



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

**“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL
PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO
COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN,
CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA
ELENA, 2014”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTOR: DANIEL OMAR PANCHANA CRUZ

TUTORA: ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO, MSc.

LA LIBERTAD-ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

**“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL
PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO
COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN,
CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA
ELENA, 2014”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTOR: DANIEL OMAR PANCHANA CRUZ

TUTORA: ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO, MSc.

LA LIBERTAD-ECUADOR

2015

La Libertad, 24 de junio de 2015

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En calidad de tutora del trabajo de investigación titulado **“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2014”**, elaborado por el Sr. **PANCHANA CRUZ DANIEL OMAR**, egresado de la carrera de Organización y Desarrollo Comunitario de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Organización y Desarrollo Comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, **APRUEBO** el contenido en todas sus partes.

Atentamente,

ING. CAROLA A. ALEJANDRO LINDAO, MSc.

DOCENTE TUTOR

DEDICATORIA

A DIOS, nuestro Padre Celestial, que nos das la oportunidad de cada día levantarnos agradecidos para seguir adelante.

A mi padre, hermana y familiares que con su granito de arena contribuyeron para cumplir con esta etapa académica y seguir cosechando éxitos en mi vida profesional.

A mis compañeros estudiantes, y comunidad en general, que a través de este trabajo investigativo tendrán una guía para dar soluciones a problemáticas existentes en nuestra sociedad.

Daniel Panchana Cruz

AGRADECIMIENTO

A mi padre y familiares, que han sido pilar fundamental en mi etapa de vida, en lo académico y así poder lograr una meta más.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, personal docentes y compañeros que en estos 5 años de estudios, impartieron los conocimientos para formarnos como profesional y en especial a la Ing. Carola Alejandro por ser docente guía para elaborar la presente tesis.

A la Directiva del Barrio Abdón Calderón y sus habitantes por haber permitido dar la facilidad para realizar este trabajo de tesis.

Daniel Panchana Cruz

TRIBUNAL DE GRADO

Lic. Guillermo Santa María Suárez, MSc
**DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES Y
DE LA SALUD**

Eco. Carlos Sáenz Ozaetta, MAe.
**DIRECTOR DE CARRERA
ORGANIZACIÓN Y
DESARROLLO COMUNITARIO**

Lic. Amarilis Laínez Quinde, MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc.
PROFESOR - TUTOR

Abg. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

**“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL
FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL
BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA
DE SANTA ELENA, 2014”**

Autor: Daniel Omar Panchana Cruz

Tutor: Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc.

RESUMEN

Las estrategias de gestión organizacional fomenta una cultura organizacional como uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que aspiran ser competitivas, teniendo en cuenta que son la expresión de una realidad cultural, dentro de este contexto en la actualidad todavía existen problemas de limitada toma de decisión, aplicación de los procesos administrativos por parte los directivos y la participación activa de sus habitantes imposibilitan el desarrollo del sector barrial. Los fundamentos teóricos permitirá conceptualizar la gestión organizacional y el desarrollo comunitario, la metodología de la investigación va a definir el esquema metodológico utilizado para conocer y analizar los supuestos del objeto de estudio como son los tipos de estudios investigación descriptiva, de campo y bibliográfica, métodos teóricos histórico-lógico, análisis-síntesis, documental y métodos empíricos como observación, entrevista y encuestas, el diseño de las estrategias de la gestión organizacional mediante un mecanismo de participación ciudadana permitirá fortalecer el desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, al término del proceso de capacitación se recomienda el trabajo en conjunto entre directivos y habitantes aplicando de una manera eficaz los procesos administrativos que conlleve a tener una mejor gestión organizacional y aplicar las diferentes instancias legales existentes.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DE LA TUTORA.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiv
INTRODUCCIÓN	1
TÍTULO DEL TEMA	3
ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2014.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Formulación del problema	5
Sistematización	5
Justificación del tema.....	6
Teórico	6
Metodológico	7
Práctico.....	8
Objetivos	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
Hipótesis.....	10
Variables	10

Cuadro de operacionalización de variables.....	11
CAPÍTULO I.....	13
MARCO TEÓRICO	13
1.1. Fundamentación Teórico.....	13
1.1.1. Gestión Organizacional.....	13
1.1.1.1. Procesos Administrativos.....	14
1.1.1.1.1. Planeación	14
1.1.1.1.2. Organización	16
1.1.1.1.3. Dirección.....	17
1.1.1.1.4. Control	17
1.1.1.2. Liderazgo y Organización	19
1.1.1.3. Organización Barrial	20
1.1.1.3.1. Actores de la gestión organizacional barrial	21
1.1.1.3.2. Formas de organización en el barrio	21
1.1.1.3.3. Comité Barrial.....	21
1.1.1.3.4. Papel de la directiva de los barrios.....	22
1.1.2. Desarrollo Comunitario.....	22
1.1.2.1. Desarrollo.....	22
1.1.2.2. Definiciones de Desarrollo Comunitario	23
1.1.2.3. Campo de acción del desarrollo comunitario.....	25
1.1.2.3.1. Social.....	25
1.1.2.3.2. Cultural.....	25
1.1.2.3.3. Política	25
1.1.2.3.4. Religión	26
1.1.2.3.5. Políticas Públicas	26
1.1.3. Participación Ciudadana	26
1.1.4. Mecanismos de Participación Ciudadana	27
1.1.4.1. Asambleas Locales.....	28
1.1.4.2. Presupuesto Participativo	28
1.1.4.3. Cabildo Popular.....	28

1.1.4.4.	Silla Vacía	28
1.1.4.5.	Veedurías para el control de la gestión pública	29
1.1.4.6.	Observatorios	29
1.1.4.7.	Consejos Consultivos	29
1.1.4.8.	Consulta Previa Libre e Informada	29
1.1.4.9.	Audiencias Públicas	30
1.2.	Fundamentación Legal	30
1.2.1.	Constitución de la República del Ecuador (ANE, 2008)	30
1.2.2.	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (ANE, 2011)	32
1.2.3.	Ley Orgánica de Participación Ciudadana (ANE, 2011)	34
	MARCO CONCEPTUAL	36
	MARCO SITUACIONAL	38
	MARCO REFERENCIAL	40
	CAPÍTULO II	43
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
2.1.	Tipos de Estudios	43
2.1.1.	Investigación descriptiva	43
2.1.2.	Investigación de Campo	44
2.1.3.	Investigación Bibliográfica	44
2.2.	Métodos de investigación	44
2.2.1.	Métodos Teóricos	44
2.2.1.1.	Método Histórico-lógico.	44
2.2.1.2.	Análisis – síntesis	45
2.2.1.3.	Análisis documental	45
2.2.2.	Métodos Empíricos	45
2.2.2.1.	Observación	45
2.2.2.2.	Entrevistas	46
2.2.2.3.	Encuestas	46
2.2.3.	Métodos Estadísticos	46

2.2.3.1.	Análisis Porcentual.....	46
2.3.	Población y muestra	47
2.3.1.	Población.....	47
2.3.2.	Muestra.....	47
2.4.	Procedimientos de la investigación.....	48
2.4.1.	Procesamiento	49
2.5.	Resultados de las encuestas.....	49
2.6.	Resultado de la entrevista.....	66
2.7.	Análisis general de los resultados	68
2.8.	Comprobación de hipótesis	70
CAPÍTULO III.....		73
PROPUESTA		73
MODELO DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2014.....		73
3.1.	Fundamentación	73
3.2.	Objetivos	74
3.2.1.	Objetivo General	74
3.2.2.	Objetivos Específicos.....	75
3.3.	Justificación.....	75
3.4.	Metodología	76
3.5.	Desarrollo de Propuesta	76
3.5.1.	Planificación de las estrategias.....	76
3.5.1.1.	Estrategia de Gestión Organizacional	77
3.5.1.1.1.	Procesos Administrativos:.....	77
	Planeación	78
	Organización	78
	Dirección.....	84
	Control	85

3.5.1.2.	Estrategia de Desarrollo Comunitario	87
3.5.1.2.1.	Participación Ciudadana	87
	Campo de acción:	87
	Social.....	87
	Cultural.....	87
	Religión.....	87
	Política	88
	Políticas Públicas	88
3.5.1.2.2.	Mecanismos de Participación ciudadana	91
	Asambleas Ciudadanas Locales	92
3.5.2.	El plan de capacitación.....	94
3.5.3.	Organización de la comunidad.....	95
3.5.4.	Elaboración del cronograma	95
3.5.5.	Elaboración del presupuesto	97
3.5.6.	Preparación de materiales y capacitaciones a la población.....	98
	CONCLUSIONES	99
	RECOMENDACIONES	100
	BIBLIOGRAFÍA	101
	PÁGINAS WEB	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de la población	47
Tabla 2: Distribución de la muestra	48
Tabla 3: Edad del encuestado.....	50
Tabla 4: Género de la población	51
Tabla 5: Nivel de educación.....	52
Tabla 6: Actividades que participan la comunidad	53
Tabla 7: Cuenta con recursos financieros la directiva	54
Tabla 8: Para la gestión aplica los estatutos y reglamentos	55
Tabla 9: Existe liderazgo por parte de la directiva.....	56
Tabla 10: La estructura organizacional esta acorde a la directiva	57
Tabla 11: Interviene en la planificación y control de la gestión	58
Tabla 12: GAD Municipal aporte al sector barrial.....	59
Tabla 13: Participa en las actividades de la directiva	60
Tabla 14: La directiva promueve el desarrollo comunitario	61
Tabla 15: Participa en la toma de decisiones en programas y planes	62
Tabla 16: La directiva le hace participe de las actividades	63
Tabla 17: Otros organismos sociales trabajan con directiva.....	64
Tabla 18: Conoce de sus deberes y derechos	65
Tabla 19: Resultados de la encuesta Variable Independiente	70
Tabla 20: Resultados de la encuesta Variable Dependiente.....	71
Tabla 21: Talento Humano.....	97
Tabla 22: Recursos materiales	97
Tabla 23: Recursos	97
Tabla 24: Aportes	98

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Jerarquía de necesidades de Maslow	20
Gráfico 2: Sistema de Participación Ciudadana.....	27
Gráfico 3: Mecanismos de Participación Ciudadana	27
Gráfico 4: Edad del encuestado.....	50
Gráfico 5: Género de la población	51
Gráfico 6: Nivel de educación	52
Gráfico 7: Actividades que participan la comunidad.....	53
Gráfico 8: Cuenta con recursos financieros la directiva	54
Gráfico 9: Para la gestión aplica los estatutos y reglamentos	55
Gráfico 10: Existe liderazgo por parte de la directiva.....	56
Gráfico 11: La estructura organizacional esta acorde a la directiva	57
Gráfico 12: Interviene en la planificación y control de la gestión	58
Gráfico 13: GAD Municipal aporta al sector barrial	59
Gráfico 14: Participa en las actividades de la directiva	60
Gráfico 15: La directiva promueve el desarrollo comunitario	61
Gráfico 16: Participa en la toma de decisiones en programas y planes	62
Gráfico 17: La directiva le hace participe de las actividades.....	63
Gráfico 18: Otros organismos sociales trabajan con directiva.....	64
Gráfico 19: Conoce de sus deberes y derechos	65
Gráfico 20: Esquema de la estrategia de gestión organizacional.....	77
Gráfico 21: Estructura Organizacional.....	79

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Variable Independiente. Estrategias de Gestión Organizacional	11
Cuadro 2: Variable Dependiente. Desarrollo Comunitario.....	12
Cuadro 3: Plan de capacitaciones.....	95
Cuadro 4: Cronogramas de actividades.....	96

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Modelo de la Entrevista dirigida al Dirigente Barrial	103
Anexo 2. Modelo de la Encuesta dirigida a los habitantes	104

INTRODUCCIÓN

Santa Elena es una de las provincias nueva y próspera que fue creada el 7 de noviembre del 2007, está conformada por 3 cantones, la población está dividida en: La Libertad 95.942 habitantes, Salinas 68.675 habitantes y Santa Elena 144.076 habitantes, datos tomados del Inec Censo 2010.

El presente trabajo investigativo está destinado a **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2014**, para lo cual se emplearían metodologías como los tipos de estudios investigación descriptiva, campo y bibliográfica, que puedan dar patrones para la gestión organizacional de los directivos del barrio y fortalecer el desarrollo comunitario mediante un mecanismo de participación.

El Barrio Abdón Calderón es un sector del cantón La Libertad creado el 1 de septiembre de 1964, tiene 50 años de creación está ubicado en la parte céntrica del cantón, compuesto por 52 manzanas.

En la actualidad cuenta con servicios básicos como agua potable, alcantarillado sanitario, luz eléctrica, líneas telefónicas, internet y televisión pagada, en infraestructura las viviendas en su gran mayoría son de hormigón armado, cuenta con locales comerciales en sus principales avenidas como ferreterías, farmacias, tiendas de víveres, bazares, comedores, venta de repuestos automotrices, entre otros, las vías están asfaltadas en su mayoría, además se está construyendo veredas y bordillos en el sector.

La población del barrio Abdón Calderón es de 3.120 habitantes, datos oficiales obtenidos del levantamiento de información a través del trabajo en conjunto entre el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad y la Directiva barrial.

Este estudio está comprendido en 3 capítulos:

Capítulo I, está establecido por los Fundamentos Teóricos que permitirá conceptualizar la gestión organizacional y el desarrollo comunitario, por medio de autores reconocidos en el tema, además se considera los siguientes métodos como son histórico – lógico, análisis – síntesis y el análisis documental, que darán base y sustento al objeto de estudio.

Capítulo II, comprende el diagnóstico situacional del objeto de estudio que es el barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad y la directiva del mismo sector, en este capítulo se empleará los métodos empíricos como la observación, encuesta y entrevista para el levantamiento de información, métodos cuantitativos, y el análisis porcentual para interpretar los resultados del objeto de estudio analizado, y confirmar la hipótesis planteada al inicio del estudio.

Capítulo III, en este capítulo se detalla el diseño de la estrategia de la gestión organizacional que se va aplicar a nuestro objeto de estudio y el mecanismo a utilizar para el fortalecimiento del desarrollo comunitario. El tiempo que se empleará en la aplicación, entre otros factores relevantes.

TÍTULO DEL TEMA

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2014.

Planteamiento del Problema

La gestión, en su dimensión práctica exige mediar, alcanzar consensos y coordinar objetivos e intereses de la comunidad con los de las instituciones y organizaciones sociales con presencia eventual o permanente en el ámbito local. Estas actividades no son sencillas considerando las características de las instituciones, lo efímero de la presencia de éstas en las comunidades y la incertidumbre que provoca el burocratismo, a lo que se agrega las opiniones y actitudes contradictorias y en ocasiones conflictivas, derivadas de las tendencias locales a la diferenciación social, política y religiosa.

Los objetivos de la gestión comunitaria pueden variar según la comunidad de que se trate y con el transcurso del tiempo; además, tomando en cuenta las condiciones administrativas de los Gobiernos Locales, quizás estas cuestiones son pocos posibles encontrarlos de manera explícita en documentos de planeación.

A nivel internacional las organizaciones se desarrollan actualmente en un entorno que se expande a un nivel cada vez más acelerado, interdependiente, impredecible, dinámico y complejo; donde el estado de cambio es permanente y todas instituciones u organismos deben adaptarse a ese proceso para progresar. Por tal razón, las organizaciones deben ser ágiles,

capaces y orientarse al desarrollo de capacidades de aprendizaje y de conocimiento organizacional. **(Hernandez & Marti, 2006)**

Del capital humano parten el conocimiento, las habilidades, los valores y el potencial innovador de la organización, entre otros elementos. La gestión de dicho capital requiere de una atención muy especial, que supone la capacidad de los directivos de identificar, medir, desarrollar y renovar el activo intangible para el futuro éxito de la organización. **(Hernandez & Marti, 2006)** Un factor esencial para el desarrollo de estas capacidades es el proceso de capacitación de los conocimientos para que estén debidamente actualizados y puedan brindar estos a su comunidad. **(Hernandez & Marti, 2006)**

En el Ecuador actualmente se encuentran en ejecución algunos proyectos de reforestación y desarrollo sostenible en las comunidades rurales de acuerdo a las necesidades de cada sector, que incluyen la producción de comercio, agricultura ecológica, el ecoturismo, reciclaje de plásticos, sistemas de riego, becas, rescate de los ecosistemas sensibles en las Islas Galápagos, los bancos de la comunidad entre otros, en donde la comunidad debe decidir lo que quieren de un proyecto, lo que significa, que distintos grupos deben trabajar juntos para decidir las prioridades de desarrollo. Los líderes y representantes de la comunidad, tales como profesores, capitanes deportivos, grupos de productores, consejeros parroquiales y grupos juveniles negocian los méritos relativos de sus proyectos sugeridos para acordar un plan para la comunidad, esto permitirá seleccionar comunidades con una fuerte motivación para llevar a cabo proyectos que son apoyados por los gobiernos locales. **(Cabrera, 2007)**

En la provincia de Santa Elena es necesario indicar que en el barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad, se observa algunas características predominantes, como la

insuficiente integración de los habitantes en programas de desarrollo, la limitada toma de decisiones por parte de sus directivos, generan inseguridad y participación en quienes ven a su sector de manera conformista, imposibilitando un progreso en conjunto por el bien común.

Limitada aplicación de los procesos administrativos, como la planificación, organización, dirección y control de las actividades que realizan los directivos, en consecuencia existe una insuficiente gestión organizacional en el barrio.

Todas estas características encontradas pueden en un futuro ser un limitante para el desarrollo del sector barrial, que no ve más allá que el diario vivir olvidando el legado que en algún momento tendrá que dejarle a las futuras generaciones; es notable que la actual dirigencia posee pocas herramientas necesarias para ejecutar planes de desarrollo con el apoyo de la intervención activa de los moradores. Por lo tanto es imprescindible que se plantee la elaboración de estrategias de gestión organizacional para fortalecer el desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón que es el objeto de estudio.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera incide la escasa gestión organizacional en el desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad?

Sistematización

- ¿De qué manera afecta la escasa participación ciudadana en la toma de decisiones en proyectos que beneficien al barrio?

- ¿Cómo afecta el limitado liderazgo de los dirigentes del barrio Abdón Calderón?
- ¿Cómo los insuficientes procesos administrativos afectan al desarrollo comunitario?

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

Teórico

El Desarrollo Comunitario debe percibir al sujeto como un recurso social estratégico de desarrollo y la comunidad como el escenario donde ello ocurre. Esta idea más actual del proceso supone visualizar al sujeto como un sujeto social, activo y congruente con capacidades y recursos personales suficientes para superar las condiciones adversas en las que se encuentra. **(Carvajal, 2011)**

La gestión organizacional como proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realiza ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para estas organizaciones. **(Sánchez A. , 2006)**

Con los crecimientos y desarrollos de estas organizaciones a través de los tiempos, la gestión organizacional fue adquiriendo características propias de las entidades conscientes o inconscientemente porque permite generar el cambio organizativo en el interior de la misma. Las comunidades sin embargo tuvieron la opción de reservarse el derecho (a través de las asambleas generales) a definir las grandes decisiones, dejando en manos de las dirigencias la marcha de los asuntos corrientes. **(Sánchez A. , 2006)**

Se proyecta que hay una aceptación en cuanto al significado del término, las definiciones giran en torno a componentes organizacionales y se refiere a que tiene un propósito específico y que posee una estructura sistemática cuyo objetivo serian estructurado para ver el apoyo. **(Dessler, 1993)**

Con los fortalecimientos como organizaciones aparecieron nuevos actores en la conducción global, y con ello una gestión de la administración orientada desde las dirigencias generales que marcó pautas en estructuraciones y diseños un poco más complejas en las estructuras organizacionales. Lo anterior influye también de una manera directa en la transformación de la estructura organizacional de las instituciones no solo en el entorno físico sino también con los moradores. **(Sánchez A. , 2006)**

La efectividad de la gestión organizacional en alcanzar los evidentes niveles de crecimiento asociado con algunos logros en el desarrollo organizacional, depende del éxito de un proceso de gestión en particular, llámese gestión administración o gestión financiera. Del ejercicio de una coordinación balanceada entre estos procesos y la adecuada realización de sus actividades. **(Sánchez A. , 2006)**

Dentro de la gestión organizacional todas las decisiones tienen sus repercusiones de forma positiva o negativa, la caracterización teórica de la gestión organizacional se abordará, entendida a partir de la gestión económica, la gestión de la administración y la gestión financiera. **(Sánchez A. , 2006)**

Metodológico

La metodología de la investigación se delinea una vez expuesto el planteamiento del problema, en donde se definen los objetivos para la recolección, organización

y transmisión de la información o conocimiento, para ello, se debe definir los métodos y técnicas que serán utilizados para fundamentar el estudio, es necesario elaborar un esquema metodológico. El esquema metodológico es el conjunto de procedimientos metódicos en todo proceso de investigación que a través de la teoría permitirá conocer y analizar los supuestos del objeto de estudio. **(Balestrini, 2003)**

Para realizar esta investigación se utilizó los tipos de estudios como la investigación descriptiva, investigación de campo e investigación bibliográfica, las cuales fueron aplicadas desde el primer acercamiento al objeto de estudio, además para reforzar este criterio la investigación descriptiva recurre a criterios ordenados que permiten estructurar el problema de estudio. **(Balestrini, 2003)**

Los métodos Teóricos aplicados son el histórico – lógico, análisis – síntesis y análisis documental, que a través de estos métodos el trabajo científico implican fundamento que debe ser comprobado y demostrado. A la vez se implementaron métodos empíricos como son la entrevista y encuesta para conocer el estado situacional del objeto de estudio, también se aplicó técnicas estadísticas que permita obtener la información para el análisis. **(Balestrini, 2003)**

Práctico

Al aplicarse las estrategias de gestión organizacional, se fomenta una cultura organizacional, como es uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones o comunidades que aspiran ser competitivas, teniendo en cuenta que son la expresión de una realidad cultural, la cual sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse dentro de ellas. **(Dessler, 1993)**

Desarrollar la cultura de la gestión organizacional, para el organismos de control es relevante en cuanto al comportamiento del personal que se encuentra en ella, buscando potenciar aspectos como el de la eficacia, eficiencia, e innovación, en algunas comunidades se han evidenciado comportamientos que reflejan una inadecuada adaptación por parte de la población, lo que lógicamente ha repercutido en los actividades, decisiones y acciones de las comunidades. **(Dessler, 1993)**

Para aplicar una gestión organizacional se debe conocer cuáles son los factores que generan las escasas posibilidades de desarrollo de una comunidad o sector barrial, y determinada dichas falencias la dirigencia tiene la posibilidad de utilizar nuevos conocimientos, habilidades o actitudes para fortalecer la gestión de la organización y permitir aumentar la participación ciudadana de acuerdo a las leyes vigentes. **(Sánchez A. , 2006)**

OBJETIVOS

Objetivo general

Diseñar estrategias de gestión organizacional mediante un mecanismo de participación ciudadana que permita el fortalecimiento del desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad.

Objetivos específicos

- Fundamentar mediante la teoría y la praxis las diferentes definiciones de la gestión organizacional para el correcto desarrollo comunitario.
- Determinar el nivel de participación ciudadana de los habitantes del barrio en la toma de decisiones en beneficio del barrio.

- Analizar el nivel de gestión organizacional en función de los procesos administrativos.
- Elaborar estrategias de gestión organizacional que contribuya el fortalecimiento del desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, cantón La Libertad.

HIPÓTESIS

¿La aplicación de estrategias de gestión Organizacional permitirá el fortalecimiento del Desarrollo Comunitario del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad?

VARIABLES

Variable Independiente: Estrategia de Gestión Organizacional

Variable Dependiente: Desarrollo Comunitario

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Cuadro 1
Variable Independiente: Estrategias de Gestión Organizacional

DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
La gestión Organizacional es un proceso de cambios planeados en sistemas socio-técnicos abiertos, tendientes a aumentar la eficacia de la organización.	Recursos	Materiales Y Financieros	<ul style="list-style-type: none"> • La directiva cuenta con recursos financieros para el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio del sector. • ¿La Directiva del barrio para la planificación de su gestión aplica los estatutos o reglamentos? • Existe un liderazgo por parte de la Directiva que les permita realizar una gestión organizacional. • La estructura organizacional está acorde a los requerimientos de la directiva barrial Abdón Calderón • Interviene activamente en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional. • El GAD Municipal aporta a través de sus políticas públicas proyectos de inversión para el sector barrial. 	Observación
	Procesos Administrativos	Planeación, Organización, Dirección y Control		Encuesta Entrevista

Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

Cuadro 2
Variable Dependiente: Desarrollo Comunitario

DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS	
Es una técnica social de promoción humana y de movilización de recursos humanos, integrada en los planes nacionales de desarrollo; y que atiende, básicamente, al proceso educativo y a la promoción de cambios en los pequeños grupos.	Campos de acción	Social Cultural Política	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Participa activamente de las actividades que organiza la directiva del barrio? • ¿En qué tipo de actividades la comunidad participan? • ¿La directiva promueve el desarrollo comunitario entre sus habitantes? • ¿Participa en la toma de decisiones en programas y planes a beneficio del barrio? • La Directiva barrial le hace partícipe de las actividades que realizan en beneficio del sector. • Existe en su sector barrial otros organismos sociales que trabajen en conjunto con los directivos. • ¿Ud. como ciudadano conoce de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales? 	Observación	
	Participación	Asambleas			
	Estrategias	Toma de decisión			Encuesta
	Normativas	Leyes			Entrevista

Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentación Teórico

1.1.1. Gestión Organizacional

Se llama organizacional a la sociedad moderna, donde la experiencia de todas las situaciones que se dan a diario en la sociedad encuentra una alternativa de solución o respuesta generada en alguna organización. Resulta difícil encontrar alguna necesidad de los seres humanos que no tengan una respuesta a dicha necesidad elaborada organizacionalmente en la sociedad actual. **(Mansilla, 1996)**

Esto permite tener claro que en la sociedad o en las actividades que realiza el ser humano para lograr sus objetivos o metas debe tener una organización de lo que quiere hacer para poder llegar a la misma, más en el diario vivir. Una de las características de las organizaciones que ha permitido su éxito es que pueden especificar enormemente los comportamientos que requieren de sus miembros, dado que el sistema organizacional puede ser construido en forma deliberada para lograr ciertos fines, es posible planificar la forma más eficiente de distribuir los recursos y asignar las tareas para obtener los fines con el mínimo desgaste de recursos.

La gestión organizacional como proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, ejecutó ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para estas organizaciones. **(Sánchez A. , 2006)**

1.1.1.1. Procesos Administrativos

Definir un proceso administrativo es la herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. **(Hurtado, 2008)**

A manera de administrar, es la coordinación de los recursos de un grupo social para cumplir los objetivos que fueron creados a través de una eficiente y eficaz gestión. Se organiza el proceso administrativo de la siguiente manera planear, organizar, direccionar y controlar.

1.1.1.1.1. Planeación

Se define como planeación a las metas y acciones que se pueden definir y establecer, que se basa en algún método, plan o lógica para cumplir y alcanzar los planes deseados. La planeación pretende alcanzar los objetivos o metas de la organización, que permitirán coordinar sus actividades. **(Stoner & Wankel, 1990)**

La planeación direcciona y coordina todo el esfuerzo para el cambio dentro de la organización y se puede sobre todo trabajar en equipo para poder establecer los estándares necesarios y facilitar de esta manera el control efectivo en la institución de una manera eficiente. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Los planes muestran los objetivos y establecen los medios a alcanzarlos. Son guía para:

- La institución obtenga y asigne los recursos no solo económicos sino humanos para alcanzar sus objetivos.

- Los procedimientos deberán ser cumplidos por los miembros de la institución de acuerdo a las estrategias establecidas dentro de ellas.
- De no aplicar los procedimientos necesarios deberán hacer un estudio, analizar una nueva propuesta y tomar los correctivos necesarios para beneficio de la institución. **(Stoner & Wankel, 1990)**

En la planeación lo primero que se debe de hacer es elegir las metas de la institución, luego se procede a implantar las misma para cada área de trabajo y finalmente se establecen programas para lograr cumplir de una manera organizada. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Las tomas de decisiones acerca de las metas y estrategias que siga la institución u organización a largo plazo orienta y abarca a porciones importantes que van en desarrollo y ejecución de los resultados finales que generalmente establece y se refleja en la eficacia como en la eficiencia más comunes que cuenta con diversas medidas de rendimiento y de participación que va a contribuir a las sociedad. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Pasos a seguir:

- Definición de la oportunidad
- Establecimiento de objetivos
- Desarrollo de premisas.
- Identificación de alternativas.
- Comparación de alternativa a la luz de las metas deseada.
- Elección de una alternativa.
- Elaboración de planes de apoyo.
- Expresión numérica de los planes a través del presupuesto.

1.1.1.1.2. Organización

Define a la organización como un sistema de actividades conscientemente coordinadas y formadas por dos o más personas que se cooperan entre sí para poder cumplir un objetivo común o sean capaces de comunicarse y estar dispuesto a trabajar conjuntamente. Organizar es un proceso de una manera ordenada para distribuir el trabajo en equipo y estos puedan cumplir con las metas propuestas dentro de la organización. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Los directivos dan una trayectoria a la organización, de esta manera son responsables de todos los resultados obtenidos y constituye una gran parte de la fuerza laboral dentro de la institución. **(Stoner & Wankel, 1990)**

- a) Permite al presidente la consecución de los objetivos primordiales de la organización.
- b) La buena organización permite los canales de comunicación de una manera eficiente y eficaz.
- c) Asignar a cada miembro de la institución una responsabilidad y autoridad para la ejecución eficiente de las tareas.
- d) Permite la ejecución de los objetivos a desarrollarse. (Stoner & Wankel, 1990)**

Proceso de la organización:

- Tener objetivos y planes, porque de esas dos variables se obtienen las actividades a realizar por la organización.
- Poseer autoridad para realizar juicio; como tal está sujeto a cambio.
- Gozar de un ambiente armónico.
- Existir la integración entre sus miembros.

1.1.1.1.3. Dirección

Es el elemento de la administración que busca realizar una planeación efectiva, siguiendo un proceso para obtener los resultados deseados por medio de la autoridad a base de decisiones. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Existen dos formas para obtener resultados:

- a) Nivel de ejecución que hace referencia a los obreros, empleados y técnicos, consiste en hacer ejecutar y llevar a cabo actividades productivas.
- b) Nivel administrativo, o sea, el de todo aquél que es jefe, y precisamente en cuanto lo es, se trata de "Dirigir" no de "ejecutar". El jefe en como tal, no ejecuta sino hace que otros ejecuten. Tienen no obstante su "hacer propio". Este consiste precisamente en dirigir. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Dirigir implica saber cómo se establecen lineamientos que motiven a un grupo de personas trabajar en un buen ambiente que vaya en beneficio de toda la organización. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Los directivos trabajan en establecer equipos de trabajos con los demás integrantes, que surge de los pasos de la planeación y la organización. Además tener un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones. **(Stoner & Wankel, 1990)**

1.1.1.1.4. Control

Es el proceso de supervisar las actividades que fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Los directivos deben participar en la función de control, así conociendo que la institución vaya bien. No conocen la realidad actual

de cómo funciona la institución en cuanto al cumplimiento de los programas, planes o metas establecidos. Elaborar un control permitirá de manera efectiva asegurar que las actividades planteadas se cumplan hasta el final dentro de la institución. **(Stoner & Wankel, 1990)**

El dirigente debe estar seguro que el compromiso de sus miembros les permita cumplir con las metas establecidas. El control consta de 3 elementos:

1. Instaurar normas de ejercicio.
2. Evaluar resultados presentes con las normas establecidas.
3. Establecer medidas correctivas en caso de incumplimiento. **(Stoner & Wankel, 1990)**

El control es importante, porque es el último proceso administrativo, y permitirá al dirigente ir en la vía correcta, conocer si las metas trazadas se han cumplido dentro de la institución, y que exista funciones interrelacionadas entre sus miembros. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Tipos de control:

Los tipos de control son: los preliminares, concurrentes y retroalimentación que permitirá tener una buena gestión organizacional.

- **Los preliminares:** son los realizados antes que el proceso operacional comience. Incluye la creación de políticas, procedimientos y reglas para asegurar las actividades planeadas.
- **Los concurrentes:** Aplica durante la fase operacional, incluye dirección, vigilancia, de las actividades que ocurran para que el plan se lleve a cabo.

- **Retroalimentación:** Se enfoca sobre el uso de la información de los resultados anteriores para corregir posibles desviaciones.

Técnicas de control:

Las técnicas de control son las instancias que existen dentro de la organización en el manejo de los recursos existentes como son presupuesto, estados financieros y punto de equilibrio.

Factores a controlar:

Los componentes para controlar la gestión se pueden medir en: cantidad, tiempo, costo y calidad de acuerdo a las actividades, planes o programas planificados por la organización barrial.

1.1.1.2. Liderazgo y Organización

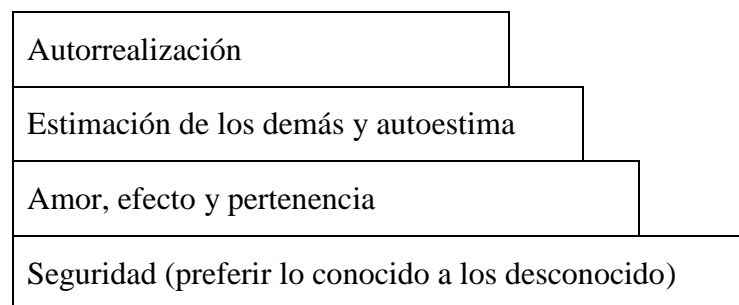
El liderazgo es una de las más importantes expresiones del poder en las relaciones sociales y, por consiguiente, en las instituciones. En las organizaciones formales, existen dos tipos de poder: el poder formal y el liderazgo.

Una organización que se base en el liderazgo resulta inestable cuando desaparecido el líder, la organización se disgrega desapareciendo, a este proceso se lo considera como la rutina del carisma. Los sistemas que han basado la autoridad en el carisma de un líder pueden optar por diseñar un procedimiento de transmisión del poder, que les permitirá tener el cumplimiento de metas u objetivos por parte del nuevo líder. (Mansilla, 1996)

Este autor señala que solamente las necesidades insatisfechas son motivadores y pueden, por lo tanto explicar el comportamiento humano.

La motivación humana en términos de una jerarquía de necesidades, se la explica en que las necesidades inferiores son más imperiosas esto se debe que las necesidades deben de cumplirse en el tiempo posible y son las que primero aparecen. Una vez que una necesidad inferior está medianamente satisfecha, empieza a aparecer la necesidad inmediatamente superior y así sucesivamente, se determina entonces que de acuerdo al tipo de necesidad se da cumplimiento a la misma en menor tiempo posible. (Mansilla, 1996)

Gráfico 1
Jerarquía de necesidades de Maslow



Fuente: Gestión Organizacional, Mansilla, 1996

1.1.1.3. Organización Barrial

Es una institución donde se reúnen un grupo de personas o habitantes de un sector barrial identificadas por un problema común, estos pueden ser económico, político, social, cultural, religioso, recreacional, etc., que se juntan entre ellos para de esta manera buscar la integración y poder satisfacer las necesidad insatisfechas dentro del barrio y cumplir sus deberes y derechos como organización. (Fedep, 2014)

1.1.1.3.1. Actores de la gestión organizacional barrial

Está conformado por:

- Obreros
- Pequeños comerciantes
- Maestros
- Jóvenes
- Estudiantes
- Mujeres
- Profesionales

1.1.1.3.2. Formas de organización en el barrio

En el barrio las personas se pueden formar en organizaciones representativas como: comité barrial, organizaciones políticas, clubes deportivos, grupos de adultos mayores, grupos culturales, comité de fiestas, grupos religiosos, grupos de jóvenes, comité de damas, entre otros tipos de organizaciones. **(Fedep, 2014)**

1.1.1.3.3. Comité Barrial

Es un proceso que requiere de un trabajo profesional y garantizado con los recursos existentes, para atender las demandas en el ámbito colectivo, fomentando siempre la participación de la comunidad. **(Fedep, 2014)**

Para la elección de la directiva barrial debe aplicarse de acuerdo al estatuto y reglamento interno existente en la institución, y proceder a una elección en donde participen la comunidad de una manera clara y transparente para que exista el trabajo en conjunto. **(Fedep, 2014)**

El comité barrial deberá fomentar la intervención en todo momento, que permita siempre a la comunidad participar activamente en programa o planes que realice la institución y tengan voz y voto en la toma de decisiones. **(Fedep, 2014)**

1.1.1.3.4. Papel de la directiva de los barrios

- Aplicar los procesos administrativos como son la planeación, organización, dirección y control en presencia de sus socios y comunidad.
- Debe de existir el trabajo en conjunto pero con responsabilidad individual.
- Tener una visión de los problemas existentes para poder satisfacer las necesidades insatisfechas.
- La corresponsabilidad entre los directivos y habitantes, esto a su vez con el cumplimiento de sus funciones.
- Siempre prevalecer la comunicación efectiva para mantener informados de la gestión que realiza la directiva barrial. **(Fedep, 2014)**

1.1.2. Desarrollo Comunitario

1.1.2.1. Desarrollo

Es la capacidad de un país, región o sector de mejorar el bienestar integral de sus habitantes en los aspectos económico, político, social, cultural y tecnológico.

Esto implica:

- Elevar la capacidad productiva de los sectores
- Aumentar en nivel de ingreso de consumo per cápita y bienestar social de sus habitantes.
- Utilizar las modernas tecnologías para la producción.
- Potenciar el nivel de la población económicamente activa. (PEA).

1.1.2.2. Definiciones de Desarrollo Comunitario

Se define al desarrollo comunitario como el trabajo dedicado a la organización de los recursos públicos, privados y voluntario de tipo institucional y/o formal para que estos orienten una gran parte de su trabajo y sus prestaciones a un plan para mejorar el servicio hacia la comunidad y a la solución de problemas colectivos y comunitarios. Trabajo que se concretará fundamentalmente en una acción de coordinación, programación y planificación. **(Ander-egg, 2005)**

El desarrollo comunitario como modelo de intervención se gestó fuera de la profesión de Trabajo Social, en países de descolonización de África, Asia, América Latina y Europa. El término desarrollo de la comunidad fue puesto en circulación en 1942 por la Oficina de Colonias Británica para designar el programa de acción social que desarrollaban en sus colonias.

Describe dos tendencias dentro del modelo de desarrollo de la comunidad: en la primera el interés principal se centra en el desarrollo material: el objetivo es el desarrollo de acciones como actividades, planes o programas que permitan mejorar el nivel de vida de la población. En la segunda, el interés principal se centra en la gente y en el desarrollo de sus habilidades. Lo importante no es el resultado material, sino la manera de lograrlo, es decir, el proceso que deben desarrollar los directivos en conjunto con los habitantes para cumplir sus metas y objetivos planteados, hace referencia al fortalecimiento de las capacidades. Esta orientación está presente en las modernas concepciones del desarrollo de la comunidad. **(Becerra, 2012)**

La organización de la comunidad: influida por la necesidad de ordenar la asistencia social y por la necesidad de educación permanente de la población.

Los objetivos son dos: mejorar las condiciones económicas, sociales, culturales y humanas de la colectividad trabajando desde la base. Y procurar modificar las actitudes y prácticas que actúan como freno al desarrollo social y económico, promoviendo a su vez actitudes especiales q favorecen dicho mejoramiento.

Los elementos que intervienen son: la población (participa con iniciativa) y el gobierno (planifica, presta servicios técnicos y ayuda material básica)

(Zarate & Serrano, 2007), hace referencia al desarrollo comunitario a través de la construcción teórica aspecto para su definición:

- Las comunidades existen antes de nuestra llegada y permanecerán después de nuestra partida.
- No es solo el conjunto de individuos: es un sistema sociocultural.
- La comunidad tiene una vida propia que la diferencia de las demás.
- En la comunidad se aprende a través de la observación y el aprendizaje generado de la cotidianidad.
- En una comunidad se ponen en juego relaciones, actitudes y comportamientos de los sujetos que la habitan.
- Una comunidad es, pues, un escenario donde convergen intereses, recursos y necesidades que dan pie al movimiento de la misma.

Además resalta Zarate que pueden existir una infinidad de definiciones en Desarrollo Comunitario, para lo cual casi todas inciden en los siguientes puntos:

- Es un conjunto de personas
- Comparten algún interés, rasgo o elemento
- Se ubican en una determinada área geográfica
- Tienen conciencia de pertenencia

- Se da una interacción intensa entre los miembros
- Constituye una unidad social

1.1.2.3. Campo de acción del desarrollo comunitario

1.1.2.3.1. Social

Social es aquello que repercute de forma directa en toda la sociedad. Sin duda, el tejido social es muy complejo puesto que está formado por individuos diferentes entre sí.

El ser humano es un ser individual que necesita de momentos de intimidad pero también es un ser social que se relaciona con los demás en el plano académico, en el ámbito profesional, en el plano del ocio, en la familia. La felicidad de los individuos a nivel individual mejora también la sociedad.

1.1.2.3.2. Cultural

Lo cultural son todas las expresiones representativas de una comunidad o pueblo a través del tiempo y hacen la diferencia de otras comunidades o culturas, dando identidad al grupo social al cual pertenece.

1.1.2.3.3. Política

La política se considera a todas las actividades que realizan para la toma de decisiones un grupo, comunidad para alcanzar sus objetivos o metas. Además es una interacción entre el Gobierno y la sociedad.

1.1.2.3.4. Religión

Son las creencias y prácticas de un conjunto de personas o comunidad en relación a una actividad espiritual, se interrelaciona con lo sobrenatural. El ser humano reconoce la divinidad con Dios, como creador.

1.1.2.3.5. Políticas Públicas

Las políticas públicas son las acciones de gobierno, es la acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales.

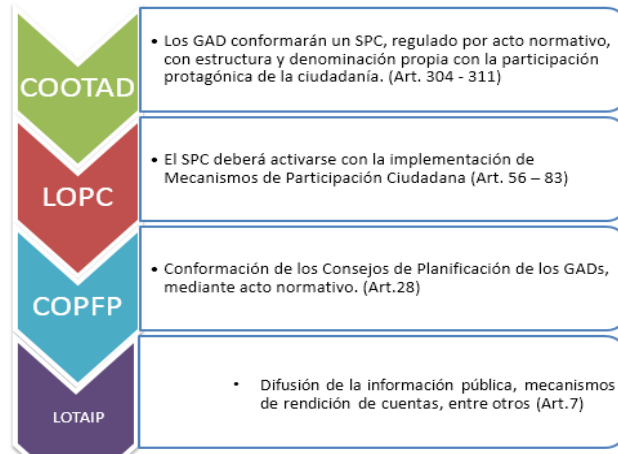
1.1.3. Participación Ciudadana

La participación ciudadana es principalmente un derechos de las ciudadanos en forma individual y colectivas (a través de organizaciones sociales) de participar activamente dentro de la organización en la toma de decisiones, medidas organizativas, y elaboración de programas que entre los participantes se consideren importantes, útiles y necesarios. Es un proceso activo de intervención por medio de los mecanismos de participación existentes y que se fundamentan en las instancias legales vigentes. **(Fedep, 2014)**

El ejercicio de los derechos de participación re regirá por los principios de la participación ciudadana que están vigente en la constitución, ley de participación ciudadana, etc.

El sistema de participación ciudadana estará conformada por las siguientes leyes que se establecen en la gráfica 2:

Gráfico 2
Sistema de Participación Ciudadana



Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

1.1.4. Mecanismos de Participación Ciudadana

Los mecanismos de participación ciudadanas son los instrumentos con lo que las ciudadanía cuenta para intervenir de forma individual o colectivas a través de organizaciones participar en la gestión pública a nivel de todos los gobiernos, establecidos en la constitución y otras instancias legales existentes. (ANE, 2011).

Gráfico N° 3
Mecanismos de Participación Ciudadana



Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

1.1.4.1. Asambleas Locales

Son espacios donde la ciudadanía interviene de una manera protagónica en la deliberación pública, permitiéndoles también fortalecer sus capacidades de una manera colectiva con las autoridades, y a su vez incidir en las políticas públicas, prestación de servicios y la gestión de lo público, estos espacios son organizados directamente por la ciudadanía.

1.1.4.2. Presupuesto Participativo

Proceso donde los ciudadanos participan de una manera individual o colectiva a través de las organizaciones sociales para contribuir en las tomas de decisiones con respecto a los presupuestos estatales, en todos los niveles de gobiernos.

1.1.4.3. Cabildo Popular

El cabildo popular es un espacio de participación dentro del cantón para desarrollar sesiones de trabajos a través de convocatoria a la ciudadanía, con el objetivo de plantear asuntos como actividades, planes y proyecto de inversión que vayan en beneficio del cantón y que están vinculados a la gestión municipal.

1.1.4.4. Silla Vacía

En las sesiones de los GAD existirá una silla vacía que será ocupada por una persona o un representante de la ciudadanía, que participe en el debate y la toma de decisiones, de acuerdo a los temas que se van a tratar.

1.1.4.5. Veedurías para el control de la gestión pública

Las veedurías para control de la gestión pública se realizarán a toda institución pública o privada que manejen fondos públicos, o presten servicios o desarrollen actividades de interés público.

1.1.4.6. Observatorios

Son grupos de personas u organizaciones sociales que se constituyen para ser observadores de los procesos en cuanto a la gestión pública y que no tengan relación con el objeto observado. Son equipos de trabajos que se encargarán de elaborar un informe, reporte o diagnóstico a nivel técnico para el cumplimiento de las políticas públicas.

1.1.4.7. Consejos Consultivos

Son espacios o cuerpos de consulta conformados por los ciudadanos y organizaciones sociales, estos consejos serán convocados por la autoridad pertinente en cualquier instancia de tiempo.

1.1.4.8. Consulta Previa Libre e Informada

Se trate de la consulta previa respecto de planes y programas de prospección, explotación y comercialización de recursos no renovables que se encuentren en sus territorios, serán participe directos de los beneficios que dichos proyecto generen por la actividad que realicen o a su recibirán indemnizaciones por los perjuicios presentados por los mismos.

1.1.4.9. Audiencias Públicas

Son instancia de participación habilitada por la autoridad responsable (alcalde, prefectos, presidentes de juntas parroquiales), tomando iniciativa propia o a pedido de la ciudadanía, para atender pronunciamientos o peticiones ciudadanas.

1.2. Fundamentación Legal

1.2.1. Constitución de la República del Ecuador (ANE, 2008)

Los artículos que hacen referencia al derecho de participación en la Carta Magna son los siguientes:

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

1. Elegir y ser elegidos.
2. Participar en los asuntos de interés público.
3. Presentar proyectos de iniciativa popular normativa.
4. Ser consultados.
5. Fiscalizar los actos del poder público.
6. Revocar el mandato que hayan conferido a las autoridades de elección popular.
7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, en un sistema de selección, designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista, democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.
8. Conformar partidos y movimientos políticos, afiliarse o desafiliarse libremente de ellos y participar en todas las decisiones que éstos adopten.

Las personas extranjeras gozarán de estos derechos en lo que les sea aplicable.

Art. 95.- Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad.

La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho, que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria.

A continuación se hacen referencia los artículos que hablan sobre las organizaciones colectivas:

Art. 96.- Se reconocen todas las 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 dirigentes y la rendición de cuentas.

Art. 100.- En todos los niveles de gobierno se conformarán instancias de participación integradas por autoridades electas, representantes del régimen dependiente y representantes de la sociedad del ámbito territorial de cada nivel de

gobierno, que funcionarán regidas por principios democráticos. La participación en estas instancias se ejerce para:

1. Elaborar planes y políticas nacionales, locales y sectoriales entre los gobiernos y la ciudadanía.
2. Mejorar la calidad de la inversión pública y definir agendas de desarrollo.
3. Elaborar presupuestos participativos de los gobiernos.
4. Fortalecer la democracia con mecanismos permanentes de transparencia, rendición de cuentas y control social.
5. Promover la formación ciudadana e impulsar procesos de comunicación.

Para el ejercicio de esta participación se organizarán audiencias públicas, veedurías, asambleas, cabildos populares, consejos consultivos, observatorios y las demás instancias que promueva la ciudadanía.

Art. 242.- La planificación garantizará el ordenamiento territorial y será obligatoria en todos los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 248.- Se reconocen las comunidades, comunas, recintos, barrios y parroquias urbanas. La Ley regulará su existencia con la finalidad que sean consideradas como unidades básicas de participación en los gobiernos autónomos descentralizados y en el sistema nacional de planificación.

1.2.2. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (ANE, 2011)

Artículo 302.- Participación ciudadana.- La ciudadanía, en forma individual y colectiva, podrán participar de manera protagónica en la toma de decisiones, la planificación y gestión de los asuntos públicos y en el control social de las

instituciones de los gobiernos autónomos descentralizados y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano.

La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad.

Los gobiernos autónomos descentralizados reconocerán todas las formas de participación ciudadana, de carácter individual y colectivo, incluyendo aquellas que se generen en las unidades territoriales de base, barrios, comunidades, comunas, recintos y aquellas organizaciones propias de los pueblos y nacionalidades, en el marco de la Constitución y La Ley.

Las autoridades ejecutivas y legislativas de los gobiernos autónomos descentralizados tendrán la obligación de establecer un sistema de rendición de cuentas a la ciudadanía conforme el mandato de la ley y de sus propias normativas.

Artículo 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 consejos barriales y parroquiales urbanos, así como sus articulaciones socio-organizativas, son los órganos de representación comunitaria y se articularán al sistema de gestión participativa, para lo cual se reconocerán las organizaciones barriales existentes y se promoverá la creación de aquellas que la libre participación ciudadana 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 manera universal directa y secreta de todos los pobladores empadronados en cada barrio o parroquia urbana.

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

Artículo 307.- Funciones.- Serán funciones de los consejos barriales y parroquiales urbanos las siguientes:

- 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 social, económico y urbanístico a implementarse en beneficio de sus habitantes;
- e) Participar en los espacios y procesos de elaboración de los planes de desarrollo, operativos anuales y del presupuesto en sus respectivas jurisdicciones territoriales;
- f) Promover la integración y participación de todos los pobladores y pobladoras del barrio;
- g) Promover la capacitación y formación de las y los pobladores del sector para que actúen en las instancias de participación; y,
- h) Ejercer los demás derechos políticos y ciudadanos reconocidos en la Constitución.

1.2.3. Ley Orgánica de Participación Ciudadana (ANE, 2011)

De las organizaciones sociales:

Artículo 30. Las organizaciones sociales.- Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular que contribuyan a la defensa de los derechos individuales y colectivos, la gestión y resolución de problemas y conflictos, al fomento de la solidaridad, la construcción

de la democracia y la búsqueda del buen vivir; que incidan 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.

Las diversas dinámicas asociativas y organizativas deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes, la rendición de cuentas y el respeto a los derechos establecidos en la Constitución y la ley, así como la paridad de género, salvo en aquellos casos en los cuales se trate de organizaciones exclusivas de mujeres o de hombres; o, en aquellas, en cuya integración no existan miembros suficientes de un género para integrar de manera paritaria su directiva.

Para el caso de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos afro-ecuatoriano, montubio, se respetarán y fortalecerán sus propias formas organizativas, el ejercicio y representatividad de sus autoridades, con equidad de género, desarrollados de conformidad con sus propios procedimientos y normas internas, siempre que no sean contrarios a la Constitución y La Ley.

Artículo 33. Fortalecimiento de las organizaciones sociales.- Para la promoción y fortalecimiento de las organizaciones sociales, todos los niveles de gobierno y funciones del Estado prestarán apoyo y capacitación técnica; asimismo, facilitarán su reconocimiento y legalización.

Artículo 34. De la coestión y los proyectos de las organizaciones sociales.- La ciudadanía y las organizaciones sociales podrán participar conjuntamente con el Estado y la empresa privada en la preparación y ejecución de programas y proyectos en beneficio de la comunidad.

Artículo 35. De los criterios para el apoyo y promoción de las organizaciones sociales.- Para apoyar y promocionar a las organizaciones sociales, los diferentes niveles de gobierno considerarán los siguientes criterios: la alternabilidad en su dirigencia, el respeto a la equidad de género, su alcance territorial e interculturalidad.

MARCO CONCEPTUAL

El presente glosario permitirá tener un concepto claro de algunos términos específicos utilizados en la investigación. (**Montenegro, Musitu, Herrero, & Cantera, 2004**)

Agentes de socialización: Personas, grupos o instituciones que nos enseñan lo que debemos saber con el fin de participar en una sociedad.

Análisis de macronivel: Enfoque que examina sociedades completas, estructuras de gran escala y sistemas sociales.

Autoridad: Poder que acepta la gente como legítimo y no impuesto.

Barrio: Parte de una población de extensión relativamente grande, que contiene un agrupamiento social espontáneo y que tiene un carácter peculiar, físico, social, económico o étnico por el que se identifica.

Brecha generacional: Desigualdades, diferencias, segregación o conflictos entre grupos de distintas edades.

Burocracia: Modelo organizacional caracterizado por una jerarquía de autoridad, una clara división del trabajo, reglas y procedimientos explícitos, así como despersonalización de los asuntos personales.

Cambio social: Alteración, modificación o transformación de las políticas públicas, la cultura o las instituciones sociales como el paso del tiempo.

Comité: Conjunto de personas elegidas para desempeñar una labor determinada, especialmente si tiene autoridad o actúa en representación de un colectivo.

Comportamiento Colectivo: Actividad voluntaria y frecuentemente espontánea en la que la gente se involucra y que típicamente infringe normas y valores del grupo dominante.

Democracia: Sistema político en el cual la gente tiene el poder gobernante ya sea directamente o por medio de representantes.

Desarrollo comunitario: Es el proceso donde participa la comunidad para la toma de decisiones en la planificación y ejecución de programas para satisfacer las necesidades del sector y elevar el nivel de vida.

Estado: Entidad política que posee el monopolio legítimo sobre el uso de la fuerza dentro del territorio para alcanzar sus objetivos.

Estrategia organizacional. Es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, en base a la cual se alcanzarán los objetivos.

Gobierno. Organización formal que tiene la autoridad legal y política para regular las relaciones entre los miembros de una sociedad y entre la sociedad y los que están fuera de sus fronteras.

Habitante. Es quien habita. El verbo habitar, por su parte, hace referencia a vivir o morar. Puede hablarse del habitante de una casa, de un barrio, de una ciudad.

Leyes. Normas formales, estandarizadas, que son propuestas por las legislaturas y que se refuerzan con sanciones.

Liderazgo expresivo. Liderazgo que proporciona apoyo emocional a sus miembros.

Liderazgo instrumental. Liderazgo orientado a un objetivo o meta.

Líderes autoritarios. Gente que toma todas las decisiones importantes del grupo y asigna tareas a sus miembros.

Normas. Reglas de comportamiento establecidas o estándares de conducta.

Organización formal. Grupo sumamente estructurado que se forma con el propósito de culminar ciertas tareas o alcanzar metas específicas.

Política. Institución social mediante la cual se adquiere y ejerce el poder.

Sociedad. Gran grupo social que comparte el mismo territorio geográfico y está sujeto a la misma autoridad política y a las mismas expectativas de la cultura dominante.

MARCO SITUACIONAL

En la provincia de Santa Elena, cantón La Libertad se constituye el barrio Abdón Calderón el 1 de septiembre de 1964, a la actualidad el barrio tiene 50 años desde su creación.

Los límites del barrio Abdón Calderón son los siguientes:

- **Al Norte:** B. Libertad: Avda. 12, desde la calle 17 hasta la calle 21.

- **Al Sur:** Sector Autopista: Avda. 28 desde la calle 17 hasta la calle 20-A.
- **Al Este:** B. La Esperanza y Manabí: Calle 21 desde la Av. 12 hasta la Avda. 20; Avda. 20, desde la calle 21 hasta la calle 20; calle 20 desde la Avda. 20 hasta la Avda. 27 desde la calle 20 hasta la calle 20-A.
- **Al Oeste:** B. 28 de Mayo y Eugenio Espejo: calle 27: desde la Avda. 12 hasta la Avda. 28.

El sector barrial además cuenta con actores sociales como:

- Escuela Fiscal 11 de Diciembre
- Escuela Fiscal Abdón Calderón de Garaicoa
- Escuela Particular Segundo Félix Mejillón
- Escuela Particular Maravillas del saber
- Liga Deportiva cantonal La Libertad
- Comité Pro-mejoras del Barrio Abdón calderón
- Radiodifusora Amor
- Club Social Deportivo Independiente Libertad
- Patio de Comidas Abdón Calderón

El Barrio Abdón Calderón, está compuesto por 52 manzanas, cada una está conformada por 20 solares de los cuales en cada solar hay un promedio de 3 habitantes. La población es de 3.120 habitantes.

Características barriales

- El barrio cuenta con servicios básicos como: agua potable, alcantarillado sanitario, luz eléctrica, líneas telefónicas, internet y televisión pagada.
- En sus principales vías encuentran locales comerciales como ferreterías, farmacias, comedores, bazares, tiendas de víveres, repuestos automotrices, entre otros.

- Una situación negativa es la proliferación bares en el sector permitiendo que existan desmane los fines de semanas en las noches.
- La mayoría de sus vías de acceso se encuentran asfaltadas
- Existe un nivel de inseguridad provocada por personas externas al sector.
- Una de las necesidades es fortalecer las capacidades de los habitantes a través de cursos o talleres organizados por los directivos del barrio.

Una parte de la población se dedica a las siguientes actividades:

- Artesanos de la madera
- Vendedores ambulantes en las playas
- Actividades deportivas para la salud, etc.

LISTA DE DIRECTIVA- PERIODO 2013-2015

1.- Lcdo. Wilberto Quimí Reyes	Presidente
2.- Sra. Gloria Ramírez	Vice-Presidenta
3.- Sra. María Lindao Yagual	Secretaria
4.- Sra. Sara Perero	Tesorera
5.- Sr. Héctor Costa	Sindico

Vocales Principales

- 1.- Fausto Guerrero Álvarez
- 2.- Marlene Quimí Taboada
- 3.- María Rodríguez Tomalá

Vocales Suplentes

- Teodoro González Reyes
 Eleuterio Apolinario Reyes
 Oscar González Borbor

MARCO REFERENCIAL

Para fortalecer el estudio se toma en consideración **MODELO DE GESTIÓN PARTICIPATIVA DEL TERRITORIO, Gobierno Autónomo**

Descentralizado Parroquial de Tarqui, cantón Cuenca, provincia del Azuay. El Modelo de Gestión Participativa, se trata de un estilo o forma alternativa de gestionar el territorio para alcanzar el desarrollo y buen vivir de los ciudadanos/as, articulando al gobierno local, sociedad civil e instituciones, en base a una agenda concertada y planes locales.

Este estudio además aplica 3 líneas estratégicas para viabilizar la planificación y gestión participativa del territorio:

- **Desarrollo de capacidades:** asistencia técnica y capacitación a actores institucionales públicos, ciudadanos, organizacionales locales e instituciones externas para mejorar su capacidad técnica y de gestión del PDOT.
- **Comunicación, difusión de los PDOT y articulación entre entidades públicas locales, cantonales, provinciales y nacionales:** establecer acuerdos, compromisos organizacionales e institucionales, para crear, formalizar y desarrollar mecanismos sostenibles de coordinación y comunicación entre los niveles gerenciales y técnicos de entidades públicas relacionadas con el desarrollo y el ordenamiento territorial parroquial.
- **Sistema de información territorial:** establecer una base de datos para estandarizar, facilitar el acceso, alimentar el proceso de planificación y difundir datos del PDOT, a través de un Sistema Local de Información Territorial (SLIT).

El Gobierno Parroquial de Tarqui del cantón Cuenca, provincia del Azuay, a través de la aplicación de este modelo de gestión participativa logró fortalecer el desarrollo y el buen vivir de la parroquia con la contribución activa de sus habitantes,

implementando mecanismos de participación como son las asambleas locales parroquiales, elaboración del plan de desarrollo y ordenamiento territorial y la identificación de los actores sociales.

Otro estudio que va a permitir fortalecer mi tema es **“Participación ciudadana de dos barrios ubicados en las cabeceras norte y sur del Aeropuerto Mariscal Sucre de Quito y su apropiación del espacio territorial” Autor: Fernando Cáceres Rodríguez de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito Año: 2008.**

En este estudio se pueden evidenciar que los procesos organizativos de los barrios que se encuentran en las cabeceras norte y sur del aeropuerto de Quito se han fortalecido y han generado un sentido de pertenencia debido a la particularidad de su ubicación urbana.

Las organizaciones barriales se encuentran, igualmente, frente al desafío de construir nuevos liderazgos, en la medida en que las directivas actuales se encuentran terminando ciclos de aproximadamente diez años de gestión y en la actualidad han manifestado que ponen a disposición de sus cargos. Esta experiencia organizativa ha fortalecido la participación comunitaria, el reconocimiento de los vecinos/as y la identidad de cada uno de estos barrios.

Este capítulo trata de los fundamentos teóricos que permitió conceptualizar la gestión organizacional y el desarrollo comunitario por medio de autores como Mansilla, Dessler, Becerra, y Zarate, para dar paso a la metodología de la investigación que se aplicará para el levantamiento de información.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo, se hace referencia a la metodología que se empleó para realizar el presente estudio, denominado estrategias de gestión organizacional para el fortalecimiento del desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, contiene los métodos que se han trazado, para analizar la hipótesis formulada.

Se detallan las técnicas e instrumentos de recolección de los datos como son la observación, entrevista y encuesta por parte del investigador, además el procesamiento de los datos permitirá conocer la realidad de la problemática planteada.

2.1. Tipos de Estudios

2.1.1. Investigación descriptiva

El propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar en el barrio Abdón Calderón que permite identificar las causas y efectos del problema.

Desde el punto de vista científico, describir es medir. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así y valga la redundancia describir lo que se investiga.

2.1.2. Investigación de Campo

La investigación de campo va a permitir recolectar todos los datos directamente de la realidad de los hechos, sin manipular o controlar las variables, para conocer a ciencia cierta a través de las encuesta los aspectos positivos y negativos de la gestión organizacional por parte de los directivos del barrio Abdón Calderón. **(Palella & Martins, 2010)**

2.1.3. Investigación Bibliográfica

La investigación bibliográfica hace referencia a la búsqueda de información del estado situacional o histórico del barrio Abdón Calderón, además conlleva obtener información existente a través de las teorías, resultados, instrumentos y técnicas usadas en documentos para determinar cuál es el conocimiento existente en un área de trabajo. Es en si la búsqueda sistematizada de información en documentos existentes. **(Palella & Martins, 2010)**

2.2. Métodos de investigación

2.2.1. Métodos Teóricos

2.2.1.1. Método Histórico-lógico.

Este método se refiere a que en la Sociedad los diversos problemas o fenómenos es el resultado de un largo proceso que los origina, motiva o da lugar a su existencia a través de la historia. Esta evolución se da por medio de las abstracciones, con la particularidad que se preocupa por todos los medios conservar el hilo fundamental del proceso histórico efectivo. Es el reflejo de lo histórico en forma esencial del objeto y su desarrollo en un sistema abstracto.

2.2.1.2. Análisis – síntesis

Los conceptos de análisis y síntesis se refieren a dos actividades complementarias en el estudio de realidades complejas. El análisis consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a conocer sus elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos. Esta construcción se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras. (Sánchez M. , 2009)

2.2.1.3. Análisis documental

El análisis documental es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraen unas nociones de los documentos para representarlo y facilitar el acceso a la información original. Es además derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan de representación para la investigación del problema, bajo este argumento se obtiene información de los documentos existentes dentro de la directiva del barrio.

2.2.2. Métodos Empíricos

2.2.2.1. Observación

Es una técnica de investigación cualitativa, la observación permite ver directamente los problemas, necesidades insatisfechas, situaciones que existen dentro del barrio Abdón Calderón. Se trata de una actividad realizada por los seres vivos para detectar y asimilar información a través de la observación. El término también hace referencia al registro de ciertos hechos mediante la utilización de instrumentos que ayudarán a tener un estado situacional del objeto de estudio.

2.2.2.2. Entrevistas

Toda entrevista es una conversación entre dos o más personas, según la modalidad aplicada, que tiene propósitos investigativos y profesionales de: Obtención de informaciones individuales o grupales, facilitar la información e influir en ciertos aspectos conductuales, sociales, educativos, sentimentales y opiniones, por lo tanto permite realizar un análisis general sobre los criterios de quienes están al frente del barrio.

2.2.2.3. Encuestas

Es un procedimiento para la obtención de información en una población concreta barrio Abdón Calderón, además es la técnica que se utiliza para guiar la recogida de la misma. (Artiles, Otero, & Barrios, 2008) Define a la encuesta como una estrategia de investigación basada en las manifestaciones verbales de una población específica sobre un objeto de estudio, realizando una consulta para conocer determinadas circunstancias sobre políticas, sociales o económicas, o el estado de opinión sobre un tema en particular.

2.2.3. Métodos Estadísticos

2.2.3.1. Análisis Porcentual

La estadística resulta fundamental para conocer el comportamiento de ciertos eventos, por lo que ha adquirido un papel clave en la investigación. Se usa como un valioso auxiliar y en los diferentes campos del conocimiento y en las variadas ciencias. Es un lenguaje que permite comunicar información basada en datos cuantitativos. Los métodos estadísticos tradicionalmente se utilizan para propósitos descriptivos, para organizar y resumir datos numéricos. La estadística descriptiva,

por ejemplo trata de la tabulación de datos, su presentación en forma gráfica o ilustrativa y el cálculo de medidas descriptivas.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La investigación de este estudio se desarrolló, con la colaboración de la directiva del barrio, habitantes y personas vinculada con la federación de barrios, permitiendo obtener información relevante de las cuales se van a generar análisis y discusión de resultados:

Tabla 1
Distribución de la población.

OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN
Directivos	5
Habitantes	3120

Fuente: Directiva del Barrio

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

2.3.2. Muestra

La población está conformada por el total de habitantes que forman parte del barrio Abdón Calderón, la misma que permitió determinar el tamaño de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

Simbología:

- n** = Tamaño de la muestra
- e** = Error admisible
- N** = Tamaño de la población

$$n = \frac{N}{e^2 (N-1) + 1}$$

$$n = \frac{3120}{0,05^2 (3120-1) + 1}$$

$$n = \frac{3120}{0,0025 (3119) + 1}$$

$$n = \frac{3120}{7,7975 + 1}$$

$$n = \frac{3120}{8,7975}$$

TAMAÑO DE LA MUESTRA: n = 355

Tabla 2
Distribución de la muestra

OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	MUESTRA
Directivos	5	1
Habitantes	3120	355

Fuente: Directiva del Barrio

Elaborado: Daniel Panchana Cruz

2.4. Procedimientos de la investigación

El procedimiento de la investigación, son los pasos a seguir para determinar los datos estadísticos y presentar los resultados de la investigación. Los mismos que se

iniciaron con la planificación de la metodología a utilizar, definición de las variables, el cálculo de la muestras, para aplicar los métodos necesarios en la recolección de datos y su posterior análisis.

2.4.1. Procesamiento

El procesamiento de la investigación se desarrollará, con la verificación de la información obtenida a través de las encuestas realizadas a las 355 personas que forman parte de la muestra para el ordenamiento y organización de los datos.

A continuación se realizará la tabulación de cada una de las encuestas para tener los resultados, luego se procederá a elaborar las tablas y representaciones gráficos de las mismas, finalmente obtenido todos los gráficos se elaborarán el respectivo análisis, interpretación y presentación para comprobar la hipótesis planteada.

2.5. Resultados de las encuestas

Encuesta elaborada a los habitantes del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad.

OBJETIVO:

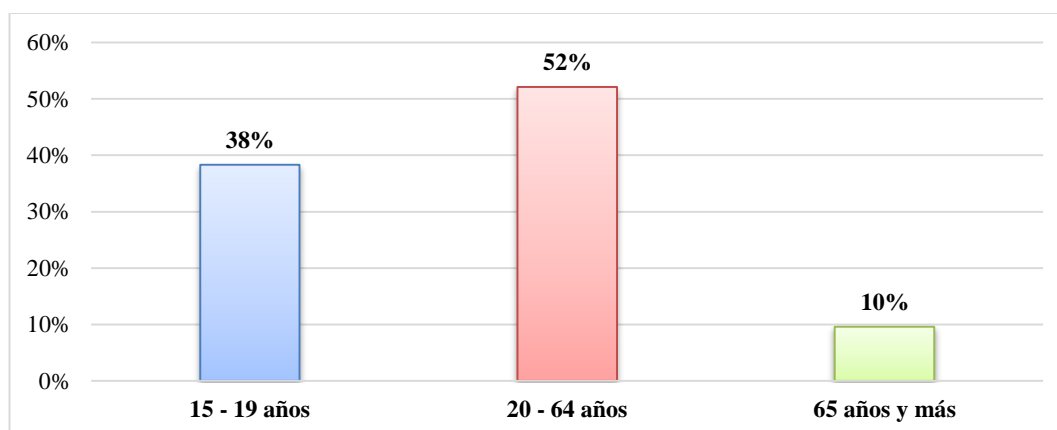
Recolectar información para conocer el nivel de gestión organizacional y participación ciudadana del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad.

Edad del encuestado

Tabla 3
“Edad del encuestado”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
15 - 19 años	136	38%
20 - 64 años	185	52%
65 años y más	34	10%
TOTAL	355	100%

Gráfico 4
“Edad del encuestado”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad
Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

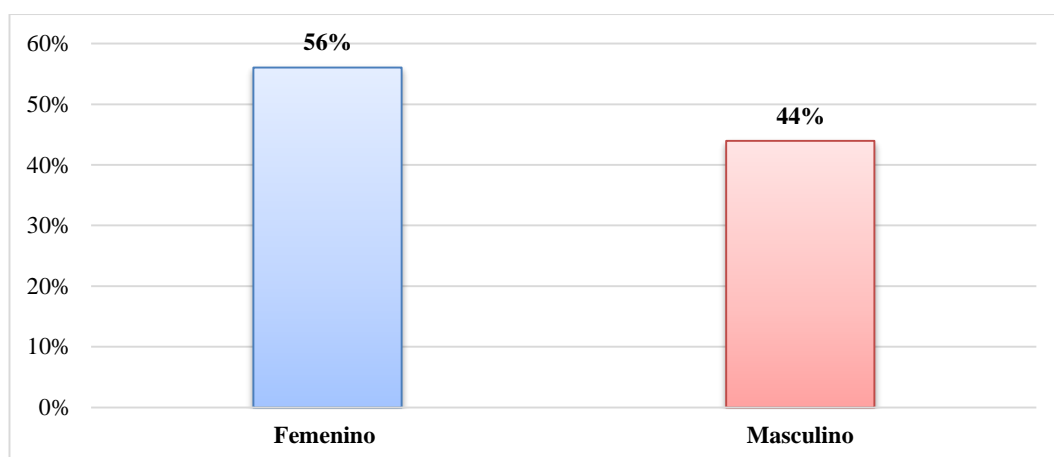
El gráfico 4 hace referencia a la edad de los encuestados, la tendencia más alta es la edad comprendida de 20 – 64 años de edad con un 52% siendo la población activa la que debería ser participe en las actividades de la gestión organizacional del barrio, las edades comprendidas de 15 – 19 años catalogada jóvenes con un 38% de los encuestados, y un 10% mayor a 65 años.

Género de la población

Tabla 4
“Género de la población”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Femenino	199	56%
Masculino	156	44%
TOTAL	355	100%

Gráfico 5
“Género de la población”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

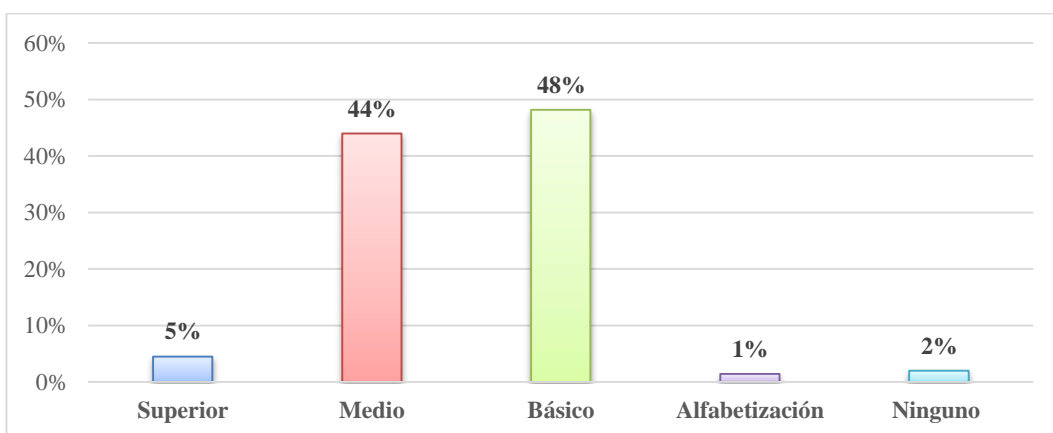
De acuerdo al gráfico 5, género de la población el 56% representa femenino en relación a un 44% masculino, cabe indicar que el género femenino tuvo una mayor participación al momento de realizar el levantamiento de información como son las encuestas en el sector barrial Abdón Calderón.

Nivel de educación

Tabla 5
“Nivel de Educación”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Superior	16	5%
Medio	156	44%
Básico	171	48%
Alfabetización	5	1%
Ninguno	7	2%
TOTAL	355	100%

Gráfico 6
“Nivel de Educación”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

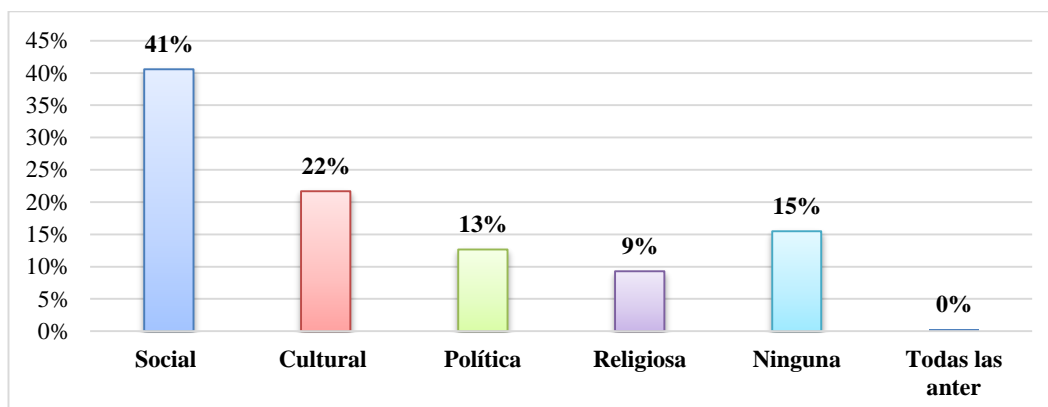
El nivel de educación que tiene la población encuestada de acuerdo al gráfico 6, es el siguiente: el 92% de las personas han cursado sus estudios en educación básica y media. Los encuestados comentaron que existieron limitaciones en cada uno de ellos para continuar con la formación académica.

1. ¿En qué tipo de actividades la comunidad participan?

Tabla 6
“Actividades que participan la comunidad”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Social	144	41%
Cultural	77	22%
Política	45	13%
Religiosa	33	9%
Ninguna	55	15%
Todas las anteriores	1	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 7
“Actividades que participan la comunidad”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

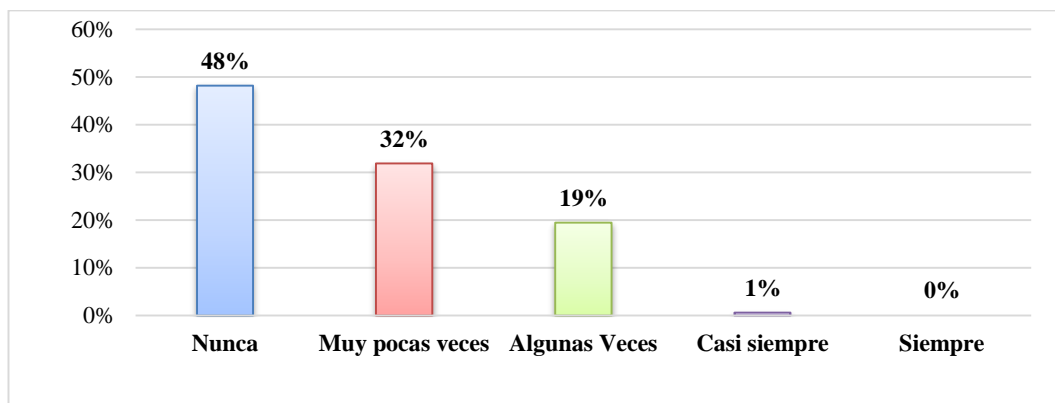
En las actividades que participan la comunidad el 63% es en lo social y cultural, hace referencia a festividades del barrio, asimismo manifestaron las personas encuestadas manifestaron que no intervienen de ninguna otra actividad por desconocimientos o falta de información por parte de la directiva, según el gráfico 7.

2. ¿La directiva cuenta con recursos financieros para el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio del sector?

Tabla 7
“Cuenta con recursos financieros la directiva”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	171	48%
Muy pocas veces	113	32%
Algunas Veces	69	19%
Casi siempre	2	1%
Siempre	0	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 8
“Cuenta con recursos financieros la directiva”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

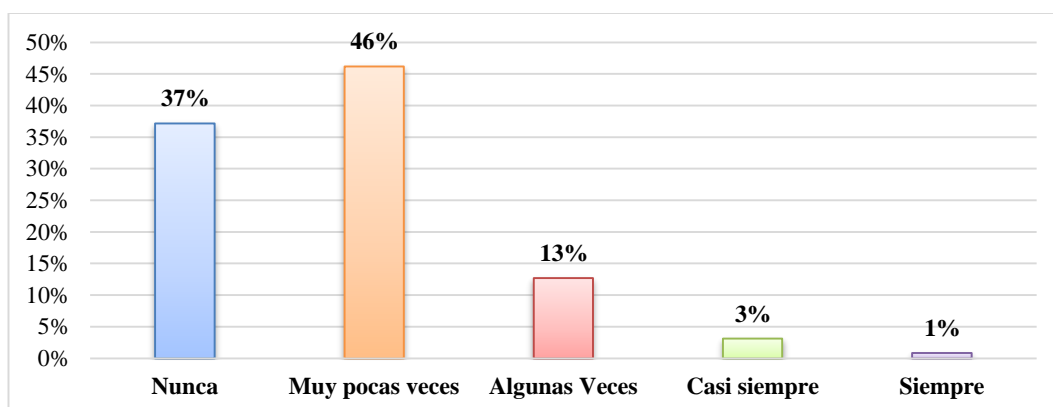
La representación gráfica relacionada a los recursos financieros que tienen la directiva, refleja que el 80% de los encuestado indicaron que muy pocas veces y nunca cuentan con recursos financieros para el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio del sector. Gracias a la autogestión o ingreso por parte de los socios activos se puede desarrollar algunas actividades.

3. ¿La Directiva del barrio para la planificación de su gestión aplica los estatutos o reglamentos?

Tabla 8
“Para la gestión aplica los estatutos o reglamentos”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	132	37%
Muy pocas veces	164	46%
Algunas Veces	45	13%
Casi siempre	11	3%
Siempre	3	1%
TOTAL	355	100%

Gráfico 9
“Para la gestión aplica los estatutos o reglamentos”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

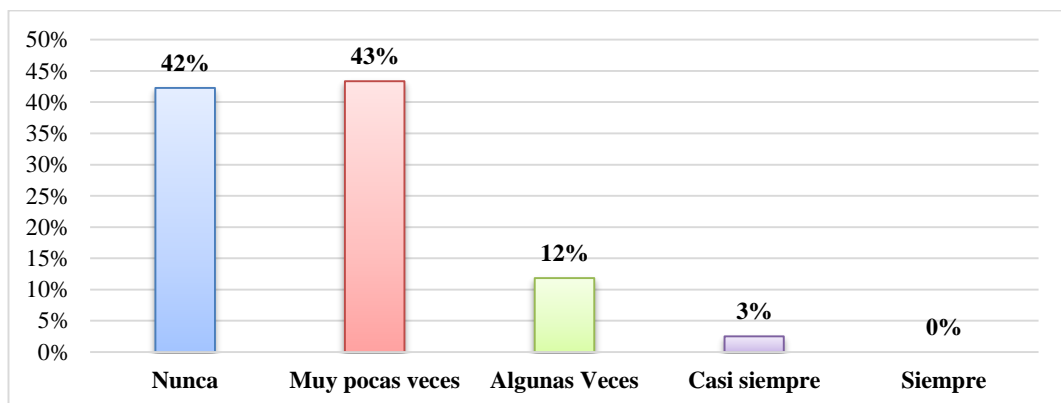
En el gráfico 9, podemos observar que el 83% indicaron que muy pocas veces y nunca aplican estatutos y reglamentos internos, toda organización para el cumplimiento de la planificación de su gestión debe aplicar sus instancias legales, los encuestados expresan que los directivos gestionan de acuerdo a conveniencias personales.

4. ¿Existe un liderazgo por parte de la Directiva que les permita realizar una gestión organizacional?

Tabla 9
“Existe liderazgo por parte de la directiva”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	150	42%
Muy pocas veces	154	43%
Algunas Veces	42	12%
Casi siempre	9	3%
Siempre	0	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 10
“Existe liderazgo por parte de la directiva”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad
Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

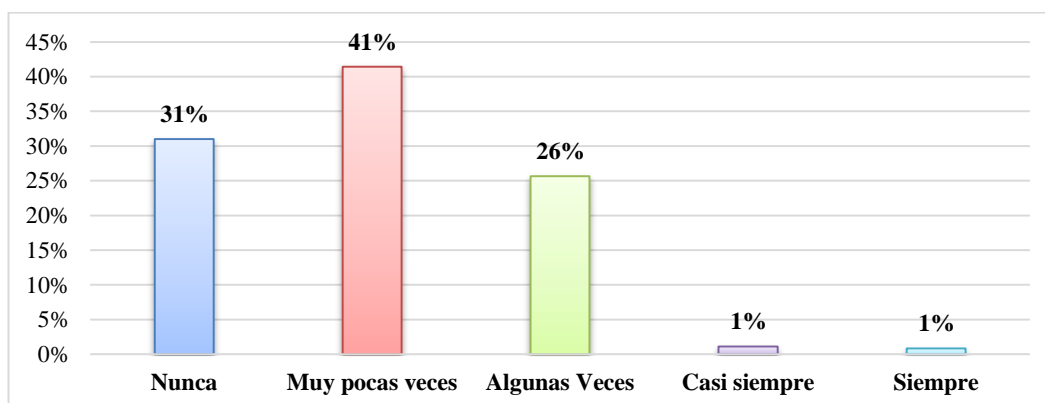
En la pregunta relacionada al liderazgo que existe por parte de la directiva da como respuesta que el 85% muy pocas veces y nunca existe el liderazgo, los directivos tienen limitados conocimientos en el temas de que imposibilita el desarrollo eficiente del trabajo dentro de la organización, otras personas encuestadas alegan que algunas veces si tienen liderazgo el 12%.

5. ¿La estructura organizacional está acorde a los requerimientos de la directiva barrial Abdón Calderón?

Tabla 10
“La estructura organizacional está acorde a la Directiva”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	110	31%
Muy pocas veces	147	41%
Algunas Veces	91	26%
Casi siempre	4	1%
Siempre	3	1%
TOTAL	355	100%

Gráfico 11
“La estructura organizacional está acorde a la Directiva”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

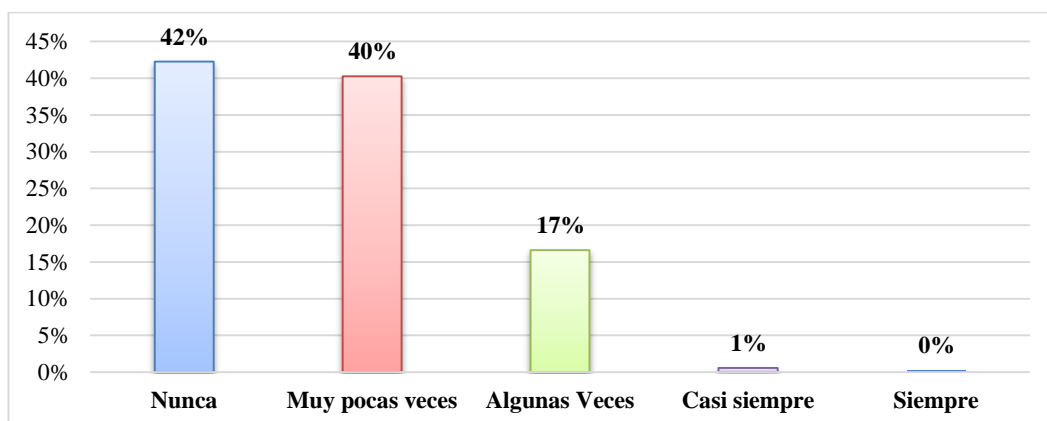
La directiva tiene su estructura organizacional, de acuerdo a la pregunta realizada si está acorde a la misma, se obtuvo como respuesta entre los indicadores muy pocas veces y Nunca 72% y un 26% algunas veces. Los directivos al desarrollar las actividades incumplen con sus deberes y obligaciones de acuerdo a la estructura organizacional establecidas dentro de la organización.

6. ¿Interviene activamente en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional?

Tabla 11
“Interviene en la planificación y control de la gestión”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	150	42%
Muy pocas veces	143	40%
Algunas Veces	59	17%
Casi siempre	2	1%
Siempre	1	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 12
“Interviene en la planificación y control de la gestión”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

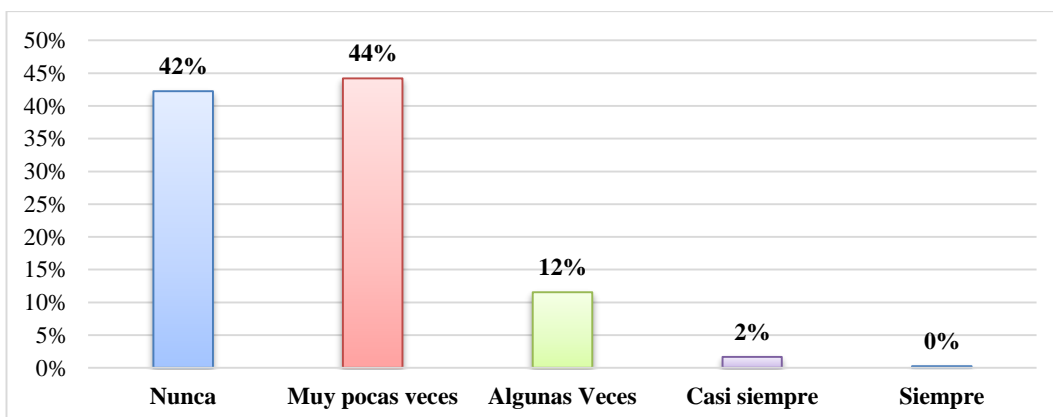
La intervención en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional manifestaron el 82% de los encuestados nunca y muy pocas veces intervienen, los motivos que ocasionan es el desconocimiento al momento de la elaboración de la planificación por parte de los directivos imposibilitando un control de la gestión organizacional.

7. ¿El GAD Municipal aporta a través de sus políticas públicas proyectos de inversión para el sector barrial?

Tabla 12
“GAD municipal aporta al sector barrial”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	150	42%
Muy pocas veces	157	44%
Algunas Veces	41	12%
Casi siempre	6	2%
Siempre	1	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 13
“GAD municipal aporta al sector barrial”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

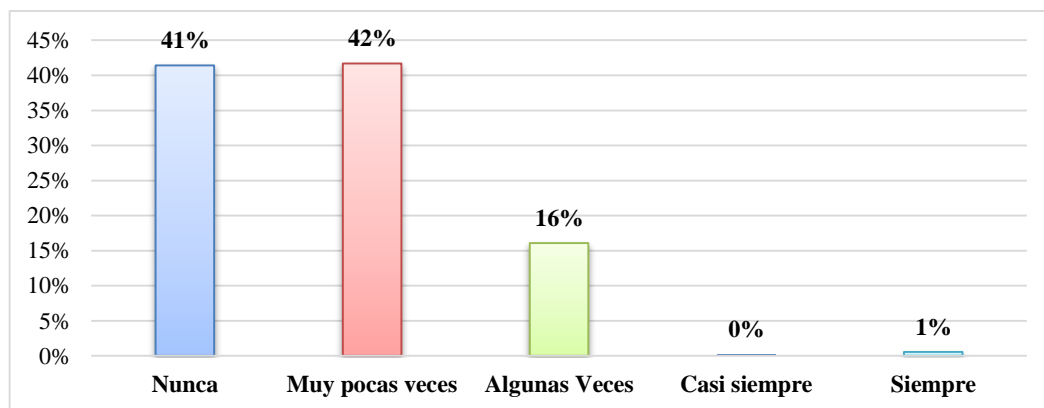
El 86% de los encuestados mencionaron que muy pocas veces y nunca el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal aporta para proyectos de inversión en beneficio del barrio. Conociendo que el Gobierno Nacional establece políticas públicas que los gobiernos locales deben de cumplir para beneficio de sus sectores barriales para mejorar las condiciones de vida de sus habitantes.

8. ¿Participa activamente de las actividades que organiza la directiva del barrio?

Tabla 13
“Participa en las actividades de la directiva”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	147	41%
Muy pocas veces	148	42%
Algunas Veces	57	16%
Casi siempre	1	0%
Siempre	2	1%
TOTAL	355	100%

Gráfico 14
“Participa en las actividades de la directiva”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

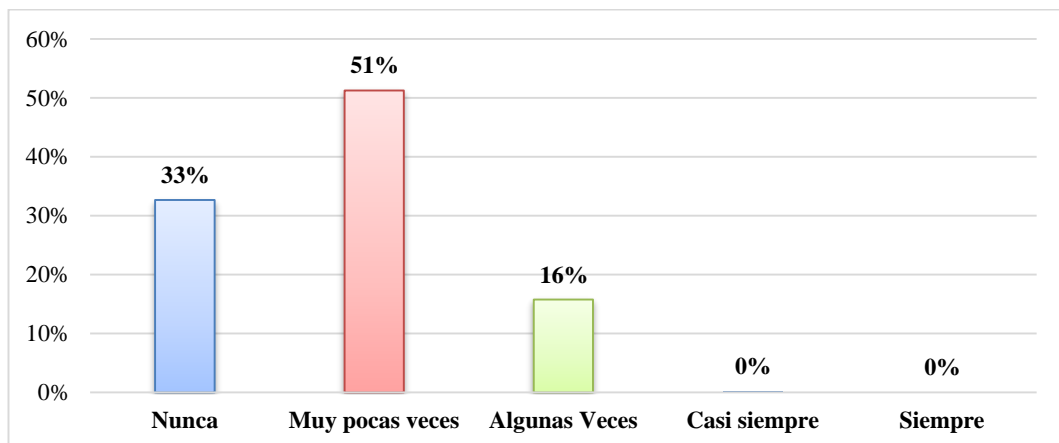
Los encuestados en la pregunta de participación de las actividades que organiza la directiva mencionaron, el 83% muy pocas veces y nunca participan esto se debe a la limitada iniciativa por parte de los directivos en organización y difusión de las actividades.

9. ¿La directiva promueve el desarrollo comunitario entre sus habitantes?

Tabla 14
“La directiva promueve el desarrollo comunitario”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	116	33%
Muy pocas veces	182	51%
Algunas Veces	56	16%
Casi siempre	1	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 15
“La directiva promueve el desarrollo comunitario”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

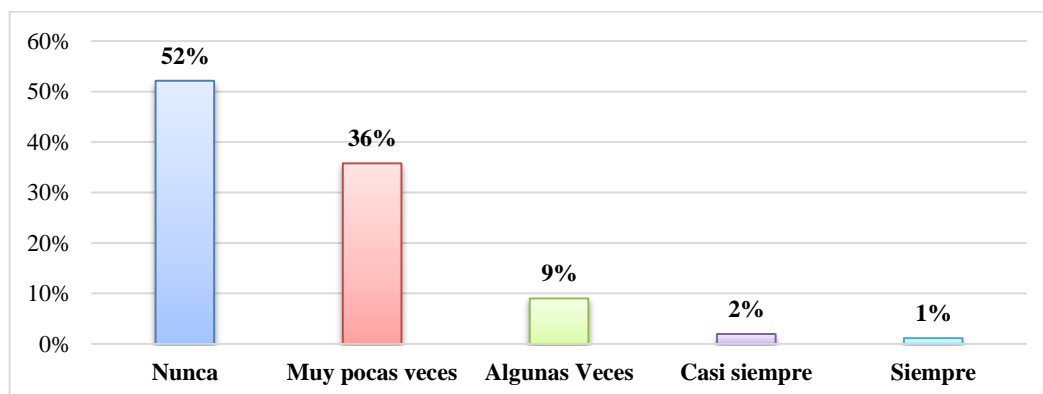
El gráfico 15 hace referencia a promover el desarrollo comunitario por parte de la directiva, manifiestan el 84% muy pocas veces y nunca promueven el desarrollo, un 16% comentan que algunas veces la directiva hace partícipe de ciertos cursos que permite fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de sus habitantes del sector.

10. ¿Participa en la toma de decisiones en programas y planes a beneficio del barrio?

Tabla 15
“Participa en la toma de decisiones en programas y planes”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	185	52%
Muy pocas veces	127	36%
Algunas Veces	32	9%
Casi siempre	7	2%
Siempre	4	1%
TOTAL	355	100%

Gráfico 16
“Participa en la toma de decisiones en programas y planes”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad
Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

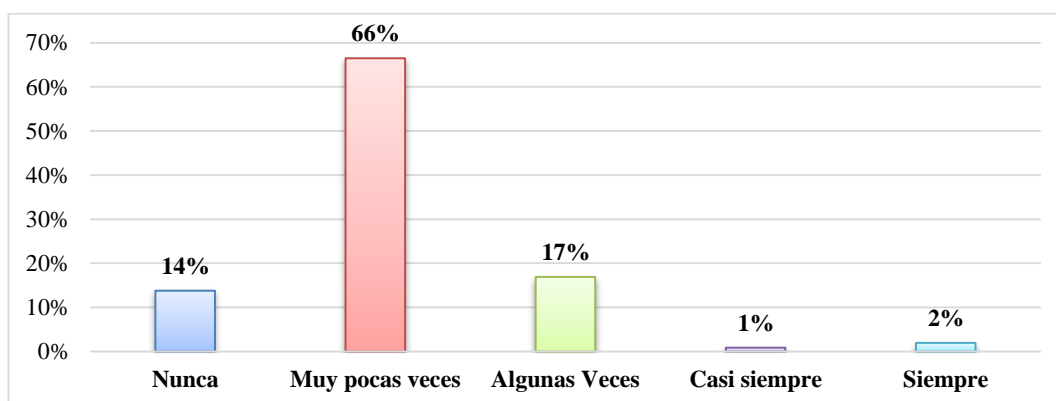
La participación en la toma de decisiones en programas y planes los habitantes encuestados manifestaron un 88% nunca y muy pocas veces participan en la toma de decisiones, los directivos al momento de la planificación se limitan a invitar a todos los habitantes del sector para ser participe en la planificación de programas y planes de trabajos.

11. ¿La Directiva barrial le hace partícipe de las actividades que realizan en beneficio del sector?

Tabla 16
“La directiva le hace partícipe de las actividades”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	49	14%
Muy pocas veces	236	66%
Algunas Veces	60	17%
Casi siempre	3	1%
Siempre	7	2%
TOTAL	355	100%

Gráfico 17
“La directiva le hace partícipe de las actividades”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

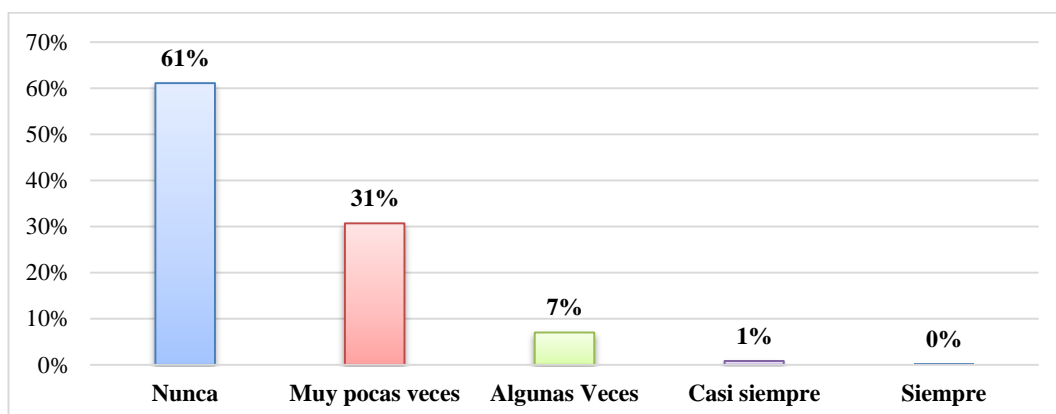
En el gráfico 17, el 80% muy poca veces y nunca la directiva le hace partícipe de las actividades que van en beneficio del sector a sus habitantes, aunque estén establecidas en los cronogramas elaborados por parte de la organización barrial no son difundidas.

12. ¿Existe en su sector barrial otros organismos sociales que trabajen en conjunto con los directivos?

Tabla 17
“Otros organismos sociales trabajan con directiva”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	217	61%
Muy pocas veces	109	31%
Algunas Veces	25	7%
Casi siempre	3	1%
Siempre	1	0%
TOTAL	355	100%

Gráfico 18
“Otros organismos sociales trabajan con directiva”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad
Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

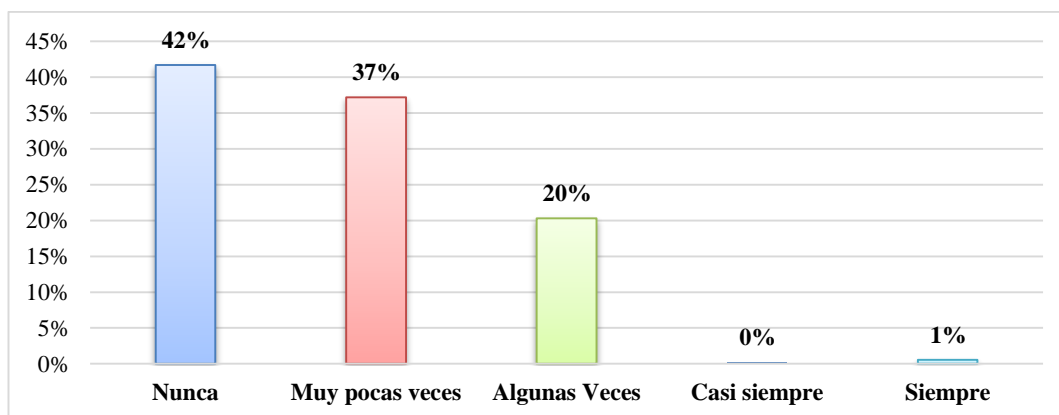
El 92% de los encuestados indicaron que nunca y muy pocas veces, la organización barrial tiene una limitada integración con todos los organismos sociales existentes dentro del sector para tener un trabajo en conjunto a beneficio de los habitantes y el desarrollo del barrio Abdón Calderón.

13. ¿Usted como ciudadano conoce de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales?

Tabla 18
“Conoce de sus deberes y derechos”

Opciones	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Nunca	148	42%
Muy pocas veces	132	37%
Algunas Veces	72	20%
Casi siempre	1	0%
Siempre	2	1%
TOTAL	355	100%

Gráfico 19
“Conoce de sus deberes y derechos”



Fuente: Habitantes del Barrio Abdón Calderón – Cantón La Libertad

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Análisis e interpretación.

En el gráfico 19, podemos observar que el 79% de las personas encuestadas indicaron nunca y muy pocas veces conocen de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales existentes. Ellos tienen ciertas nociones en cuanto al tema por difusión de los medios de comunicación.

2.6. Resultado de la entrevista

Entrevista dirigida al presidente del directorio del barrio Abdón Calderón

OBJETIVO: Analizar el punto de vista del nivel de gestión organizacional y participación ciudadana del barrio Abdón Calderón del Cantón La Libertad.

1. ¿La directiva cuenta con recursos financieros para el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio del sector?

De acuerdo a la pregunta con relación a los recursos financieros que posee la directiva el presidente manifiesta que la institución posee una limitación con los recursos propios, y raramente reciben de otras instituciones, para el desarrollo de proyecto se financia con recursos solidarios que aportan todos los socios.

2. ¿La Directiva del barrio para la planificación de su gestión aplica los estatutos o reglamentos?

Para la planificación de su gestión la directiva se basa en el estatuto y reglamento interno que se encuentran reformados desde el 2013 y están vigente dentro de la institución.

3. ¿La estructura organizacional está acorde a los requerimientos de la directiva barrial Abdón Calderón?

La opinión con respecto a la estructura de la institución expresa que se basa en cada uno de los miembros de la directiva, los mismo que conocen cuáles son sus deberes y obligaciones a cumplir desde el momento que fueron elegidos.

4. ¿La comunidad interviene activamente en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional?

El presidente manifiesta que existe una limitada intervención de los habitantes en la organización, tienen voz y voto los socios afiliados, para saber a dónde quieren llegar cuales son los fines, beneficios y obligaciones. Recalca además que la comunidad interviene como ente veedor.

5. ¿De qué manera hace partícipe de las actividades que realizan en beneficio del sector a la comunidad?

Las actividades que realizan en beneficio del sector, el presidente manifestó que ellos socializan todo tipo de proyectos por parte de la Federación de Barrios y del GAD Municipal del cantón La libertad, proyectos que van en beneficio de las personas con discapacidad.

6. ¿La directiva promueve el desarrollo comunitario entre sus habitantes?

Al tener una limitación en los recursos necesarios para promover el desarrollo hacia la comunidad. La directiva busca la autogestión para dictar cursos de fomix, globos, muñecas, belleza, para fortalecer las capacidades de los habitantes del sector.

7. ¿Usted como ciudadano conoce de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales?

El presidente tiene claro conocimientos de todos sus derechos y obligaciones que están estipulado primeramente en la constitución y demás normativas legales existentes.

2.7. Análisis general de los resultados

De acuerdo a los encuestados el 46% determinan que la directiva del barrio en lo relacionado a la planificación de su gestión organizacional nunca aplica el estatuto y reglamento interno existente en la institución.

Otro factor es la intervención de los habitantes en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional, el 42% de los encuestados nunca intervienen activamente.

El 43% expuso que muy pocas veces existe el liderazgo por parte de los directivos del barrio que les permita realizar una gestión organizacional acorde a las instancias legales como estatuto, reglamento interno y leyes.

Con un 41% la estructura organizacional muy pocas veces está acorde al requerimiento de la directiva barrial que les permita desarrollar actividades que vayan en beneficios del barrio.

El Gobierno Municipal muy pocas veces aporta a través de sus políticas públicas proyectos de inversión para mejorar el sector barrial, el 44% de los encuestados lo manifiestan.

El 51% indicaron que muy pocas veces los directivos promueven el desarrollo comunitario, este indicador es muy importante, permite fortalecer las capacidades, habilidades y destrezas de sus habitantes.

La toma de decisión en programas y planes, en la encuesta se aprecia que 52% nunca se considera la opinión de los habitantes, quienes conocen en sí la realidad existente en el barrio, que a través de sus opiniones puedan elaborar propuesta que realmente necesita el sector.

Con el 61% nunca existe el trabajo en conjunto entre los directivos del barrio y otros organismos sociales para planificar actividades en beneficio del sector barrial y sus habitantes.

En la actualidad existente instancias legales que están siendo aplicadas a la sociedad, los habitantes del barrio Abdón Calderón tiene desconocimientos de sus deberes y derechos, a esto los encuestados le dan un 42% nunca les han dado a conocer.

Desde el punto de vista del presidente a través de la entrevista realizada manifiesta que los habitantes del sector participan activamente de las actividades que ellos realizan, que la estructura organizacional se encuentra debidamente organizada, en la elaboración de programas siempre prevalece la toma de decisiones se considera la opinión de los habitantes, promueve además el desarrollo comunitario a través de cursos dictados para los habitante del sector, finalmente recalca tener claro conocimiento de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales.

En los resultados de las encuestas realizadas a los habitantes existe una contradicción a todas las preguntas elaboradas al presidente relacionado a la gestión organizacional y desarrollo comunitario, puesto que los directivos planifican sus actividades, planes y programas con un grupo reducido como son los socios y familiares de los mismos.

Si existiera la intervención de todos los habitantes del barrio Abdón Calderón en la organización barrial, las necesidades fueran mínimas y se lograría tener un desarrollo comunitario.

2.8. Comprobación de hipótesis

Obtenido los resultado del análisis de los datos se puede comprobar que la gestión organizacional y el desarrollo comunitario por parte de la directiva y habitantes del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad, es limitada en la aplicación de sus procesos administrativos y la participación ciudadana.

Tabla 19
Resultados de la encuesta
VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Organizacional	Ítems	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
	2	171	113	69	2	0	355
	3	132	164	45	11	3	355
	4	150	154	42	9	0	355
	5	110	147	91	4	3	355
	6	150	143	59	2	1	355
	7	150	157	41	6	1	355
	Total	863	878	347	34	8	2130
Equivalente	144	146	58	6	1	355	
%	41%	41%	16%	2%	0%	100%	

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

De las 355 encuestas realizadas en relación a la gestión organizacional que es un proceso de cambios planeados en donde se aplica los procesos administrativos como son la planificación, organización, dirección y control, da como resultado el 41% entre dos indicadores nunca y muy pocas veces se aplican los procesos

administrativos para desarrollar las actividades en beneficio de los habitantes y del sector, se debe fortalecer la estructura organizacional para tener un liderazgo por parte de los directivos. En conclusión se confirma que la hipótesis a través de su variable independiente es verdadera por lo tanto es necesario la implementación de estrategias de gestión organizacional para el fortalecimiento de la organización barrial Abdón Calderón del cantón La libertad. (Ver en la tabla 19).

Tabla 20
Resultados de la encuesta
VARIABLE DEPENDIENTE

DESARROLLO COMUNITARIO	Ítems	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Total
	8	147	148	57	1	2	355
	9	116	182	56	1	0	355
	10	185	127	32	7	4	355
	11	49	236	60	3	7	355
	12	217	109	25	3	1	355
	13	148	132	72	1	2	355
	Total	862	934	302	16	16	2130
Equivalente	144	156	50	3	3	355	
%	40%	44%	14%	1%	1%	100%	

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

El desarrollo comunitario es un proceso en donde participan los habitantes para la planificación y desarrollo de programas que permite mejorar el nivel vida, de acuerdo a las 355 encuestas realizadas a los habitantes se determina que el 44% de los encuestados muy pocas veces tienen esta participación, seguido de un 40% que nunca han tenido esa acción. Se debe al desconocimiento de las actividades, instancias legales como son estatutos, reglamentos, leyes vigentes, y la comunicación por parte de las autoridades del barrio, en consecuencia se comprueba que la hipótesis de la variable dependiente del presente estudio es verdadera, en conclusión es necesario la implementación de una estrategia que

permita fortalecer el desarrollo comunitario que reitere significativamente la gestión organizacional del barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad (ver tabla 20).

Los problemas analizados en el planteamiento de la investigación se resolverán por medio de la implementación de las estrategias de gestión organizacional para el fortalecimiento del desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, cantón La Libertad.

En este capítulo se conocerá la metodología de la investigación como los tipos de estudios, métodos de investigación (teórico, empírico y estadístico) para analizar el nivel de gestión organizacional, participación ciudadana y comprobar la hipótesis para finalizar con el diseño de la propuesta estrategias de gestión organizacional que contribuya el fortalecimiento del desarrollo comunitario.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

MODELO DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO COMUNITARIO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN, CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2014

3.1. Fundamentación

Para la fundamentación de la propuesta planteada se debe considerar los conceptos por autores que permita teóricamente poner en prácticas los conocimientos para la gestión organización que va en beneficio de los directivos y habitantes del barrio Abdón Calderón.

La gestión organizacional como proceso porque todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizan ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para éstas organizaciones (**Sánchez A. , 2006**).

En la encuesta realizada a los habitantes aseveran que es un limitante la aplicación de los procesos administrativos, esto se refleja en el incumplimiento de la planificación, organización, dirección y control de las actividades que se realizan por parte de los directivos, en consecuencia existe una insuficiente gestión organizacional en el barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena.

Se define al desarrollo comunitario como el trabajo dedicado a la organización de los recursos públicos, privados y voluntario de tipo institucional y/o formal para que estos orienten una gran parte de su trabajo y sus prestaciones a un plan para mejorar el servicio hacia la comunidad y a la solución de problemas colectivos y comunitarios. Trabajo que se concretará fundamentalmente en una acción de coordinación, programación y planificación. (Ander-egg, 2005)

La participación ciudadana es principalmente un derechos de las ciudadanos en forma individual y colectivas (a través de organizaciones sociales) de participar de activamente dentro de la organización en la toma de decisiones, medidas organizativas, y elaboración de programas que entre los participantes se consideren importantes, útiles y necesarios. Es un proceso activo de intervención por medio de los mecanismos de participación existentes y que se fundamentan en las instancias legales vigentes

Con estos conceptos se puede plantear correctamente estrategias en temas de gestión organizacional que permita fortalecer el desarrollo comunitario, como alternativa relevante de acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas a los habitantes del barrio Abdón Calderón.

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo General

Fortalecer la gestión organizacional, a través de estrategias que contribuyan al desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, cantón La Libertad.

3.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar las estrategias de la gestión organizacional para su cumplimiento por parte de la directiva del barrio.
- Aportar a la gestión organización a través de los elementos administrativos dirigidos a los directivos del barrio.
- Establecer un plan de capacitación en función de las estrategias que fortalezcan la participación comunitaria.
- Implantar acciones vinculadas entre la directiva y los habitantes para mejorar la gestión organizacional del barrio Abdón Calderón.

3.3. Justificación

La presente propuesta se establece porque existe una limitada aplicación de los elementos administrativos, como son la planificación, organización, dirección y control de las actividades desarrolladas en la gestión organizacional por parte de los directivos del barrio Abdón Calderón.

Además el nivel de participación de los habitantes en la gestión organizacional del barrio es mínima, limitando tomar las decisiones correctas para la planificación de programas, planes en beneficio del sector y sus habitantes.

Al emplear las estrategias diseñadas permitirá tener un eficiente y eficaz desempeño de las funciones asignadas a los directivos y una participación activa de los habitantes, logrando mejorar las condiciones de vida de los habitantes del barrio Abdón Calderón.

3.4. Metodología

El proceso metodológico de la investigación se concentra primero en diseñar las estrategias en base a los elementos administrativos que fortalecerá a la organización barrial para el cumplimiento de sus objetivos y metas.

El fortalecimiento del desarrollo comunitario se hará a través de la implementación de un mecanismo de participación ciudadana que logrará incrementar la participación activa de sus habitantes para la toma de decisiones en beneficio del sector.

Elaboración de un cronograma que permita cumplir con todas las actividades establecidas en un tiempo determinado y que serán cumplidas por los directivos y habitantes del sector barrial.

El presupuesto permitirá conocer a nivel de ingresos y egresos que se generen para el diseño de las estrategias en la propuesta, se considerará el talento humano y material que intervendrá en la misma, con fin de buscar el financiamiento para la ejecución de las actividades.

3.5. Desarrollo de Propuesta

3.5.1. Planificación de las estrategias

En este punto se va a elaborar la estrategia de gestión organizacional que contribuya al desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, dirigida a los directivos y habitantes del sector.

Gráfico 20
Esquema de la estrategia de gestión organizacional



Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

3.5.1.1. Estrategia de Gestión Organizacional

3.5.1.1.1. Procesos Administrativos:

Definir un proceso administrativo es la herramienta que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales. **(Hurtado, 2008).**

A manera de administrar, es la coordinación de los recursos de un grupo social para cumplir los objetivos que fueron creados a través de una eficiente y eficaz gestión. Se organiza el proceso administrativo de la siguiente manera planear, organizar, direccionar y controlar.

Planeación

Se define como planeación a las metas y acciones que se pueden definir y establecer, que se basa en algún método, plan o lógica para cumplir y alcanzar los planes deseados.

La planeación pretende alcanzar los objetivos o metas de la organización, que permitirán coordinar sus actividades por parte de la directiva del barrio Abdón Calderón. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Pasos a seguir:

- Definición de la oportunidad
- Establecimiento de objetivos
- Desarrollo de premisas
- Identificación de alternativas
- Comparación de alternativa a la luz de las metas deseada
- Elección de una alternativa
- Elaboración de planes de apoyo
- Expresión numérica de los planes a través del presupuesto

Organización

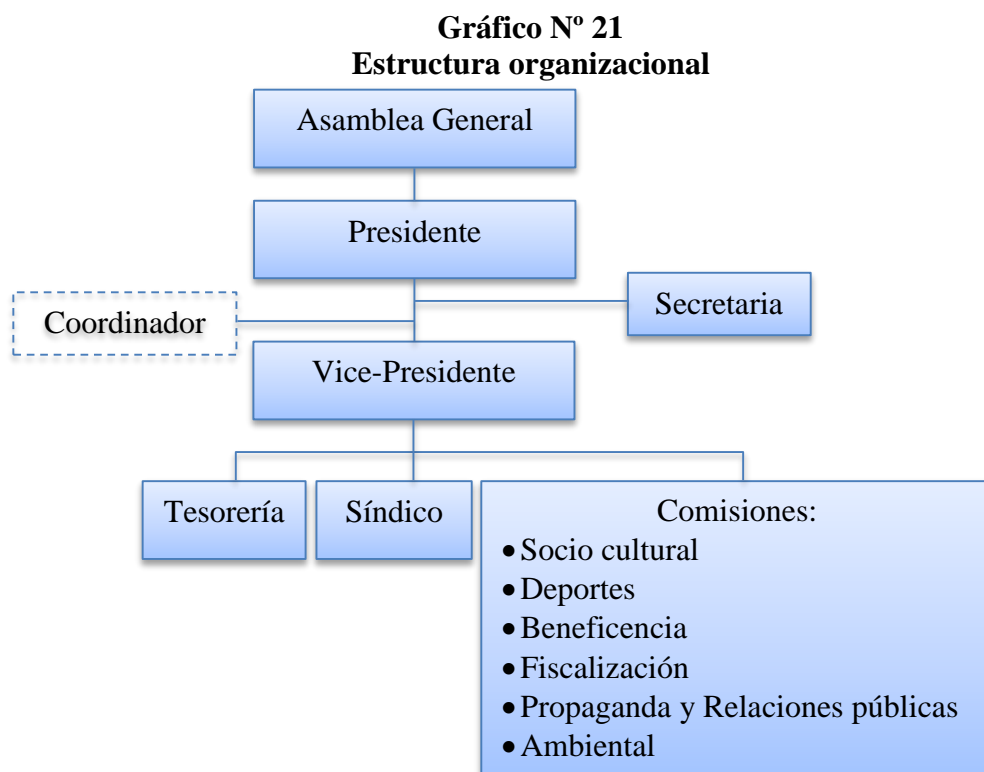
Define a la organización como un sistema de actividades conscientemente coordinadas y formadas por dos o más personas que se cooperan entre sí para poder cumplir un objetivo común o sean capaces de comunicarse y estar dispuesto a trabajar conjuntamente.

Organizar es un proceso de una manera ordenada para distribuir el trabajo en equipo y estos puedan cumplir con las metas propuestas dentro de la organización. (Stoner & Wankel, 1990)

Proceso de la organización:

- Tener objetivos y planes, porque de esas dos variables se obtienen las actividades a realizar por la organización.
- Poseer autoridad para realizar juicio; como tal está sujeto a cambio.
- Gozar de un ambiente armónico.
- Existir la integración entre sus miembros.

Estructura Organizacional



Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Plan de acción de la Asamblea General:

- Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, Reglamento Interno y demás resoluciones
- Velar por el cumplimiento de los objetivos de la Organización
- Elegir y posesionar a los miembros del directorio cada dos años, conocer sus renunciaciones y separarlos de los cargos si el caso lo amerita,
- Analizar la reforma del estatuto y someterla a la autoridad competente,
- Conocer el informe anual del directorio para la aprobación
- Remover a los miembros del directorio y el secretario, observando previamente las garantías del debido proceso
- Aprobar el reglamento general de la Organización
- Conocer y aprobar el Plan Anual de trabajo del Directorio
- Determinar el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias de los miembros,
- Decidir la disolución del comité y el destino de sus bienes
- Imponer a los socios las sanciones
- Resolver conflictos existentes dentro de la organización

Plan de acción del Presidente:

- Representar legal, judicial y extrajudicialmente al Comité
- Convocar y presidir las sesiones del Directorio así como de la Asamblea General
- Vigilar las actuaciones de cada uno de los miembros del directorio
- Firmar las correspondencias oficiales, las actas de la Asamblea General y del Directorio, los carnets de los socios y más documentos del Comité,
- Tomar la promesa a los miembros del directorio que resultaren electos por la Asamblea General o cuando se principalicen los suplentes
- Representar al comité en todos los actos tanto públicos como privados que fueren invitados y a los que realice la Institución

- Informar a la Asamblea General y al Directorio sobre sus actuaciones como Presidente del Comité
- Realizar gastos sin autorización de la Asamblea hasta un equivalente de dos salarios básicos unificados
- Presentar a la Asamblea General el informe anual de las labores del directorio
- Velar celosamente por el fiel cumplimiento del Estatuto, Reglamento Interno, Acuerdos y Resoluciones de la Asamblea General
- Tomar decisiones administrativas en los casos considerados de extrema urgencia y ante la posibilidad de consecuencias graves para la existencia del comité debiendo informar de lo actuado en la sesión inmediata del Directorio y Asamblea General.

Plan de acción del Coordinador:

- Evaluar el estado situacional de la organizacional barrial
- Promover ideas que permitan manejar el entorno de la organización
- Poseer un alto grado de intuición en base al accionar y posicionamiento en el futuro
- Administrar toda la información generada por cada área
- Mejorar la relación comunicacional entre los integrantes
- Lograr que los integrantes tengan un sentido de pertenencia en sus funciones

Plan de acción de la secretaria:

- Asistir puntualmente a las sesiones de la asamblea general
- Elaborar y entregar las convocatorias que le fueren encomendadas
- Legalizar con su firma en unión del presidente toda documentación oficial de la institución
- Llevar al día las actas y suscribirlas conjuntamente con el presidente

- Llevar el archivo de la documentación a su cargo

Plan de acción del vicepresidente:

Tendrá el mismo plan de acción que el Presidente durante el periodo de la subrogación en caso de ausencia definitiva del Presidente asumirá Presidencia hasta la terminación del periodo para el cual fue elegido el Presidente.

Plan de Acción del tesorero:

- Recaudar y recibir los fondos del Comité los mismos que estarán bajo su responsabilidad
- Presentar semestralmente un informe y balance de los valores recibidos, a la Asamblea General
- Permitir la revisión de los libros de contabilidad a su cargo, con orden de la directiva, cuando el caso lo requiera o lo pidiera la Asamblea General
- Efectuar el pago que lleve la autorización del directorio o de la Asamblea General
- Registrar su firma así como la del Presidente, en todas las cuentas bancarias para efecto de movilización de fondos
- Asistir cumplidamente a las sesiones de la Asamblea General y del Directorio

Plan de acción del Síndico:

- Cuidar y vigilar conjuntamente con el presidente, que no se conviertan arbitrariedades en el comité
- Velar por el fiel cumplimiento del estatuto y de las resoluciones de la Asamblea y del Directorio

- Asistir puntualmente a los actos a las que fue invitado.
- Asesorar e intervenir en todos los asuntos judiciales y extrajudiciales relacionados con los intereses del comité y sus socios
- Velar porque en la asociación reine la armonía, cordialidad y se desarrollen plenamente el espíritu de solidaridad entre sus socios
- Dar sugerencias al directorio para la mejor marcha administrativa del Comité
- Desempeñar y cumplir las comisiones que le encomendaren los organismos del Comité o su Presidente.

Plan de acción de los vocales:

- Concurrir puntualmente a las Asambleas Generales y sesiones del Directorio.
- Cumplir las comisiones que le designa el directorio o el presidente del Comité.
- Reemplazar al presidente o al vicepresidente en el orden de su nombramiento.
- Las demás que indiquen el estatuto y reglamento.

Plan de acción de las comisiones:

- Dirigir bajo su responsabilidad todo lo concerniente a su área
- Organizará todos los eventos que sean necesarios
- Mantener y custodiar todos los bienes para el cumplimiento de sus funciones
- Mantener contacto permanente con los comités barriales del cantón e instituciones afines.
- Cumplir y hacer cumplir el Estatuto, Reglamento Interno y resoluciones emanadas por la Asamblea General y el Directorio.

Dirección

Es el elemento de la administración que busca realizar una planeación efectiva, siguiendo un proceso para obtener los resultados deseados por medio de la autoridad a base de decisiones. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Existen dos formas para obtener resultados:

- a) Nivel de ejecución que hace referencia a los obreros, empleados y técnicos, consiste en hacer ejecutar y llevar a cabo actividades productivas.
- b) Nivel administrativo, o sea, el de todo aquél que es jefe, y precisamente en cuanto lo es, se trata de "Dirigir" no de "ejecutar". El jefe en como tal, no ejecuta sino hace que otros ejecuten. Tienen no obstante su "hacer propio". Este consiste precisamente en dirigir.

Dirigir implica saber cómo se establecen lineamientos que motiven a un grupo de personas trabajar en un buen ambiente que vaya en beneficio de toda la organización.

Los directivos trabajan en establecer equipos de trabajos con los demás integrantes, que surge de los pasos de la planeación y la organización. Además tener un ambiente adecuado para desempeñar sus funciones. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Requisitos de la comunicación efectiva

- Claridad. La comunicación debe ser clara y accesible para los que intervienen en el proceso de la directiva y la comunidad.
- Integridad. Ser red integradora entre los miembros de la directiva y habitantes para el cumplimiento de los objetivos.

- Utilizar la organización informal para que exista una comunicación directa en los canales de información de la organización formal.
- Debe ser un trabajo equilibrado.
- Difusión debe ser por escrito cumpliendo con lo establecido en los estatutos.
- Evaluación de los canales de comunicación revisarse periódicamente.

Control

Es el proceso de supervisar las actividades que fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Los directivos deben participar en la función de control, así conociendo que la institución vaya bien. No conocen la realidad actual de cómo funciona la institución en cuanto al cumplimiento de los programas, planes o metas establecidos. Elaborar un control permitirá de manera efectiva asegurar que las actividades planteadas se cumplan hasta el final dentro de la institución. **(Stoner & Wankel, 1990)**

El dirigente debe estar seguro que el compromiso de sus miembros les permita cumplir con las metas establecidas. El control consta de 3 elementos:

1. Instaurar normas de ejercicio.
2. Evaluar resultados presentes con las normas establecidas.
3. Establecer medidas correctivas en caso de incumplimiento. **(Stoner & Wankel, 1990)**

El control es importante, porque es el último proceso administrativo, y permitirá al dirigente ir en la vía correcta, conocer si las metas trazadas se han cumplido dentro de la institución, y que exista funciones interrelacionadas entre sus miembros. **(Stoner & Wankel, 1990)**

Tipos de control:

Los tipos de control son: los preliminares, concurrentes y retroalimentación que permitirá tener una buena gestión organizacional.

- **Los preliminares:** son los realizados antes que el proceso operacional comience. Incluye la creación de políticas, procedimientos y reglas para asegurar las actividades planeadas.
- **Los concurrentes:** Aplica durante la fase operacional, incluye dirección, vigilancia, sincronización de las actividades que ocurran para que el plan se lleve a cabo bajo las condiciones requeridas.
- **Retroalimentación:** Se enfoca sobre el uso de la información de los resultados anteriores para corregir posibles desviaciones.

Técnicas de control:

Las técnicas de control son las instancias que existen dentro de la organización en el manejo de los recursos existentes como son presupuesto, estados financieros y punto de equilibrio.

Factores a controlar:

Los componentes para controlar la gestión se pueden medir en: cantidad, tiempo, costo y calidad de acuerdo a las actividades, planes o programas planificados por la organización barrial.

3.5.1.2. Estrategia de Desarrollo Comunitario

3.5.1.2.1. Participación Ciudadana

La participación ciudadana es principalmente un derechos de las ciudadanos en forma individual y colectivas (a través de organizaciones sociales) de participar activamente dentro de la organización en la toma de decisiones, medidas organizativas, y elaboración de programas que entre los participantes se consideren importantes, útiles y necesarios. Es un proceso activo de intervención por medio de los mecanismos de participación existentes y que se fundamentan en las instancias legales vigentes.

Campo de acción:

Social

Social es aquello que repercute de forma directa en toda la sociedad. Sin duda, el tejido social es muy complejo puesto que está formado por individuos diferentes entre sí.

Cultural

Lo cultural son todas las expresiones representativas de una comunidad o pueblo a través del tiempo y hacen la diferencia de otras comunidades o culturas, dando identidad al grupo social al cual pertenece.

Religión

Son las creencias y prácticas de un grupo o comunidad en relación a una actividad espiritual, se interrelaciona con lo sobrenatural. El ser humano reconoce la divinidad con Dios, como creador.

Plan de Acción para lo Social, Cultural y Religioso:

- Dirigir bajo su responsabilidad todo lo concerniente al área social, cultural y religioso de la institución.
- Organizará todo los eventos que sean necesarios para la elevación espiritual, social y cultural del sector barrial.
- Mantener y custodiar todos los bienes, que para el cumplimiento de sus funciones le hayan sido encomendados.

Política

La política se considera a todas las actividades que realizan hacia la toma de decisiones de un grupo o comunidad para alcanzar sus objetivos o metas. Es una interacción entre el Gobierno y la sociedad.

Políticas Públicas

Las políticas públicas son las acciones de gobierno, es la acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales.

Plan de Acción para lo político y las políticas públicas:

- Diseñar estrategias de promoción, equidad e inclusión.
- Efectuar un sistema de participación ciudadana para la gestión y el cumplimiento de los derechos.
- Diseñar un plan de desarrollo barrial en beneficio del barrio.
- Supervisar periódicamente las labores realizadas para el cumplimiento de las metas.

Los habitantes del barrio Abdón Calderón para ser participe con voz y voto en la toma de decisiones, en programas, planes o actividades que vayan en beneficio del sector, deberán ser **SOCIO ACTIVO** de la organización barrial.

Para ser socio activo deben de cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener residencia o domicilio dentro de los límites del sector barrial.
- Ser mayor de edad.
- Llenar la solicitud de ingreso que la organización le facilita.
- Pagar las cuotas de: ingresos, ordinarias y extraordinarias que establezca la institución a través del reglamento interno.

Se considera socio activo a todos aquellos que habiendo llenado la solicitud de ingreso, haya sido aceptado como tales, el pago de las cuotas de ingresos, sociales y estén al día en todas sus obligaciones.

Son Deberes y Obligaciones de los Socios

- Asistir puntualmente a la Asamblea General y demás actos que el Comité. legalmente convoque por el presidente o quien lo subrogue legalmente,
- Prestar colaboración en defensa de los intereses del Comité.;
- Aceptar disciplinariamente el pago de las cuotas ordinarias y extraordinarias que la asamblea general fijará a sus asociados;
- Aceptar y cumplir las sanciones que les impusieren en forma legal;
- Aceptar los cargos y comisiones que les encomendare la Asamblea General, Directorio siempre que se relacione con asuntos que tenga que ver con el Comité. y cumplirlos a cabalidad y con diligencia.

- Prestigiar en nombre del Comité para la cual obtendrá buena conducta, sentido de colaboración y de responsabilidad en sus relaciones con las demás personas; demostrando buenos hábitos, honradez y solvencia moral, tanto en actos públicos como privados, dentro y fuera del Comité de Desarrollo Comunitario;
- Cumplir, hacer cumplir y respetar el presente Estatuto, así como las resoluciones emanadas de la Asamblea General y el Directorio;
- Guardar el respeto y consideración que merecen los directivos y socios del Comité.;
- Defender a la organización cuando las circunstancias así lo exija;
- Colaborar con el cumplimiento de los fines en que se halla empeñada la organización;

Son Derechos de los Socios

- Elegir y ser elegidos para los cargos del directorio, y comisiones de la organización;
- Gozar en igualdad de condiciones de todos los beneficios que la institución puede ofrecer a sus socios.
- Formular cualquier petición o reclamo sobre los derechos obtenidos dentro del Comité, ante el directorio y ante la Asamblea General;
- Solicitar, aprobar o reprobar las Reformas del Estatuto y Reglamento Interno;
- Solicitar y obtener información de los organismos del Comité, sobre las gestiones económicas y administrativas del Comité en cualquier momento; tal petitorio se lo hará por Secretaría en forma escrita;
- Presentar al Presidente del Comité sugerencias, planes, proyectos de interés para los socios;

- Reclamar ante los organismos directivos del Comité, el cumplimiento de las disposiciones estatutarias, legales y reglamentarias;
- Denunciar ante la Asamblea General y del Directorio hechos graves que atenten a la buena marcha, imagen y seriedad del Comité.;
- Revisar las actas, libros de contabilidad, correspondencia, documentos en general todo el archivo, debiendo solicitarlo previamente por escrito al Presidente pudiendo hacerlo únicamente dentro del seno del Comité. El Presidente podrá negar tal solicitud solo por motivos justificados; de lo cual se podrá apelar ante la Asamblea General;
- Solicitar sanción para los asociados que hubiesen cometido algún acto que atente contra el Estatuto, Reglamento y/o bienes del comité, la moral o buenas costumbres.
- Los demás establecidos en la Ley, Estatuto y Reglamento Interno.

La calidad de Socio se pierde:

- Renuncia Voluntaria expresada por escrito y aceptada por la Asamblea General
- Por dejar de vivir en el sector barrial
- Expulsión
- Fallecimiento
- Por disolución y liquidación de la Organización
- Y demás señaladas en el Reglamento Interno

3.5.1.2.2. Mecanismos de Participación ciudadana

Los mecanismos de participación ciudadanas son los instrumentos con que la ciudadanía cuenta para intervenir de forma individual o colectiva a través de

organizaciones participar en la gestión pública a nivel de todos los gobiernos, establecidos en la constitución y otras instancias legales existentes.

Inducción a los derechos de participación¹:

Iniciativa ciudadana

Los habitantes del sector a través de sus directivos pueden solicitar antes el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social capacitación sobre los contenidos legales en los temas de derechos y mecanismos de participación ciudadana.

- Asambleas Locales

Los servidores de Participación Ciudadana realizarán un diagnóstico in situ, para armar bases de datos en las que se incluirán: Organizaciones sociales, líderes comunitarios, instituciones, autoridades etc., para con ello realizar contactos y organizar un primer encuentro de capacitación sobre derechos de participación y motivación para la conformación de la asamblea local.

Asambleas Ciudadanas Locales

Son espacios donde la ciudadanía interviene de una manera protagónica en la deliberación pública, permitiéndoles también fortalecer sus capacidades de una manera colectiva con las autoridades, y a su vez incidir en las políticas públicas, prestación de servicios y la gestión de lo público, estos espacios son organizados directamente por la ciudadanía.

¹ Documento del Consejo de Participación ciudadana y Control Social, Dirección Nacional de Promoción de la Participación 2014.

Conformación del Grupo Gestor

- Se elige de entre ciudadanas y ciudadanos que participen en el proceso inicial de conformación de la Asamblea Ciudadana.
- Conocer a todos los actores locales posibles, para realizar una convocatoria masiva garantizando los principios que determina la ley
- El comité gestor desarrollará un reglamento para la elección de representantes ciudadanos para el Comité Permanente de la Asamblea Ciudadana que será parte del Sistema de Participación Local

Conformación de la Asamblea Ciudadana Local

- Convocatoria a toda la ciudadanía, para iniciar la asamblea, a continuación se hará una rendición de cuentas del trabajo realizado por el Comité Gestor, el mismo que presentará el reglamento de funcionamiento; se incluirá una propuesta para el funcionamiento de la primera reunión, que propondrá un cronograma de reuniones ampliadas para tratar temas de interés ciudadano y/o relacionados con la gestión pública en el territorio
- En su conformación se basará en el Art. 57 de la LOPC. Se elaborará un acta constitutiva, elaborar, socializar y aprobar un estatuto que la legitimará.
- Finalmente desde la ciudadanía se nombrará coordinaciones para el trabajo con las autoridades del territorio.

Apoyo y seguimientos a las Asambleas Ciudadanas Locales

- El CPCCS fortalecerá la participación a través de procesos de capacitación y formación en los temas relacionados con la Participación Ciudadana. La asamblea será la responsable de fortalecer sus conocimientos en temas

específicos que afecten su funcionamiento o en temas relacionados con las necesidades básicas.

- El CPCCS hará el seguimiento para conocer los avances y resultados del trabajo ciudadano.
- Las Asambleas Ciudadanas, realizarán planes de trabajo con el acompañamiento y seguimiento de un técnico del CPCCS.

Logros medibles de la Asambleas Ciudadanas

El impacto de las Asambleas Ciudadanas se podrá medir de acuerdo al cumplimiento del plan de trabajo, en un proceso de rendición de cuentas, dentro del espacio de participación, cumpliendo los principios, fortaleciendo nuevos liderazgos.

Funcionamiento de las Asambleas Ciudadanas

Las asambleas se manejarán por los principios democráticos, de equidad y generacional, para la rendición de cuentas. Las asambleas ciudadanas se regularán bajo sus propios estatutos y forma de organización.

3.5.2. El plan de capacitación

El plan de capacitaciones va a estar diseñado en temas relacionados a los procesos administrativos y al mecanismo de participación ciudadana, que permitirá fortalecer a la organización y que exista un nivel alto de intervención por parte de los habitantes del barrio Abdón Calderón.

Cuadro 3
Plan de capacitaciones

ORDEN	TEMA	PARTICIPANTES	TIEMPO
1	Que es la Gestión Organizacional	Directivos	1 día
2	Los Procesos Administrativos <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	Directivos	5 días
3	¿Qué es el desarrollo Comunitario?	Población general	1 día
4	Participación Ciudadana	Población general	2 días
5	Mecanismo de Participación	Población general	4 días
6	Desarrollo de talleres de los temas tratados	Población general	Al término de la capacitación

Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

3.5.3. Organización de la comunidad

Para la organización de la comunidad se realizará:

- Dar a conocer el proceso de capacitación a los habitantes del sector barrial por medio de reuniones y publicidad en medios de comunicación.
- Diseñar una ficha de inscripciones que permitirá conocer el número real de asistentes.
- De acuerdo a las fichas de inscripciones se preparará el material didáctico a utilizarse en las capacitaciones.

3.5.4. Elaboración del cronograma

Para la presentación de la propuesta se elaborará un cronograma de actividades que permitirá conocer el tiempo que durará todo el proceso de capacitación.

Cuadro 4
Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																					
N°	Actividades	Semanas																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Planificación de estrategias	■	■	■	■																
2	Elaboración del plan de capacitaciones					■	■	■	■												
3	Elaboración de cronograma									■	■										
4	Elaboración de presupuesto											■	■								
5	Organización de la comunidad													■	■						
6	Preparación del material didáctico														■						
7	Capacitaciones a la población															■	■	■	■	■	
8	Evaluación																				■

Elaborado por: Daniel Omar Panchana Cruz

3.5.5. Elaboración del presupuesto

**Tabla 21
Talento Humano**

TALENTO HUMANO				
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	AUTOGESTIÓN
Movilización de capacitadores	65	10	\$650	\$ 650
SUBTOTAL TALENTO HUMANOS: USD			\$ 650	\$ 650

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

**Tabla 22
Recursos materiales**

RECURSO MATERIALES				
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	AUTOGESTIÓN
Resmas de papel	60	\$ 4.00	\$ 240,00	\$ 240,00
Papelógrafos	200	\$ 0.30	\$ 60,00	\$ 60,00
Marcadores	50	\$ 0.50	\$ 25,00	\$ 25,00
Internet	150	\$ 0,60	\$ 90,00	\$ 90,00
Folletos (copias)	250	\$ 1.00	\$ 250,00	\$ 250,00
Esferos	250	\$ 0.25	\$ 62,50	\$ 50,00
SUBTOTAL RECURSOS MATERIALES: USD			\$ 727,50	\$ 727,50

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

**Tabla 23
Recursos**

RECURSOS	CANTIDAD (USD)
Talento Humano	\$ 650,00
Materiales	\$727,50
COSTO TOTAL (USD)	\$ 1.377,50

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

Tabla 24
Aportes

APORTE DE:	CANTIDAD (USD)
Financiamiento de la Directiva	\$00,00
Financiamiento ONG	\$ 1.377,50
COSTO TOTAL (USD)	\$ 1.377,50

Elaborado por: Daniel Panchana Cruz

3.5.6. Preparación de materiales y capacitaciones a la población

Para la preparación de los materiales se desarrollará un folleto que incluya todos temas que se tratarán, este folleto será entregado con un esfero a cada participante al inicio de la capacitación.

Se elaborará una logística que permita tener un buen desarrollo de las capacitaciones, a través de esta labor se podrá reducir el margen de alguna problemática.

CONCLUSIONES

- El presente estudio investigativo Estrategia de Gestión Organizacional para el fortalecimiento del Desarrollo Comunitario del Barrio Abdón Calderón, está fundamentado en teorías que permiten aplicar una propuesta en beneficio de los habitantes de este sector barrial.
- Los resultados de las encuestas realizadas a los habitantes permitieron conocer la realidad existente del barrio Abdón Calderón del Cantón La Libertad, en relación a la gestión organizacional y el desarrollo comunitario, se evidencia que por desconocimientos de procesos administrativos sea ineficiente.
- Los procesos administrativos como son la planificación, organización, dirección y control son insuficientes que limita la gestión organizacional a los directivos del barrio, y exista liderazgo efectivo dentro de la organización.
- La participación de los habitantes en el sector es mínima en la toma de decisiones, planificación y control de las actividades en la gestión organizacional, las intervenciones con los diferentes niveles de gobiernos son escasas en las actividades barriales, por el desconocimiento de sus derechos como ciudadanos.

RECOMENDACIONES

El estudio titulado Estrategias de Gestión Organizacional para el fortalecimiento del desarrollo comunitario del barrio Abdón Calderón, Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, permite desarrollar las siguientes recomendaciones.

- Diseñar un plan de capacitaciones en función de las estrategias de la gestión organizacional para fortalecer a la directiva del barrio con los procesos administrativos, y estos a su vez aumente el nivel de participación ciudadana al sector.
- Fortalecer la intervención de la ciudadanía por medio del mecanismo de participación que está vigente en las diferentes instancias legales, permitiendo tomar decisiones, en la gestión organizacional, planificación de programas, planes y actividades que vayan en beneficio del barrio y sus habitantes.
- Se recomienda al término del proceso de capacitación, trabajar en conjunto entre directivos y habitantes en el fortalecimiento de la organización aplicando de una manera eficaz los procesos administrativos que conlleva a tener una mejor gestión organizacional que beneficie al barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander-egg, E. (2005). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad, 2da Edición. Buenos Aires: Lumen Hymanitas.
- ANE, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- ANE, A. (2011). Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. Quito: Primera Edición.
- ANE, A. (2011). Ley Orgánica de Participación Ciudadana. Quito: Primera edición.
- Artiles, L., Otero, J., & Barrios, I. (2008). Metodología de la investigación. para las ciencias de la salud. La Habana, Cuba: Ecimed.
- Balestrini, M. (2003). Estudios documentales, teóricos, análisis de discursos y las historia de vida: una propuesta metodológica para la elaboración de sus proyectos. Caracas: BL Consultores. Servicio Editorial.
- Becerra, M. (2012). Modelo de intervención. Desarrollo comunitario. UNED - Asesoramiento y Consulta en Educación Social.
- Cabrera, C. (2007). Desarrollo comunitario. Corporacion red arborizadora campo y progreso.
- Carvajal, A. (2011). Desarrollo local: manual básico para agentes de desarrollo local: Apuntes sobre desarrollo comunitario, Primera Edición. Madrid: Eumed, Universidad de Málaga-España.
- Dessler, G. (1993). Organización y Administración. Mexico: Prentice Hall Interamericana.
- Fedep. (2014). Federación de Barrios de Puyo: talleres de liderazgo barrial.
- Hernandez, F., & Marti, Y. (2006). Conocimiento organizacional: La gestión de los recursos y el capital Humano. Acimed.
- Hurtado, D. (2008). Principios de Administración. 1era Edición. Colombia: Fondo Editorial ITM.
- Mansilla, D. (1996). Gestion Organizacional. Chile: Editorial. Univesidad Iberoamericana.

- Montenegro, M., Musitu, G., Herrero, J., & Cantera, L. (2004). *Introducción a la psicología comunitaria*. Barcelona: Editorial UOC.
- Palella, S., & Martins, F. (2010). *Metodología de investigación cuantitativa*, 3era Edición. Caracas: Fedeupel.
- Sánchez, A. (2006). *Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC. Gestión económica, gestión financiera y enfoques de administración en las organizaciones de carácter social (1980-2000)*.
- Sánchez, M. (2009). *Desarrollo de habilidades del pensamiento. Proceso básico del pensamiento*. Madrid: Trillas.
- Stoner, J., & Wankel, C. (1990). *Administración*. Mexico: Prentice Hall. Obtenido de http://www.angelfire.com/zine2/uvm_lce_lama/padmon.htm
- Zarate, M., & Serrano, R. (2007). *Desarrollo Comunitario, Modelo de desarrollo humano comunitario*. México: Plaza y Valdés Editores.

PÁGINAS WEB

- <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/participacion/fomentar-la-participacion/promover-la-participacion-grupos-diversos/principal>
- <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2006/asc/3e.htm>
- <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>
- <http://gestionorganizacional.wordpress.com/13cultura-organizacional/>
- <http://es.slideshare.net/Auxizamo/tema-1-conceptos-del-desarrollo-comunitario>
- http://www.vitalideas.info/es/desarrollo_comunitario.php
- <http://desarrollolocalteoriaypractica.blogspot.com/2011/07/desarrollo-comunitario.html>

ANEXOS

ANEXO 1

MODELO DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRIGENTE BARRIAL



UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO



ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTIVO DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN

OBJETIVO: Analizar el punto de vista del nivel de gestión organizacional y participación ciudadana del Barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad.

1. ¿La directiva cuenta con recursos financieros para el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio del sector?
2. ¿La Directiva del barrio para la planificación de su gestión aplica los estatutos o reglamentos?
3. ¿La estructura organizacional está acorde a los requerimientos de la directiva barrial Abdón Calderón?
4. ¿La comunidad interviene activamente en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional?
5. ¿De qué manera hace partícipe de las actividades que realizan en beneficio del sector a la comunidad?
6. ¿La directiva promueve el desarrollo comunitario entre sus habitantes?
7. ¿Usted como ciudadano conoce de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales?

ANEXO 2



MODELO DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS HABITANTES

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO



ENCUESTA DIRIGIDA A HABITANTES DEL BARRIO ABDÓN CALDERÓN

OBJETIVO: Recolectar información para conocer el nivel de gestión organizacional y participación ciudadana del Barrio Abdón Calderón del cantón La Libertad

INSTRUCTIVO: Conteste el cuestionario señalando con una “x” el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración.

Edad del encuestado:

15 – 18 años 19 – 64 años 65 y más Femenino Masculino

Género:

Nivel de educación:

Básico Medio Superior Centro de alfabetización Ninguno

1.- ¿En qué tipo de actividades la comunidad participan?

Social Cultural Política Religiosas Ninguna Todas las anteriores

NUNCA	MUY POCAS VECES	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

No.	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
2	¿La directiva cuenta con recursos financieros para el desarrollo de proyectos que vayan en beneficio del sector?					
3	¿La Directiva del barrio para la planificación de su gestión aplica los estatutos o reglamentos?					
4	¿Existe un liderazgo por parte de la Directiva que les permita realizar una gestión organizacional?					
5	¿La estructura organizacional está acorde a los requerimientos de la directiva barrial Abdón Calderón?					
6	¿Interviene activamente en la planificación y control de las actividades en la gestión organizacional?					
7	¿El GAD Municipal aporta a través de sus políticas públicas proyectos de inversión para el sector barrial?					
8	¿Participa activamente de las actividades que organiza la directiva del barrio?					
9	¿La directiva promueve el desarrollo comunitario entre sus habitantes?					
10	¿Participa en la toma de decisiones en programas y planes a beneficio del barrio?					
11	¿La Directiva barrial le hace partícipe de las actividades que realizan en beneficio del sector?					
12	¿Existe en su sector barrial otros organismos sociales que trabajen en conjunto con los directivos?					
13	¿Usted como ciudadano conoce de sus deberes y derechos estipulados en las instancias legales?					