35
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Láinez Miranda

**Gráfico N° 5 Misión y Visión del barrio**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo con el gráfico N° 5, el 35% de los habitantes encuestados señala que el barrio desconoce si en su misión y visión se contempla aspectos de gestión comunitaria, el 31% indica que es nada satisfactorio, el 20% expresa que en ocasiones es poco satisfactorio, el 7% señala que es satisfactoriamente que se cumplimiento, mientras que solo el 6% de los 284 encuestados expresa que es muy satisfactorio la misión y la visión, mientras que un 55% de los moradores encuestados manifestaron que no se efectúan la asistencia y escasamente aplica en misión y su visión actividades de gestión.

6. Cómo considera usted la comunicación entre directivos y moradores del barrio?

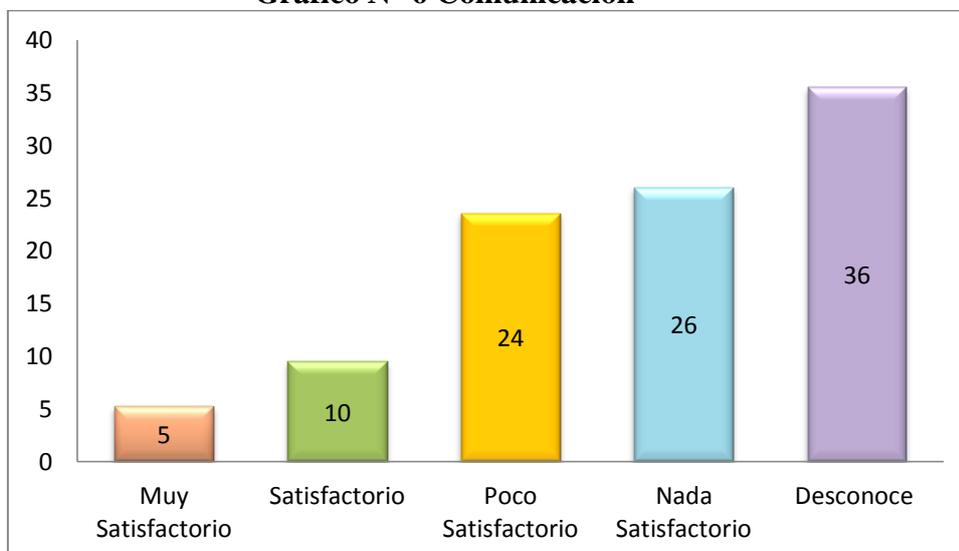
**Tabla N° 6 Comunicación**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Satisfactorio	15	5
Satisfactorio	27	10
Poco Satisfactorio	67	24
Nada Satisfactorio	74	26
Desconoce	101	36
Total	284	100

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 6 Comunicación**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 6, el 36% de las personas encuestadas manifestaron que desconoce qué tipo de comunicación mantienen los directivos con los habitantes, el 26% de las personas coincidieron que es nada satisfactorio la comunicación entre ambas partes, un 24% de los moradores opinaron que es poco satisfactorio, el 10% de los habitantes consideran que es satisfactorio la comunicación entre ellos, el 5% de los habitantes consideran que la comunicación es muy satisfactorio, en consecuencia la limitada comunicación entre moradores y directivos limita el desarrollo de proyectos que beneficien al sector.

7. Cómo considera las políticas que aplica la directiva para el desarrollo del barrio?

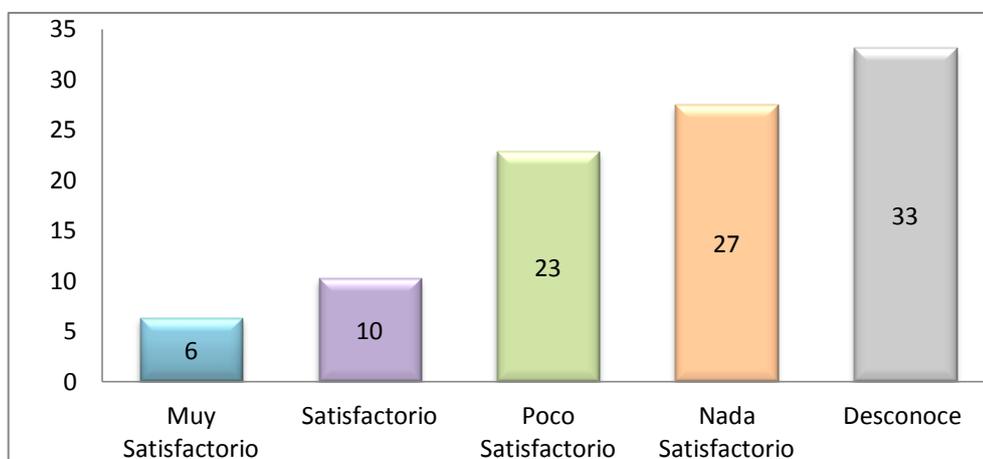
**Tabla N° 7 Políticas de la directiva**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Satisfactorio	18	6
Satisfactorio	29	10
Poco Satisfactorio	65	23
Nada Satisfactorio	78	27
Desconoce	94	33
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Láinez Miranda

**Gráfico N° 7 Políticas de la directiva**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 7 , el 33% de las personas encuestadas desconoce las políticas que se aplican en la directiva, un 27% coincidieron que es nada satisfactorio la aplicación de las misma, el 23% dijeron que es poco satisfactorio, un 10% expresaron que es satisfactorio, y un 6% de las 284 personas encuestadas que es muy satisfactorio, en consecuencia las políticas aplicadas en la directiva no van de acorde con los estatutos del barrio.

8. Las normas o reglamentos se ajustan a las necesidades del barrio?

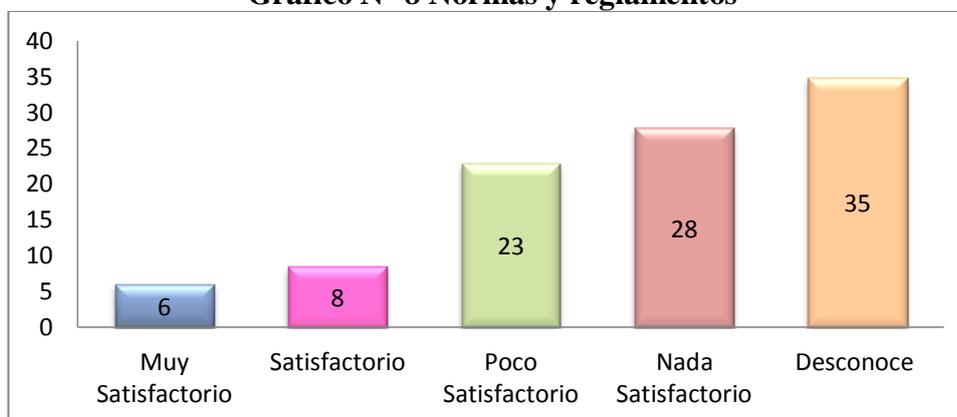
**Tabla N° 8 Normas y Reglamentos**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Muy Satisfactorio	17	6
Satisfactorio	24	8
Poco Satisfactorio	65	23
Nada Satisfactorio	79	28
Desconoce	99	35
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Láinez Miranda

**Gráfico N° 8 Normas y reglamentos**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 8, un 35% de las 284 personas encuestadas coincidieron que desconocen las normas y reglamentos que existen, el 28% de los moradores que es nada satisfactorio la aplicación de las normas y reglamentos, el 23% manifestaron que las normas y reglamentos son poco satisfactorio, el 8% opinaron que es satisfactorio y un 6% de los habitante dicen que es muy satisfactorio, en consecuencia las normas y los reglamentos escasamente se aplican correctamente, por ende no se logra obtener una correcta administración.

9. La comunidad del barrio administra sus propios recursos

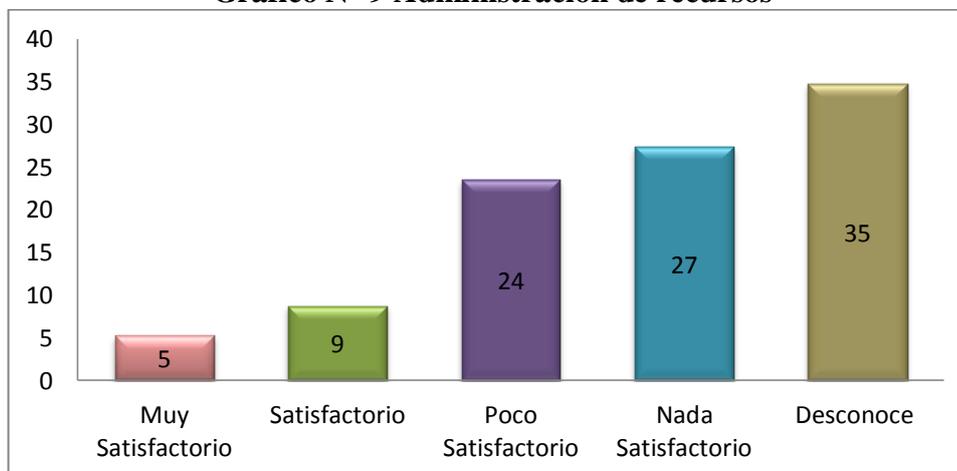
**Tabla N° 9 A administración de Recursos**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Muy Satisfactorio	15	5
Satisfactorio	25	9
Poco Satisfactorio	67	24
Nada Satisfactorio	78	27
Desconoce	99	35
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 9 Administración de recursos**



**Análisis e interpretación**

De acuerdo con el gráfico N°9, el 35% de los moradores manifestaron que desconocen si los habitantes administran sus recursos, un 27% de los habitantes manifestaron que es nada satisfactorio la administración de los mismo, el 24% que es poco satisfactorio, el 9% de las 284 personas encuestaron coincidieron que es satisfactorio la administración de sus recurso, el 5% de los habitantes manifestaron que es satisfactorio, en consecuencia las administración de los recursos por parte de los moradores es escasa.

10. ¿La directiva actúa con autonomía para la realización de sus actividades?

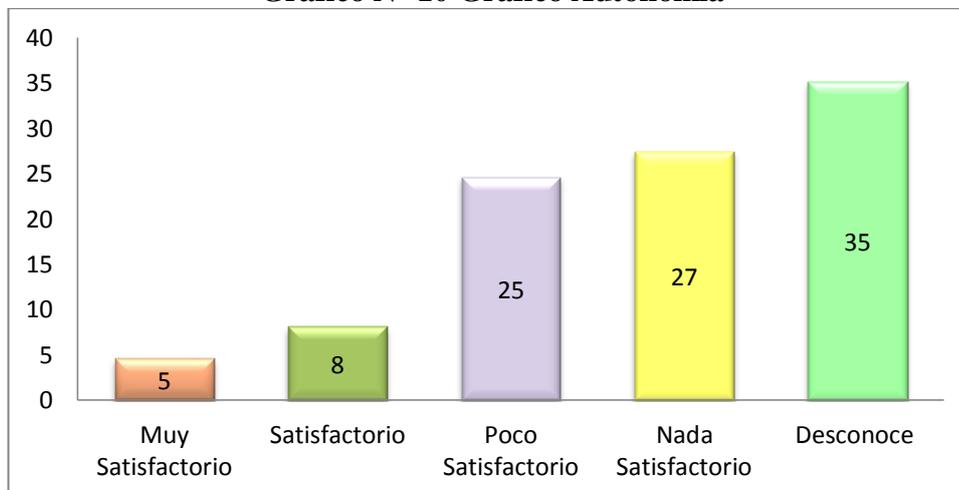
**Tabla N° 10 Autonomía**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Satisfactorio	13	5
Satisfactorio	23	8
Poco Satisfactorio	70	25
Nada Satisfactorio	78	27
Desconoce	100	35
TOTAL	284	100

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 10 Grafico Autonomía**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo con el gráfico N° 10, el 35% de los encuestados indica que desconoce la directiva si actúa con autonomía en las actividades, el 27% indica que es nada satisfactorio si existe autonomía, el 25% señala que es poco satisfactorio que se actúa con autonomía, mientras que el 8% opina que es satisfactorio, mientras que el 5% opina que es muy satisfactorio, se puede determinar que la directiva la autonomía de la directiva en las actividades es deficiente.

### 11. Participa la comunidad en actividades barriales?

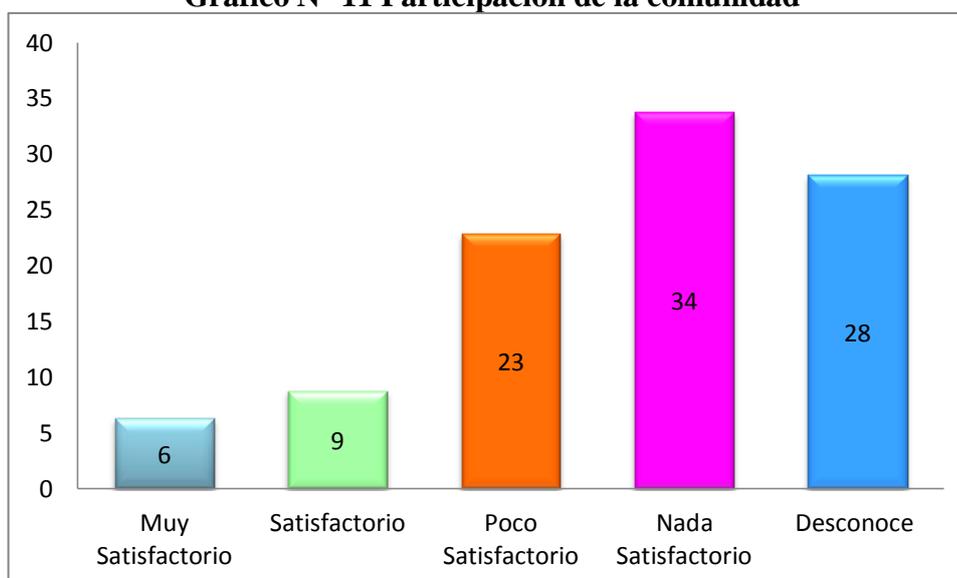
**Tabla N° 11 Participación de la comunidad**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Satisfactorio	19	7
Satisfactorio	21	7
Poco Satisfactorio	68	24
Nada Satisfactorio	80	28
Desconoce	96	34
TOTAL	284	100

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 11 Participación de la comunidad**



#### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 11, el 34% de los encuestados indica que desconoce si los moradores participan en las actividades del barrio, el 28% señala que es nada satisfactorio, el 23% indica que es poco satisfactorio su participación, el 9% piensa que satisfactoriamente participa, mientras que el 6% opina que es muy satisfactorio, en consecuencia se determina que desconocen que los habitantes participan en las actividades de barrio

12. ¿Considera adecuada la participación de la comunidad para la toma de decisiones?

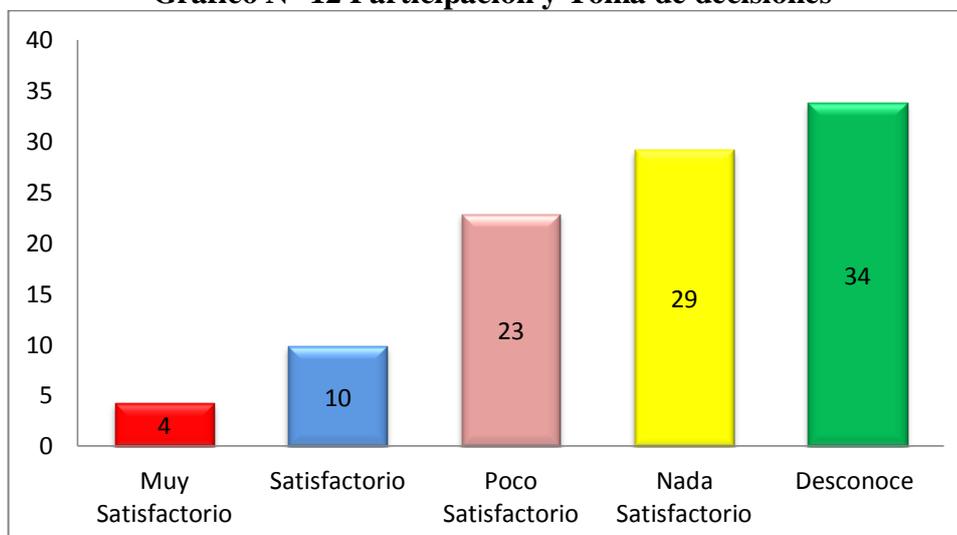
**Tabla N° 12 Participación y Toma de decisiones.**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Satisfactorio	12	4
Satisfactorio	28	10
Poco Satisfactorio	65	23
Nada Satisfactorio	83	29
Desconoce	96	34
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 12 Participación y Toma de decisiones**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 12, el 34% de los encuestados manifiestan que desconocen la participación de los habitantes en la toma de decisiones, el 29% señala que es nada satisfactorio, el 23% piensa que es poco satisfactorio su participación, el 10% opina que es satisfactorio y el 4% opina que es muy satisfactorio, en consecuencia se puede determinar que la participación de los habitantes es escasa por lo tanto las decisiones tomadas reflejan la limitada participación de los mismos y el escaso desarrollo local.

13. El presupuesto está acorde con las necesidades del barrio

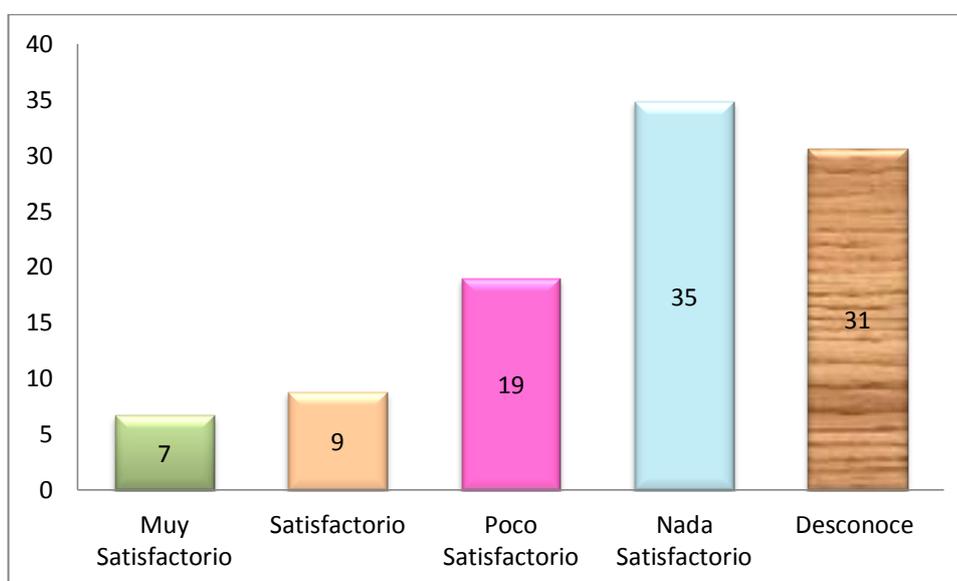
**Tabla N° 13 Presupuesto del barrio**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy Satisfactorio	19	7
Satisfactorio	25	9
Poco Satisfactorio	54	19
Nada Satisfactorio	87	31
Desconoce	99	35
TOTAL	284	100

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 13 Presupuesto del barrio**



### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 13, el 35% de los encuestados indica que desconoce si el presupuesto está de acuerdo con las necesidades del barrio, el 31% señala que es nada satisfactorio el presupuesto, el 19% señala que es poco satisfactorio el presupuesto se ajusta, el 9% opina que es satisfactorio el presupuesto, el 7% opina que es muy satisfactorio el presupuesto, en consecuencia se puede determinar que el presupuesto escasamente se ajusta a las necesidades del barrio.

14. Existe un adecuado uso de los materiales y equipos del barrio?

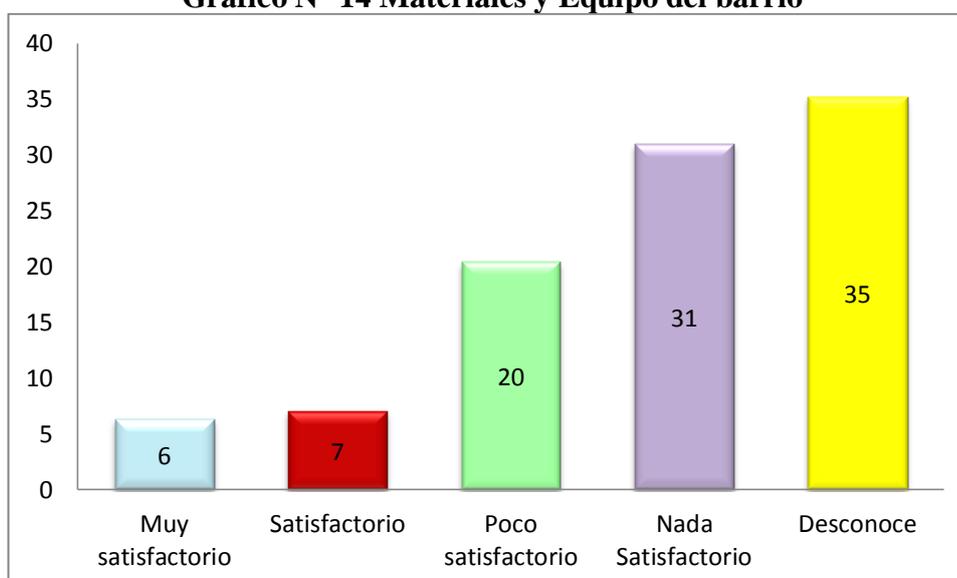
**Tabla N° 14 Materiales y Equipos del barrio**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	20	7
Satisfactorio	24	8
Poco satisfactorio	54	19
Nada Satisfactorio	83	29
Desconoce	103	36
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 14 Materiales y Equipo del barrio**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo al gráfico N° 14, el 36% de las personas encuestadas indica que desconoce si se usa los materiales y equipos del barrio, el 29% opinaron que es nada satisfactorio, el 29% señala que es poco satisfactorio, el 8% indica que es satisfactorio, el 7% opina que es muy satisfactorio, se puede determinar que a los materiales y equipos no se le da el uso adecuado necesario para las necesidades del barrio.

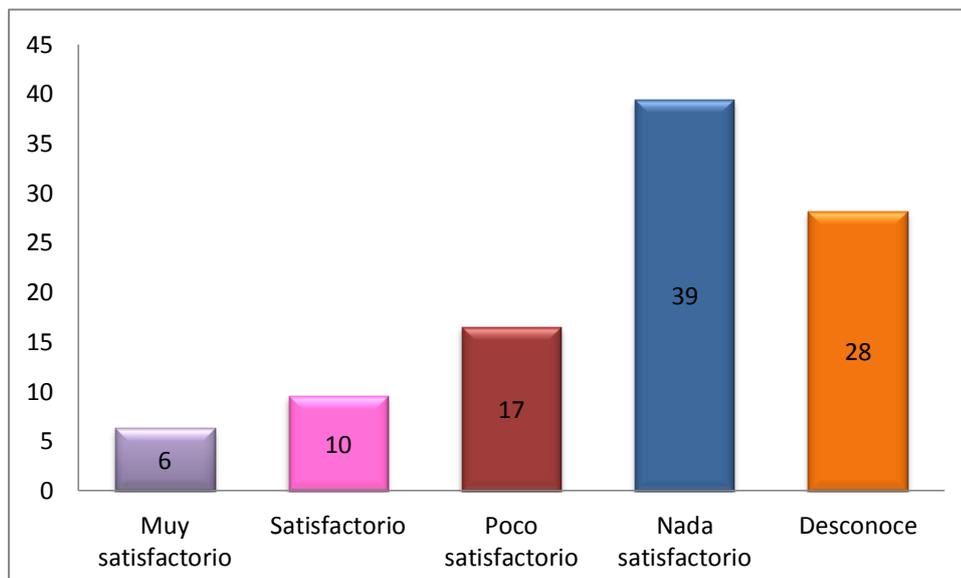
15. ¿Usted se encuentra de acuerdo con la gestión que realiza la directiva del barrio?

**Tabla N° 15 Gestión de la Directiva**

CATEGORÍAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	18	6
Satisfactorio	27	10
Poco satisfactorio	47	17
Nada satisfactorio	112	39
Desconoce	80	28
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>100</b>

Fuente: Moradores del sector Los Sauces.  
Elaborado: Yuri Laínez Miranda

**Gráfico N° 15 Gestión de la directiva**



### **Análisis e interpretación**

De acuerdo con el gráfico N° 15, el 39% de las personas encuestadas desconoce la gestión de la directiva, el 28% es nada satisfactorio, el 17% señala que es poco satisfactorio, el 10% señala que es satisfactorio, el 6% de los 284 personas encuestadas coincidieron que es muy satisfactorio, en consecuencia la limitada gestión que la directiva realiza limita el progreso de los habitantes del sector.

## **1.1. Entrevista al presidente del barrio**

La respectiva entrevista se la realizó al presidente del barrio mediante un cuestionario de preguntas y respondida por él, por lo tanto nos enseña que concuerda con el razonamiento de las respuestas que nos permite llegar a una conclusión.

**Objetivo:** Analizar el nivel de gestión comunitaria en la directiva del barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena.

### **Cuestionario:**

**1. ¿Considera usted que la actual estructura orgánica se encuentra de acuerdo a los requerimientos del barrio?**

Habría que realizar ciertos cambios en la actual estructura que nos permita ejecutar de forma más concretas las actividades.

**2. ¿Cómo considera usted la comunicación entre los directivos y la comunidad?**

La comunicación es importante para el funcionamiento de las cosas, pero existen ocasiones que los mensajes no llegan a todos los habitantes del barrio, y esto provoca que la comunicación no sea efectiva.

**3. ¿La ciudadanía participa en la toma de decisiones que benefician a la comunidad?**

En ciertas ocasiones los ciudadanos participan en la toma de decisiones, motivo por el cual no todos asisten a las reuniones que se convocan.

**4. ¿Las normas y reglamentos se ajustan a las necesidades que tiene el barrio?**

Las normas y los reglamentos si se ajustan a las necesidades del sector, pero existen la mayoría de los habitantes del barrio que desconocen las normas y los reglamentos.

**5. ¿De que manera la directiva comunica a la ciudadanía las actividades del barrio?**

Se realizan convocatorias a asamblea general, luego en un orden establecido se informa de las actividades que se realizaron, pero como no

todos asisten a las reuniones por sus diversas ocupaciones se procede a repartir volantes acerca de las actividades.

**6. ¿ La directiva ejecuta las actividades de acuerdo al presupuesto planificado?**

Si, pero en ciertas opciones existen actividades que no están planificadas pero que hay que realizarlas, es entonces que se realiza autogestiones para poder ejecutarlas

## **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

Para poder elaborar el respectivo análisis de datos se empleó el método cualitativo mediante la entrevista al presidente del barrio Los Sauces, de este modo se concluyó que:

Es terminante que los estatutos escasamente se han reformados desde la fecha de su creación del barrio y que además la misión y visión escasamente se aplica en el barrio, esto limita que se determinen proyectos o que se realizan diferentes tipos de planificaciones y que estas puedan ser gestionadas, y que la participación de los diferentes actores sociales sea limitante y por consecuencia los líderes comunitarios pierdan su confiabilidad.

De acuerdo con las opiniones de las encuestados representados en los gráficos, el 63% opinan que el barrio Los Sauces se encuentra regidas por disposiciones defectuosa que no han sido modificadas desde que se la crearon, mientras que el 37% opina que las leyes se encuentran en concordancia , por lo tanto se concluye que es fundamental y prioritario reformar los estatutos del barrio para garantizar una gestión eficiente y eficaz.

En la definición de los datos se analizó que cerca del 63% de los moradores coincidieron que desconocen y es poco satisfactoria la estructura organizacional del barrio, en consecuencia se puede determinar los escasos de proyectos que limita el desarrollo local.

Además se puede determinar que el 69% de los encuestados expresan que desconocen y que anualmente se planifican actividades en beneficio del sector, mientras en menor porcentaje 31% opina que se planifican satisfactoriamente y muy satisfactoriamente, esto nos conduce que la deficiente planificación se convierte en un problema general en casi todas las instituciones, pero se puede superar mediante tácticas organizacionales.

Un elemento fundamental es la comunicación que permite planificar y alcanzar los objetivos de la organización, de acuerdo a los resultados alcanzados, un 62% también indica que se desconoce y es nada satisfactorio la interacción entre la directiva y los habitantes del sector, se determina que la limitada comunicación incide en las diferentes gestiones de la directiva.

La comunidad participa pocas veces y nunca, fue el criterio del 62% de los 284 personas encuestados, como resultado las personas que consideran que siempre, y la mayoría de veces, que participa la comunidad es de 38% , de tal forma es importante que la gestión comunitaria mejore para poder lograr la participación constante de los moradores en la toma de decisiones.

La gestión de la directiva es defectuosa de acuerdo al 67% de los 284 personas encuestadas por lo que se establece por lo que se establece que se debe optimizar la gestión del barrio a través de modelos de participación que contribuyan al desarrollo de proyectos que beneficien a la comunidad.

### **Comprobación de Hipótesis**

Una vez obtenido los resultados de los análisis de datos donde se concluye que la gestión comunitaria es deficiente señalada bajo el criterio del 67% de la 284 personas encuestadas, los mismo que no se encuentran satisfechos con la labor realizada por los directivos del barrio, en consecuencia se comprueba que la hipótesis planteada del presente trabajo de investigación es real y verdadera, por lo que se concluye que la implementación de un modelo organizacional incidirá

significativamente en la gestión comunitaria del barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena, provincia Santa Elena, año 2014. ( ver tabla N° 18 y 19 )

**Tabla N° 16 Resultados de las encuestas  
Variable Independiente**

MODELO DE ORGANIZACIÓN BARRIAL	Ítems	Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Nada Satisfactorio	Desconoce	Total
	2	14	22	70	68	110	284
	3	16	28	69	59	112	284
	5	18	20	58	88	105	284
	6	15	27	67	74	101	284
	7	18	29	65	78	94	284
	8	17	24	65	79	99	284
	TOTAL	98	150	394	446	621	1704
EQUIVALENTES	16	25	65	74	104	284	
%	5,75%	11,85%	30,76%	36,27%	49,73%	100%	

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado por: Yuri Láinez Miranda

**Tabla N° 17 Resultados de las encuestas  
Variable Dependiente**

GESTIÓN COMUNITARIA	Ítems	Muy Satisfactorio	Satisfactorio	Poco Satisfactorio	Nada Satisfactorio	Desconoce	Total
	9	15	25	68	78	99	284
	10	13	23	70	78	100	284
	11	19	21	68	80	96	284
	12	12	28	65	83	96	284
	13	19	25	54	87	99	284
	14	23	24	54	85	103	284
	15	18	27	47	112	80	284
TOTAL	119	173	426	604	673	1368	
EQUIVALENTES	17	24	61	86	96	284	
%	7,09%	12,65%	31,07%	43,93%	49,20%	100%	

Fuente: Moradores del sector.

Elaborado por: Yuri Láinez Miranda

### 1.1.1. Elaboración del cronograma

En la presentación de la propuesta se realizó el siguiente cronograma donde se presentara la propuesta a los directivos del barrio.

**Tabla N° 18 Cronograma de actividades**

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES															
N°	Actividades	duración/ semanas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Planificación de actividades	4													
2	Organización de la comunidad	2													
3	Elaboración de la implementación del modelo	2													
4	Elaboración de cronograma	1													
5	Elaboración de presupuesta	1													
6	Preparación de material y capacitaciones a la directiva	6													

### 1.1.2. Elaboración del presupuesto

**Tabla N° 19 Talento Humano**

<b>TALENTO HUMANO</b>				
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>AUTOGESTIÓN</b>
Movilización de capacitadora	20	\$ 20	\$400	\$ 400
<b>SUBTOTAL TALENTO HUMANOS: USD</b>			<b>\$ 400</b>	<b>\$ 400</b>

**Tabla N° 20 Recursos Materiales**

<b>RECURSO MATERIALES</b>				
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>	<b>AUTOGESTIÓN</b>
Resmas de papel	40	\$ 4.00	\$ 160,00	\$ 160,00
Papelógrafos	100	\$ 0.30	\$ 30,00	\$ 30,00
Marcadores	40	\$ 0.50	\$ 20,00	\$ 20,00
Internet	15	\$ 0,40	\$ 60,00	\$ 60,00
Folletos	100	\$ 1.00	\$ 100,00	\$ 100,00
Esferos	100	\$ 0.25	\$ 25,00	\$ 25,00
<b>SUBTOTAL RECURSOS MATERIALES: USD</b>			<b>\$ 395,00</b>	<b>\$ 395,00</b>

### 3.5.6. Preparación de materiales y capacitaciones a la población.

En este punto se especifica cómo se va a ser la compra de materiales como hojas, esferos, carpetas, la elaboración de folletos, porque si se piensa hacer la planificación en los puntos anteriores ya se tiene desarrollada toda la propuesta de las capacitaciones.

También aquí ya se hará la logística para ver qué días y a qué hora se puede impartir las capacitaciones a la población beneficiaria, y como se va a distribuir en material y población.

## **CAPÍTULO III**

### **3. MODELO ORGANIZACIONAL PARA LA GESTIÓN COMUNITARIA DEL BARRIO LOS SAUCES**

#### **3.1 FUNDAMENTACIÓN**

El Modelo organizacional para gestión comunitaria del barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena es una alternativa de solución a las diferentes problemas de desarrollo barrial, la propuesta establecerá actividades con una visión integradora enfocada al logro de los objetivos enfocada al bienestar de la comunidad.

El programa organizacional para la gestión comunitaria del barrio Los Sauces posee elementos como: la misión y visión organizacional que se establezcan bajo criterios de un objetivo general y específicos del modelo que se encuentra dirigidos a efectuar las metas establecidas en las estrategias de la propuesta.

El modelo de organización barrial permite precisar de mejor forma las actividades, definiendo medidas que aporten a establecer procesos eficaces y eficientes, que se enfoque en procesos estratégicos de modelos basados en actividades que sirvan de apoyo para el barrio. Estableciendo elementos importantes para la organización, como visión, misión, principios, valores institucionales que se enfoque en la responsabilidad social enmarcado con el buen vivir.

A través de cada definición de los procesos y la ejecución efectiva, la directiva del barrio Los Sauces ofrecerá un servicio de eficiencia, eficacia y calidad, que ayudará a desarrollar proyectos que contribuyan al bienestar de cada uno de los habitantes del sector, a su vez promoverá la participación comunitaria e integración de todos los habitantes y directivos que permita orientar la gestión comunitaria dentro de la organización y alcanzar los objetivos propuestos.

### **3.2. OBJETIVO GENERAL**

Establecer los lineamientos organizacionales a través de mecanismos administrativos que permitan el fortalecimiento de la gestión comunitaria del barrio los sauces

### **3.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Fortalecer el proceso de planificación mediante métodos de trabajo que se interrelacione con los planes del gobierno para la ejecución de los mismo
- Establecer políticas que permitan el logro de los objetivos organizacionales.
- Promover la participación comunitaria mediante los mecanismos de comunicación que incite a la interacción y comunicación entre los socios y la directiva para tomar decisiones correctas que beneficien al sector.
- Diseñar una estructura organizativa con funciones específicas para cada cargo administrativo
- Restructurar el organigrama de la directiva del barrio de acuerdo al cargo que cada uno desempeñe.

### **3.4 JUSTIFICACIÓN**

El modelo organizacional contribuye al desempeño de la directiva de tal manera que permite el desarrollo de cada una de las actividades del sector, la propuesta establece la misión y visión, sus objetivos, valores que guíen al mejoramiento de la gestión y participación de los procesos de la toma de decisiones en beneficio del barrio.

El modelo organizacional proporciona directrices a la directiva en función a las necesidades prioritarias, con la finalidad de establecer mecanismo de gestión que contribuya al mejoramiento y funcionamiento de las estrategias.

Al realizar este estudio se descubrió diversos problemas internos que afecta a la los procesos dentro de la directiva, el limitado conocimiento de la leyes actuales y el deficiente desarrollo organizacional que limita a la directiva al buen funcionamiento de la gestión de sus recursos.

Las actividades de desarrollo se generan en conjunto de forma permanente que permita demostrar la eficiencia del trabajo en equipo en busca del bienestar común y la satisfacción plena de las necesidades comunes de los habitantes, esto no conduce a crear la implementación de un modelo organizacional para la gestión comunitaria que permita una transformación social en su entorno.

El desarrollo sustentable y sostenible del modelo organizacional para la gestión comunitaria permite fortalecer la participación comunitaria de los habitantes.

De acuerdo a las necesidades que han surgido se desarrolla la elaboración de un modelo organizacional del barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena, para la fortalecer la gestión comunitaria y el trabajo en equipo cuyo objetivo se enfoque en el bienestar de los habitantes por medio del aprovechamiento de los diversos recursos que existe en el barrio.

La importancia de la elaboración de este modelo organizacional entrega alternativas de solución a diversos problemas en la comunidad donde se implica un aprendizaje de forma continua que permita la ejecución del mismo,

Los beneficiados con la implementación del modelo organizacional al barrio Los Sauces son toda la población en general, y se establece la idea de las directivas funcionen con nuevos mecanismos de comunicación y participación a través de las entidades no gubernamentales y de los diferentes actores sociales.

### **3.5 METODOLOGÍA**

El proceso metodológico de la propuesta se orienta desde los procedimientos como la planeación, estructura organizacional dirección, control, reglamentos y recursos que contiene el modelo organizacional para el barrio Los Sauces.

La planificación está orientada hacia los objetivos organizacionales, la misión y la visión que debe tener cada barrio.

La guía y orientación de los mecanismos a través de la comunicación promueve la participación de todos los integrantes del barrio.

El diseño de la propuesta se basa en el modelo organizacional para el gobierno parroquial de Guarainag de la provincia del Azuay, donde se establece misión, visión, valores y una estructura organizacional con cada una de sus funciones, de este estudio se recopiló las distintas estrategias de metodología que se emplearon en el levantamiento y el análisis de toda la información requerida, a su vez se determinó que a través del método cualitativo se determinó el diagnóstico situacional de la población, analizando las diferentes características y el comportamiento de los habitantes del barrio Los Sauces, en consecuencia se tomó en consideración los lineamientos del desarrollo de la propuesta, se pudo conocer numérico y porcentual a través del método cuantitativo los problemas que se evidencia en la comunidad, lo que generó la presentación de la solución al problema de desempeño y desarrollo organizacional y la deficiente gestión comunitaria que existe entre los moradores y la directiva, la aplicación de la

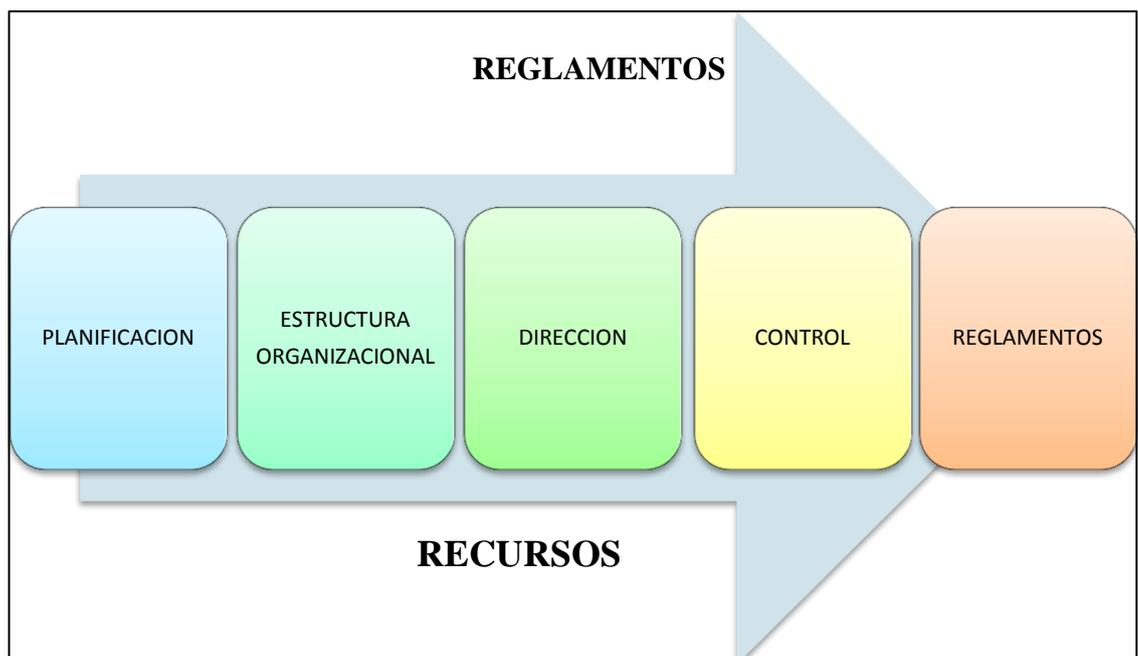
observación permitió crear ideas que permita establecer los objetivos. La dirección forma parte del proceso de la administración el presente fortalecimiento del liderazgo de los dirigentes del sector.

El control permite establecer comparaciones entre unos resultados y otros estudios acerca de los modelos y esto permite tomar las debidas desiciones o a corregir las actividades plainificadas en los procesos de desarrollo, que se orientan a mejorar la calidad de vida de los habitantes del sector.

### 3.6 PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO

La definición de cada proceso y aplicación efectiva del modelo, la directiva del barrio Los Sauces contribuye a desarrollar la satisfacción de los moradores que a su promoverá la integración y participación de los habitantes del sector.

**Gráfico N° 16 Proceso de Implementación de un modelo**



Elaborado por: Yuri Laínez Miranda

## **DEFINICIÓN DE CADA ETAPA**

La planificación adecuada ayuda a determinar los niveles jerárquicos que posee la organización, es decir el proceso de estructura que permite determinar las acciones, y poder alcanzar los objetivos.

La estructura organizacional es la manera en que se ejecuta y se informa a sus integrantes las actividades que permiten cumplir con su objetivo común, a su vez satisfacen sus necesidades personales, su importancia radica en mejorar la comunicación y fomentar el respeto del nivel jerárquico y las funciones con los que cuenta la organización.

La dirección se encarga de organizar a los miembros de la organización y coordinar, dirigir, liderar y supervisar las diferentes actividades encomendadas para lograr obtener los resultados deseados, manteniendo una buena administración a través de la responsabilidad y el buen uso de los recursos.

El control mejora la planificación estableciendo estándares que permita medir y evaluar los resultados de las actividades antes planificadas, y poder corregir a tiempo algún error.

Los reglamentos ayudaran que se cumplan lo establecidos en las asambleas realizadas dentro de la organización. Los recursos de una empresa se constituye en el conjunto de elementos indispensables dentro del funcionamiento de la organización, la adecuada elección, combinación y armonización de los diferentes recursos, para darles un mejor empleo y una ordenada distribución.

## **MISIÓN**

El barrio Los Sauces es una organización construida bajo modelos y planes que garantice y promueve el trabajo de los moradores mediante la gestión comunitaria

con el objetivo de impulsar proyectos de desarrollo comunitario, participativo que permita incrementar el nivel socioeconómico de los habitantes del sector.

El barrio Los Sauces es una organización establecida con modelos y métodos que promueve el trabajo de su comunidad mediante la gestión comunitaria con el propósito de impulsar el desarrollo comunitario, participativo, local y económico de los moradores del barrio.

### **VISIÓN**

El barrio Los Sauces se establecerá como modelo de organización comunitaria para los demás barrios de la Provincia de Santa Elena, liderando los diferentes procesos de gestión y participación comunitaria entre sus habitantes.

### **OBJETIVO DE LA ORGANIZACIÓN**

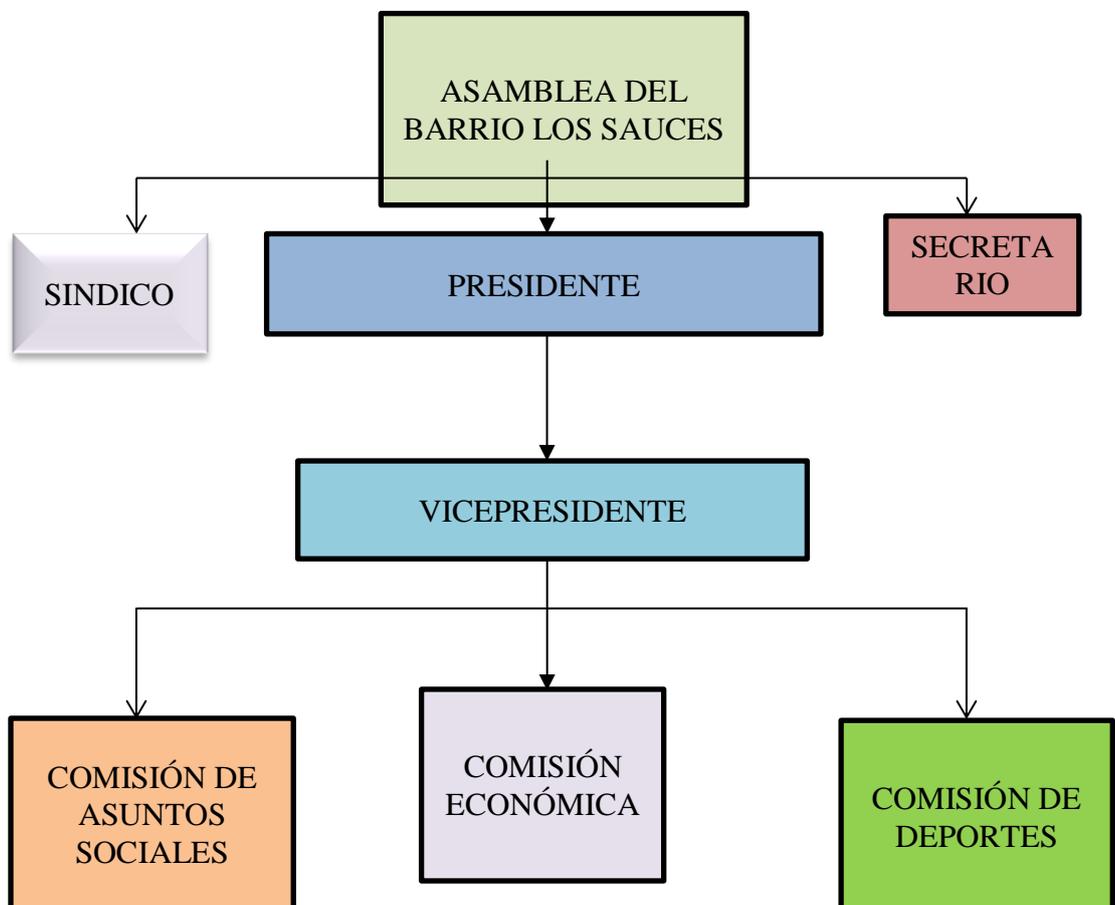
1. Promover programas de desarrollo en beneficio del barrio Los Sauces mediante la gestión de sus líderes comunitarios.
2. Fortalecer la participación comunitaria de los habitantes mediante mecanismo de interacción entre los socios y la directiva en las diferentes actividades del sector.
3. Gestionar convenios interinstitucionales que beneficien a la comunidad a través de los gobiernos seccionales.
4. Promover la comunicación entre los moradores se vinculen en las actividades del sector.

## VALORES

- a) Responsabilidad social
- b) Respeto
- c) Honestidad
- d) Compromiso
- e) Solidaridad
- f) Confianza

### 3.7 ESTRUCTURA DEL BARRIO LOS SAUCES

Gráfico N° 17 Estructura del barrio Los Sauces



FUENTE: HABITANTES EL BARRIO LOS SAUCES  
ELABORADO POR: YURI LAÍNEZ MIRANDA

### **3.8 DEFINICIÓN DE CARGOS Y FUNCIONES**

Para definir los cargos dentro de una organización se debe:

- Establecer el objetivo general que se pretende lograr en cada función general.
- Desarrollar las funciones generales y específicas.
- Elaborar procesos para cada actividad.
- Determinar indicadores: Operativos (de desempeño) y de Calidad ( de mejoramiento).

### **3.9 FUNCIONES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

#### **Funciones de la Asamblea**

- a. El presidente del barrio, decidiera que por medio de secretaria o se verifique la existencia de los habitantes para dar instalada la asamblea general.
- b. Los moradores instituirán el uso de la palabras mediante los mecanismo de participación en la asamblea general extraordinaria.
- c. La ciudadanía del sector que asistan a la asamblea, se limitara a involucrarse en los temas que consten en el orden del día, vigilaran que la disciplina y el buen comportamiento se mantenga durante la reunión, sin provocar distracción en los presentes.
- d. Gestionar actividades con autoridades competentes y proyectos comunitarios.
- e. Aplicar sanciones a socios miembros por incumplimiento de los estatutos internos del barrio.

### **Funciones del presidente.**

- a. Ejercer la representación legal del barrio en todo acto, previo registro en el MIES.
- b. Gobernar y administrar las sesiones del barrio y de las asambleas generales.
- c. .Encargar trabajos a las diferentes comisiones.
- d. Programar las labores anuales que ejecuta el barrio en trabajo de los objetivos, misión y visión institucional.
- e. Enseñar un informe anual de los trámites realizadas en su gestión.
- f. Citar a los moradores a asamblea.

### **Funciones del Vicepresidente**

- a. Trabajar en forma ordenada con el presidente, en todo lo que se concierna con el desarrollo del barrio.
- b. Remplazar al presidente, cuando este se ausente o exponga alguna ausencia definitiva.
- c. Comenzar la creación de diversas fuentes de trabajos micro empresarial que contribuya al progreso de los habitantes
- d. Incentivar a la elaboración de los proyectos comunitarios en beneficio de la .comunidad a través de mecanismo de participación.

### **Funciones del Síndico**

- a. Proteger los intereses del barrio mediante la asesoría jurídica.
- b. Tramitar espacio o reforma de leyes por medio de los avances y actualización de las leyes del estado.
- c. Vigilar que las programaciones del barrio y de los habitantes se ajusten a las disposiciones legales y reglamentarias que permitan normar las actividades

### **Funciones del Secretario (a)**

- a. Establecer un orden cronológico de todas las actas de la asamblea general como de las actividades del sector.
- b. Consignar la información necesaria sobre las actividades que se planifiquen en el barrio.
- c. Buscar alianzas estratégicas con el público o persona jurídica que beneficien al barrio.
- d. Establecer y prescribir con compromiso los documentos y archivos del barrio.

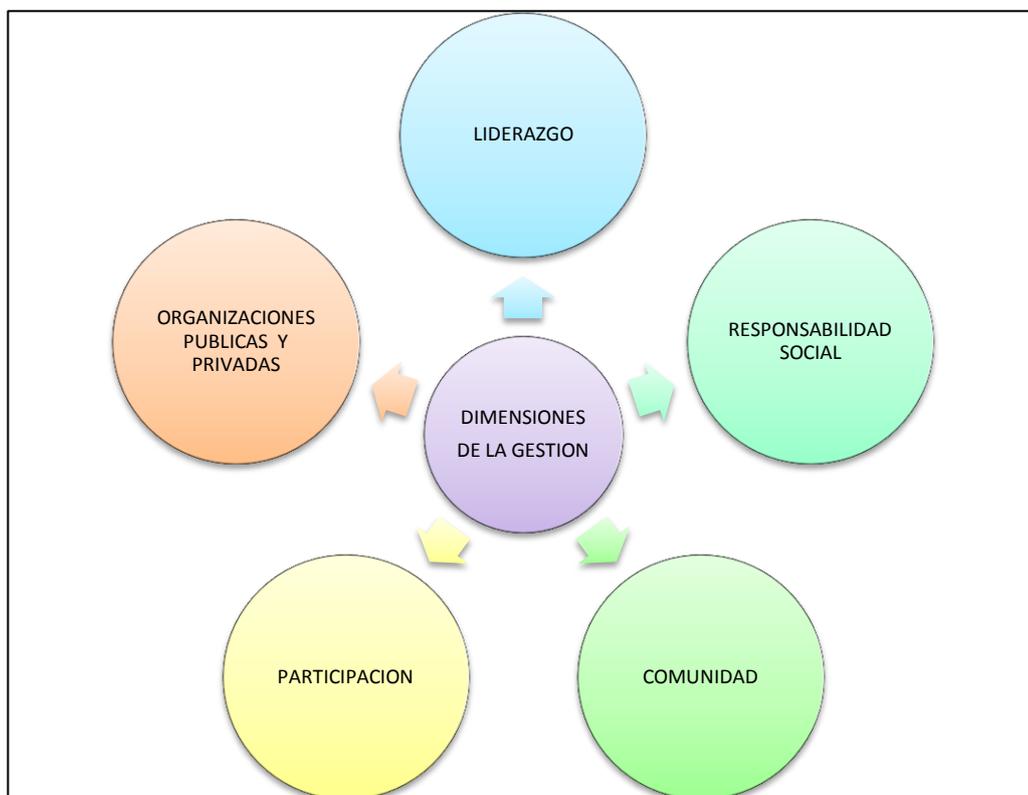
### **Funciones del Tesorero ( a)**

- a. Llevar con responsabilidad social y oral las cuentas económicas del barrio.

- b. Recaudar las cuotas y otros ingresos que obtuviere el barrio, extendiendo los recibos correspondientes.
  
- c. Entregar el respectivo informe económico de acuerdo a las actividades realizadas mediante un inventario contable.

### 3.10 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA GESTIÓN

**Figura N° 2 Factores que influyen en la gestión comunitaria**



Elaborado por: Yuri Laínez Miranda

## **LIDERAZGO:**

Los líderes constituyen el componente de proyecto y la ubicación de la organización. Todo líder debe mantener un ambiente armónico dentro de la organización, en el cual se establezca una buena relación con el personal y se pueda involucrar en el logro total de los objetivos.

## **COMUNIDAD.**

La comunidad es un grupo de personas que se une bajo una meta o un objetivo en común, formando parte elemental de la organización, pues de ella depende conocer la insuficiencia que existe actualmente o en un futuro, para así lograr brindar mejores expectativas conducidas en beneficio del sector.

## **ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y GUBERNAMENTALES**

Son empresas creadas por el gobierno para prestar servicios públicos, estas empresas pertenecen al estado y tiene personalidad jurídica patrimonios y régimen jurídicos propios.

Una empresa privada se dedica a los negocios cuyos dueños pueden ser organizaciones gubernamentales o que están conformadas por algunos dueños

## **RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La responsabilidad social es un término que se refiere a la carga, compromiso u obligación de los miembros de una sociedad ya sea como individuos o como miembros de algún grupo tienen, tanto entre si como para la sociedad en su conjunto.

## **PARTICIPACIÓN**

La participación ciudadana es un derecho, siendo parte de una función del estado, debe promoverla procurando que sea la ciudadanía, a través de su participación protagónica, quien equilibre la organización del poder dentro del estado.

### **3.11 ESTRATEGIAS DE GESTIÓN**

1. Diseñar de una estructura organizativa que se reforme de acuerdo a los procesos de desarrollo.
2. Establecer convenios que empleen resoluciones tomadas en las mesas de trabajo.
3. Realizar un plan común: oferta donde sea temas de medio ambiente educación, micro emprendimiento, capacitaciones e integración social.
4. Atención de demandas comunitaria emergentes: de tal forma se pueda atender las peticiones de los moradores y que luego se las derive a cada comisión.
5. Capacitación de la estructura barrial: apunta a que los distintos actores sociales compartan la misma visión, misión y objetivos de este modelo.

## CONCLUSIONES

El presente estudio de investigación sobre el Modelo Organizacional barrial para la Gestión Comunitaria, determina como conclusión que las tipologías culturales y socioeconómicas de los habitantes se determinaron mediante la entrevista al presidente de la directiva del sector.

La escasa organización en el sector limita el proceso de desarrollo de las gestiones y la participación de la comunidad en los distintos actores sociales, dando lugar al limitado progreso de sus habitantes

La deficiente gestión comunitaria imposibilita que se desarrollen los proyectos con frecuencia, generando la limitada rendición de cuentas que debe generar la directiva del sector.

La escasa implementación de los mecanismos de control limita la gestión y uso de los recursos, reduciendo las actividades de la organización, provocando que se limite el desarrollo de las funciones de la directiva, conllevando a que la calidad de vida de los habitantes sea deficiente.

Los eventos que existen dentro del sector pueden ser focos de integración, sin embargo la deficiente comunicación entre los directivos y los habitantes impide el desarrollo en la población, generando la pérdida de confianza en su líder.

En la comunidad se ve la necesidad de implementar un modelo organizacional para la gestión comunitaria, que contribuya a promover programas de participación entre los miembros de la directiva y la comunidad.

## RECOMENDACIONES

La presente investigación sobre el Modelo Organizacional para la Gestión Comunitaria del barrio Los Sauces comprobó resultados que facilitaron a las siguientes recomendaciones

1. Socializar, promover actividades y procesos definidos que mejoren los estatutos del barrio.
2. Mejorar la estructura organizacional, de tal forma que la directiva designen a cada comisión su función específica de acuerdo a su nivel jerárquico.
3. Realizar planificaciones de acuerdo a las necesidades de cada sector, que permita fortalecer la gestión comunitaria.
4. Promover la relación entre los actores sociales y autoridades seccionales, mediante convenios que generen un cambio positivo en beneficio de la comunidad.
5. Fortalecer los mecanismos y espacios de participación comunitaria que contribuyan a mejorar la comunicación entre la directiva y la comunidad.
6. Crear planes de desarrollo que contribuya al beneficio de la comunidad mediante convenios con diferentes organizaciones que generen desarrollo.
7. Implementar un modelo organizacional para la gestión comunitaria del barrio, que contribuya al desarrollo organizacional y al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

## BIBLIOGRAFÍA

- I. Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Montecristi.
- II. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogotá: Pearson Educación.
- III. Beckard y Warren, Mc Gregory, (1999) "Desarrollo Organizacional" Universidad de California, pág. 26.
- IV. Chiavenato, I. (2001). Administración, Proceso Administrativo. Bogotá: McGraw- Hill interamericana, s.a.
- V. Del Cid, A., Méndez., & Sandoval, F. (2007). Investigación, fundamentos y metodología. México: Pearson Educación.
- VI. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill/ interamericana editores, s.a.
- VII. Jones, G (2004). Teoría Organizacional, Decisión y cambio. Upper Saddle River: Pearson Education, pág. 47.
- VIII. Malcolm B, "Un Modelo Organizacional ", Edición 2012, pág. 24.
- IX. Munch, L. (2007). Administración, escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- X. Munch, L. (2010). Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativo. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- XI. Ocampo V., «el comunicador y la organización» (en español). (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana. pp. 292. ISBN958-648-459-9. "
- XII. Pereda M, ( 1993) "Diseño Organizacional ", pág. 54
- XIII. Pinto, M. (2012). Desarrollo organizacional. México: Red tercer milenio s.c. Richard, B. (1980). Desarrollo organizacional, estrategias y modelos. México.

- XIV. Robbins, S., & Decenzo, D. (2008). Supervisión. México: Pearson Educación.
- XV. Senplades. (2013-2017). Plan Nacional del Buen Vivir. Quito.
- XVI. Stanford ,(2010) “Diseño Organizacional”, , , pág. 67
- XVII. Taylor W., 2001, “Diseño Organizacional”, New York, pág 56
- XVIII. Terry G.,( 2007)” Gestión Política Administrativa”, , , pág. 34.
- XIX. Tobar, F., & Fernández, C. (2000). Organizaciones solidarias: innovación y gestión en el tercer sector. Buenos Aires, Argentina.
- XX. Warren, B. (2000). Desarrollo organizacional, su naturaleza, sus orígenes y perspectivas. México.

## **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA**

<http://www.monografias.com/trabajos86/la-comunicacion-organizacional/la-comunicacion-organizacional.shtml#ixzz2ri84Kz3o>

[www.eumed.net/.../El%20modelo%20organizacional...](http://www.eumed.net/.../El%20modelo%20organizacional...) «el comunicador y la organización» (en español). Comunicación empresarial (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana. pp. 292. ISBN958-648-459-9. «libro»

[WWW.slideshare.net/eofernandezg/10-norma-apa-tesis de grado](http://WWW.slideshare.net/eofernandezg/10-norma-apa-tesis-de-grado)



**ANEXOS**  
**Anexos N° 1 Modelo de la Encuesta**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**Objetivo:** Recolectar información que determine

**ENCUESTA DIRIGIDA A MORADORES DEL BARRIO LOS SAUCES**

Señale con una x su respuesta

**1. Cada que tiempo se planifica las actividades del barrio?**

Semanalmente  Mensualmente  Semestralmente  Anualmente  Desconoce

**2. La estructura orgánica actual está acorde a las requerimientos del barrio?**

Muy satisfactorio   
Satisfactorio   
Poco satisfactorio   
Nada satisfactorio   
Desconoce

**3. Los directivos cumplen con las funciones que establece el cargo?**

Muy satisfactorio   
Satisfactorio   
Poco satisfactorio   
Nada satisfactorio   
Desconoce

**4. ¿Qué tipos de liderazgos existen en el sector barrial?**

Democrático  Liberal  Autocrático  Transformacional  Desconoce

**5. ¿Cree usted que la misión y la visión institucional posee aspectos de gestión comunitaria?**

Muy satisfactorio   
Satisfactorio   
Poco satisfactorio   
Nada satisfactorio   
Desconoce

**6. Cómo considera usted la comunicación entre directivos y moradores del barrio?**

Muy satisfactorio   
Satisfactorio   
Poco satisfactorio   
Nada satisfactorio   
Desconoce

**7. Cómo considera las políticas que aplica la directiva para el desarrollo del barrio?**

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio
- Desconoce

**8. Las normas o reglamentos se ajustan a las necesidades del barrio?**

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio
- Desconoce

**9. La comunidad del barrio administra sus propios recursos**

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio
- Desconoce

**10. La directiva actúa con autonomía para la realización de sus actividades.**

- Muy Satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco Satisfactorio
- Nada Satisfactorio
- Desconoce

**11. Participa la comunidad en actividades barriales?**

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio
- Desconoce

**12. ¿Considera adecuada la participación de la comunidad para la toma de decisiones?**

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Nada satisfactorio
- Desconoce

**13. El presupuesto está acorde con las necesidades del barrio**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Nada satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Desconoce	<input type="checkbox"/>

**14. Existe un adecuado uso de los materiales y equipos del barrio?**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Nada satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Desconoce	<input type="checkbox"/>

**15. Está de acuerdo con la gestión de la directiva de la comuna?**

Muy satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Poco satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Nada satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Desconoce	<input type="checkbox"/>



**Anexos N° 2 Esquema de entrevista**  
**UNIVERSIDAD ESTATAL**  
**“PENÍNSULA DE SANTA ELENA”**  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO

**ENTREVISTA DIRIGIDA A LA DIRECTIVA DEL BARRIO**

**Objetivo:** Analizar el nivel de gestión comunitaria en la directiva del barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena

**Cuestionario:**

**1.- ¿Considera usted que la actual estructura orgánica se encuentra de acorde a los requerimientos del barrio?**

---

---

---

**2.- ¿Cómo considera usted la comunicación entre los directivos y la comunidad?**

---

---

---

**3.- ¿La ciudadanía participa en la toma de decisiones que beneficien a la comunidad?**

---

---

---

**4.- ¿Las normas y reglamentos se ajustan a las necesidades que tiene el barrio?**

---

---

---

**5.- ¿De qué manera la directiva comunica las actividades a la ciudadanía en general?**

---

---

---

---

---

**6.- ¿La directiva ejecuta las actividades de acuerdo al presupuesto planificado?**

---

**7. ¿ Considera usted pertinente la gestión de la directiva?**

---

---

---