

# **EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL BARRIO SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN LA LIBERTAD**

**Edward W. Chóez Loor  
Viviana P. Guale Pilay**

Carrera Organización y Desarrollo Comunitario  
Universidad Estatal Península de Santa Elena

## **Nota del autor:**

Edward W. Chóez Loor, Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Viviana P. Guale Pilay, Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Las opiniones escritas en el presente ensayo, representan únicamente la visión de los autores sobre los temas tratados.

Se agradece la colaboración del tutor Eco. Víctor Solórzano Méndez, M.Sc.

Se agradece también la colaboración de directiva del barrio Simón Bolívar y a sus moradores.

Correo electrónico: [educhoez@hotmail.es](mailto:educhoez@hotmail.es) , [patygp@live.com](mailto:patygp@live.com)

## TRIBUNAL DE GRADO

---

Lcdo. Guillermo Santamaría Suárez, M.Sc.

**DECANO DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS SOCIALES Y  
DE LA SALUD**

---

Eco. Carlos Sáenz Ozaetta, M.Sc.

**DIRECTOR DE LA CARRERA  
ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO**

---

Lcda. Amarilis Láinez Quinde, M.Sc.

**PROFESORA DE ÁREA**

---

Eco. Víctor Solórzano Méndez, M.Sc.

**PROFESOR TUTOR**

---

Abg. Brenda Reyes Tomalá, M.Sc.

**SECRETARIA GENERAL**

## ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADO .....	i
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN .....	iii
ABSTRACT .....	iii
INTRODUCCIÓN .....	1
REFERENTES TEÓRICOS-CONCEPTUALES Y NORMATIVOS .....	2
Liderazgo .....	2
Características del liderazgo.....	3
La gestión organizacional .....	4
Liderazgo en las organizaciones .....	5
Las organizaciones y el desarrollo sustentable .....	6
Marco legal.....	7
MATERIALES Y MÉTODOS.....	8
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EMPÍRICA Y RESULTADOS .....	8
DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES .....	9
CONCLUSIONES .....	11
REFERENCIAS.....	12
ANEXOS .....	13
NOTAS.....	17

## RESUMEN

El presente artículo analiza las perspectivas de los moradores frente al estilo de liderazgo que es ejercida por la directiva del barrio Simón Bolívar frente a sus diversos factores. El liderazgo es un factor importante en el entorno social, por lo tanto, es imprescindible contar con este elemento para determinar las acciones de la gestión organizacional y cumplir las metas fijadas en un determinado periodo. Para el desarrollo de esta investigación se implementó una metodología de enfoque cualitativo, con el fin de realizar el análisis de las actitudes, experiencias y reacciones en los participantes. Los resultados mostraron que debe existir una mejora continua de la calidad de liderazgo y que ésta vaya acorde con la capacidad de la organización barrial para poder satisfacer los requerimientos de los socios y el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución con el principio de la sustentabilidad.

**Palabras claves:** Liderazgo, Gestión Organizacional, desarrollo sustentable

## ABSTRACT

Leadership is an important factor in the social environment, therefore it is essential to have this element to determine organizational management strategies and meet the targets set in a given period. This article analyzes the prospects of the inhabitants against the leadership style that is exerted by the neighborhood policy against its various factors. For the development of this research methodology qualitative approach was implemented, we had to conduct Focus Group where members of the board of the neighborhood sector met, so that attitudes, experiences and reactions in participants arise. The results showed that there should be continuous improvement in the quality of leadership and that these go according to the capacity of the neighborhood organization to meet the requirements of the partners and the fulfillment of the objectives set by the institution.

**Keywords:** Leadership, Organizational Management, social development.

## INTRODUCCIÓN

El interés en varias áreas del conocimiento por analizar la acción del liderazgo en la actualidad se ha convertido en objeto de controversiales reflexiones teóricas como en la perspectiva del desarrollo sustentable y el despliegue de capacidades, incluso ha sido causa de prescripciones normativas. Pero tal atención, desde luego, no ha sido fortuita; obedece a la moción de los entes sociales de alcanzar efectividad en el logro de su propósito en la gestión organizacional.

En la parte metodológica se utilizó el enfoque cualitativo, mediante la técnica de investigación grupo focal; que consiste en una modalidad de carácter dinámico y participativo, en el que primó el criterio de la participación de los moradores juntos a los dirigentes barriales. Cuyo objetivo principal es recopilar opiniones e información del barrio Simón Bolívar, para determinar varias perspectivas sobre el liderazgo y la gestión organización. Con la aplicación de la técnica de recopilación de información se logró determinar varias temáticas del objeto de estudio.

Se busca explicar la dinámica del liderazgo que inciden en la gestión organizacional a través de enfoques de las características del líder con la comprensión entre control y autoridad, así como las relaciones personales entre los miembros teniendo como eje el desarrollo sustentable como parte del accionar político sociocultural. El contexto de investigación se realiza en el barrio Simón Bolívar, con el desarrollo de la investigación se pretende evaluar la importancia del liderazgo en las organizaciones barriales; el objetivo del presente ensayo es conocer la situación actual del barrio Simón Bolívar en referencia al liderazgo y la gestión organizacional. Además de evaluar la pregunta ¿De qué manera incide el liderazgo en la gestión de la organización barrial?

## REFERENTES TEÓRICOS-CONCEPTUALES Y NORMATIVOS

### Liderazgo

Existen diversas interpretaciones, así como diversos autores que han tratado la temática del concepto del liderazgo; el liderazgo puede ser una mezcla de ambas posiciones, por cuanto existen personas que parecen ser líderes naturales, pero que han aprendido a desarrollar sus propias capacidades de liderazgo a lo largo del tiempo y de la experiencia, mientras que otro grupo de personas tienen ciertas limitaciones para definir lo que quieren y pueden hacer en la vida. El verdadero desafío radica en cómo es desarrollado ese potencial de liderazgo por cada individuo. (Kotter, 1990). Este autor define al liderazgo como una actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.

Así mismo se define al liderazgo como la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o de diversos objetivos mediante el proceso de comunicación humana. Es un factor importante por ser la capacidad de establecer una comunicación humana efectiva dentro de un grupo con características similares. (Chiavenato, 1999).

Por otro lado, el liderazgo es el proceso por el cual una persona despliega su capacidad para influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común. Esta capacidad de influencia es un claro aporte o indicador de que el líder ejerza un poder sobre los demás miembros. (Oltra, 2005)

Por consiguiente, se afirma que el liderazgo es ejercido como actividad por los dirigentes actuales y los que conforman la directiva de una organización o entidad barrial; están ligados a la consecución de un bien común mediante actividades que se ejecutan para sobrellevar a un grupo de personas con criterios o características comunes y lograr que se consigan sus objetivos organizacionales para satisfacción de aquellos que conforman la entidad barrial o comunitaria. (Arias, 2004).

El liderazgo ha estado vinculado con el ejercicio de la autoridad o la influencia donde se sugiere el total desempeño de un rol prominente y la coordinación de una sociedad. En las actuales organizaciones comunitarias, se visualiza una desorganización debido a varios factores o falencias de su directiva o el entorno donde se desenvuelve la misma, tal es el caso como la limitada programación de acciones en conjunto, privación en la toma de disposiciones planteadas, incorrecta distribución organizativa del barrio; el débil liderazgo de los dirigentes limita a los pobladores a incluirse en las diligencias que contribuyan al desarrollo del sector.

De manera general el liderazgo se basa específicamente en el cumplimiento de las actividades y metas organizacionales, son consideradas como una de las variables que influye claramente en la consecución de la efectividad del desarrollo común. El liderazgo es la capacidad de inspirar a otros miembros de una organización o entidad sea pública o privada, que trabajen en equipo, bajo la dirección de un líder. Nadie puede ser líder a solas, sino que está estrictamente ligado a un grupo de personas con características o necesidades comunes y que los factores que se encuentren en el medio son utilizados como recursos que influyen a la consecución de la actividad.

El liderazgo no puede ser ejercido por una sola persona, debido a la complejidad de las organizaciones y de las situaciones, se requiere de la participación de otros y tendiendo una visión integral de lo que se quiere hacer y ofrecer dentro de un entorno de cambio constante. (Kotter, 1990). Las organizaciones necesitan líderes con una visión sistémica con modelos mentales abiertos y dispuestos al diálogo permanente con el fin de alcanzar visiones compartidas que permitan alinear la acción a propósitos comunes. Debe concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevarlas a cabo lo cual se logra mediante una coalición cooperativa de recursos humanos motivados y comprometidos para convertir esa visión en realidad.

El liderazgo es un factor relevante dentro de la sociedad, ya que es imprescindible contar con un buen líder para poder determinar las estrategias de gestión en beneficio para su entorno organizacional. También la ejecución de liderazgo es esencial para mejorar la calidad en toda la organización porque es la fuerza encargada de establecer los objetivos para su ejecución a corto, mediano o largo plazo.

En el comité Simón Bolívar del cantón La Libertad, los líderes deben ser aquellas personas que proporcionan una unidad de propósito, a la vez que se establece la dirección de la organización; tienen la responsabilidad de crear y mantener un ambiente interno de armonía, en el cual los socios puedan llegar a involucrarse e interactuar totalmente con el logro de los objetivos, además de desarrollar y entender las necesidades, a la vez asegurarse de que los objetivos de la organización están enlazados con las necesidades y expectativas. En las actuales organizaciones, se concibe la desorganización debido a varios factores adversos como: planificar actividades en unidad, toma de decisiones de propuestas, funcionalidad de la estructura organizativa.

### **Características del liderazgo**

El liderazgo es poder inspirar a otros miembros de una organización, que trabajen en equipo, bajo la dirección de un líder, en pro de lograr un objetivo en común de beneficio social, bien sea en los negocios, en la política, en la guerra o en la cancha. Nadie puede trabajar solo, sino que está estrictamente ligado a un grupo de personas con un objetivo en común.

El liderazgo se aprende, aunque no podríamos explicarlo por entero cómo se asimila; la capacidad para dirigir a otros es mucho más instintiva que meditada, se adquiere, a través de las experiencias de cada día en la vida de uno; la naturaleza además de la calidad definitiva del liderazgo dependerá del carácter innato y la personalidad del propio líder. El liderazgo efectivo es el que implica personas que aprenda a utilizar las habilidades del personal, que sean capaces de comunicar, tomar decisiones, resolver conflictos, dirigir, crear un ambiente motivador y positivo que promueva la consecución de metas en la organización. (Robbins, 1999).

Para que sea un liderazgo efectivo se requiere de características personales como una considerable capacidad de comunicación para motivar a un equipo de trabajo, así como el potencial y la honradez personal para establecer relaciones personales sinceras con una cantidad de personas y una perspicacia para distinguir entre las diferentes personalidades involucradas, sintetizar información en un curso de acción concreto. (Kotter, 1990). Por otro lado, este autor manifiesta que las personas que expanden su capacidad de liderazgo en sus organizaciones; esas personas brindarán un importante servicio a toda la comunidad humana.

Desde el punto de vista de las organizaciones sociales, el líder efectivo debe ser el que logre con su comportamiento que los demás miembros se esfuercen en alcanzar las metas y objetivos de la organización. Por su lado, las cualidades más sobresalientes del líder son: la visión, autocontrol, seguridad en sí mismo, creatividad e iniciativa, sentido común, actitud positiva, sinceridad, justicia y lealtad. (Munch, 2010).

En referencia al estilo de liderazgo<sup>1</sup>, este autor apuesta por un líder más participativo, que comparta su amplia responsabilidad con otros dentro de la organización, todo ello orientado dentro de un esquema sistémico orientado hacia el logro de los objetivos propuestos.

El liderazgo participativo es un estilo de liderazgo en el que el líder involucra a los seguidores para determinar qué hacer y cómo hacerlo; pero el líder mantiene la autoridad en la toma de decisiones; las acciones reflejan el análisis del problema por parte de todos los miembros del grupo, así como sus intereses, experiencias y motivaciones. Impulsa en la organización a la toma de decisiones, capacita y trabaja en formar equipos, valora la calidad de los resultados obtenidos. Sin embargo, señala que se

debe transmitir una gran seguridad en los siguientes aspectos: en sí mismo y en sus propias convicciones, en su habilidad, no solo para organizar tareas sino también para desempeñarlas correctamente, en los objetivos que se marca y en la capacidad para tomar decisiones y actuar de acuerdo con ellas.

El liderazgo comunitario asume la natural responsabilidad de construir y desarrollar su comunidad y el país, forja su identidad propia, reincorpora valores y principios, así como conceptos propios acordes con su realidad<sup>2</sup>.

Estas características del ejercicio del liderazgo convergen en la gestión organizacional, como forma de poder en sus diferentes momentos a través de la toma de decisiones en torno a la estructura organizacional, así como el enfoque a defender los intereses de la organización y de su base social.

### **La gestión organizacional**

De manera general el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define a la gestión como un conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un fin determinado. Otra acepción de gestión afirma que es una función institucional, global e integradora de todos los esfuerzos y conjuntos de una organización.

La gestión organizacional se constituye en un fenómeno característico de la sociedad moderna, que se relacionan entre sí, de tal manera que se establece en un medio a través del cual los distintos subsistemas funcionales de la sociedad buscan soluciones específicas a los problemas que la sociedad enfrenta (Rodríguez, 1998).

Toda organización tiene puntualizados sus objetivos plasmados y ampliados mediante la planeación estratégica, el logro no se obtiene si la organización no define unos lineamientos organizacionales con reciprocidad a la diferencia de su personal y define una identificación correcta de la organización. (Castaño, 2005). La gestión organizacional ejercida por un dirigente debe ser un modelo a seguir por la organización o entidad, y debe ser idóneo de impulsar cordialidad y rendición, conllevar sapiencias e ideas para transferir premura y estimulación a otros. En definitiva, el logro de las actividades propuestas por el líder hacia los miembros de la entidad debe ir vinculadas a una planificación estratégica.

La gestión organizacional es un sistema físico que se administra mediante un tratamiento conceptual de ciclo cerrado en cuanto que es controlado por la gerencia, utilizando información de retroalimentación por parte de sus miembros con el fin de asegurar que se alcancen los requerimientos. Este es un componente significativo para el servicio de la directiva, pero el limitado liderazgo que ejerce la directiva, incide que provoque la falta de comunicación entre los habitantes del sector barrial, por ello el líder debe establecer estrategias de relaciones interpersonales entre sus miembros con el fin de que exista una retroalimentación que aseguren el logro de los objetivos dentro de su planificación. Esta se basa en el procesamiento de datos; así como la manipulación o transformación de símbolos, como números y letras, a fin de aumentar su utilidad organizacional. Se constituye en la visualización o la urgencia de reestructurar las jerarquías de la directiva, que delimite al líder y sus miembros, cada cargo y compromiso; y la realización de actividades de acuerdo a las estrategias planteadas para lograr el ascenso en la eficacia de subsistencia de la ciudadanía (Alonso, 2008). La ejecución de estas actividades se debe realizar de acuerdo a la planificación estratégica permanente y consecuente al mejoramiento de la calidad de vida de los moradores del sector.

La cultura organizacional es la tarea de procesamiento de datos de una compañía dentro de un sistema de información, además que reúne información que describen las actividades de la compañía, transforma y pone la información a disposición de los usuarios tanto dentro como fuera de la empresa. Es la importancia de la cultura organizacional y su reconocimiento e identificación para mejorar el



funcionamiento de la misma, además de relacionar la cultura organizacional y el contexto socioeconómico a escala local, nacional, regional y global.

La gestión organizacional es un elemento clave para el progreso del sector, en este caso el barrio Simón Bolívar, sin embargo, la limitada aplicación de procedimientos y técnicas por parte de un líder, dan como resultado un proceso lento de construcción de propuestas a ejecutarse para la comunidad.

### **Liderazgo en las organizaciones**

El liderazgo a lo largo de la historia tiene una total importancia en la historia de las organizaciones sociales, políticas. El liderazgo se convierte en un generador de las condiciones necesarias para que los miembros de una organización puedan obtener niveles de vínculos y responsabilidad, así mismo un sentido de pertenencia y participación para lograr los objetivos y metas planteados por la organización.

Existe un rasgo cultural en una organización, es por eso que es conveniente, que dentro de una entidad organizada exista la autoridad recíproca de un líder que conlleve al éxito de sus ideales en común (Kotter, 1990). Según el enfoque del autor, una organización es un sistema de decisiones, definiendo que la cultura organizacional es un vinculado de antecedentes primarios para construir la organización, estas no son fáciles de cambiar intencionalmente, como tampoco se tiene conciencia de su cambio en el tiempo.

La gestión organizacional ejercida por un líder, además debe ser un ejemplo a seguir por la organización, esta además debe proyectar confianza y respeto, comunicar conocimientos u opiniones para trasladar motivación y urgencia a otros. En definitiva, el logro de las actividades propuestas por el líder hacia los miembros de la entidad debe ir vinculadas a una planificación estratégica. Es la tarea de procesamiento de datos de una compañía u organización por cuenta de un sistema de información que reúne datos que describen las actividades de la misma, modifica los datos a disposición de los socios dentro y afuera de la comunidad barrial para su bienestar y el buen uso.

Para un buen funcionamiento de liderazgo en las organizaciones, se sugiere plantear modelos que permitan comprender la complejidad de las organizaciones y la relación entre los agentes internos líderes y seguidores; quienes son los que hacen parte de la ordenación. Desde esta perspectiva, el énfasis del liderazgo se centra más en la adaptación que en el control y la autoridad, esto significa que el líder desempeñe menos su rol y se dedique más a las relaciones; esto significa que él ya no ejerce una influencia lineal y directa, sino indirecta, interdependiente y multidireccional (Hazy, Goldstein, & Lichtenstein, 2007)

En la sociedad actual, todo el mundo ha tomado conciencia del hecho de que los líderes dentro de la gestión organizacional son imprescindibles a la hora de guiar un sector barrial. Sin un buen líder, los moradores no se sienten orientados y actúan sin rumbo fijo. El problema está en el hecho de que los líderes no se sienten motivados para actuar. Los beneficios que obtienen de su esfuerzo son mínimos. Todo son implicaciones que a la vez hacen que aumenten no solo el trabajo, sino también las responsabilidades. En una sociedad como en la que vivimos en que el materialismo está a la orden del día, un buen líder se ha de sentir motivado, no solo por incentivos económicos, sino por reconocimientos personales que le animen a seguir adelante con sus ideales.

En los actuales momentos las organizaciones requieren el direccionamiento de una persona o guía que conlleve al cumplimiento de sus objetivos organizacionales con el trabajo en equipo por parte de los que conforman el grupo; siempre y cuando el líder en este caso despliegue su don de influir sobre éstas personas y que lo conlleven a la consecución de sus objetivos en común; se refiere a la organización de las relaciones humanas de tal manera que ciertos roles ejerzan una influencia especial sobre la actividades que tomen cierto grupo social.

## Las organizaciones y el desarrollo sustentable

La sustentabilidad posiblemente constituye un argumento para realizar un cuestionamiento del desarrollo dominante a los valores hegemónicos, a la cosmovisión si bien el desarrollo sustentable atiende a la conocida versión “aquel desarrollo que atiende a las necesidades de las generaciones presentes sin menoscabar las necesidades de las futuras generaciones”<sup>3</sup>. La noción de sustentabilidad introduce al desarrollo la relación de éste con despliegue de la potencialidad de un fenómeno dentro de un sistema.

Este sistema está adherido a una similar noción de potencia ontológica en relación al contexto, para efectos de esta investigación se hace una alineación a la sustentabilidad política, social y cultural desde el mundo de la organización que constituye en el escenario de mayor impacto en la dinámica de transformación de la civilización moderna; está relacionada con la satisfacción de todas las necesidades humanas, lo que significa que el hombre contemporáneo es tan dependiente de las organizaciones que su existencia sin ellas sería virtualmente imposible. Esto coincide con lo que afirma (Chiavenato, 1999) que las organizaciones no son fenómenos distantes, impersonales, ellas están inexorablemente entrelazadas con nuestra vida cotidiana.

Por consiguiente (Acosta, 2000) manifiesta que una organización es una reunión de personas en estado organizado, es decir que mantienen unas relaciones de forma tal que los esfuerzos personales de sus miembros se unen y culminan en algo que individualmente no podrían lograr. Por su parte (Rodríguez Mansilla, 2006) las organizaciones constituyen un fenómeno característico de la sociedad moderna, que se relacionan con la sociedad de tal manera, que constituyen un medio a través del cual los distintos subsistemas funcionales de la sociedad buscan soluciones específicas a los problemas que la sociedad enfrenta entre la pobreza y el desarrollo.

La superación de la pobreza basada en el desarrollo sustentable crea una dirección de concepción de despliegue de capacidades, de garantías de derechos y de evaluación de procesos, como ejes de trabajo que modifican el precepto de las cosas.

Para contextualizar en esta investigación lo explicado en líneas anteriores en el Ecuador, se especifica en el Plan nacional para el Buen Vivir, que se puede atribuir establecer un referente para cambiar las relaciones: Estado-mercado- naturaleza-sociedad, en donde prevalecen a los grupos de atención prioritaria -GAD-, no solo como sujetos carentes, sino como actores provechosos que contribuyan a la obtención de los objetivos del régimen de desarrollo.<sup>4</sup>

En este orden de ideas, solo al cambiar el modelo de desarrollo económico social, se podrá alcanzar la innovación demandada para mayor equidad y justicia. Podemos describir los cambios en la gestión organizacional, donde se entrega a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), a través del Código de Ordenamiento Territorial (COOTAD), de autonomía, y se los considera como polos de desarrollo.<sup>5</sup> Asumiendo estos principios de la nueva estructura de gestión administrativa se busca construir las políticas del buen vivir.

Las organizaciones barriales de Santa Elena tienen independencia de representación política, administrativa y financiera, sin embargo, sus realidades coyunturales son técnicas aislados; es decir no son organizaciones eventuales, por lo tanto, la débil gestión dentro de las estructuras organizativas provoca su inmovilización. Desde su creación se ha palpado transformaciones en su distribución organizativa, además de los cambios políticos dependientes a partir de su provincialización, han concebido modificaciones organizadas dentro del marco natural y político.

El poder es parte de la problemática de la distribución e influencia social, poder y autoridad; la burocracia en el poder legal- racional- formal, y en todo caso una mezcla de competitividad de dominación y carácter legal, dadas una jerarquía de poder.

En este sentido las sustentabilidades convergen en el liderazgo comunitario y gestión organizacional en que ahora son parte del discurso política, social y cultural, se ha convertido en un buen tema de análisis, discusión e influencia de poder.

### **Marco legal**

En el modelo actual de desarrollo del Estado se plasma la aprobación y puesta en vigencia de una nueva constitución; con la nueva estructura del país, es difícil comprender los alcances y la dimensión de este cambio, resulta útil percibir la conceptualización del Sumak Kawsay o Buen Vivir. El propósito es estudiar este modelo, así como deliberar en torno a alcances, las competencias y limitaciones de las administraciones locales en las estrategias sociales de inserción, donde estos roles han sido facultadas al Estado, con la corresponsabilidad de las entidades locales.

En el artículo 95 de la Constitución de la República del Ecuador <sup>6</sup> manifiesta que 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. 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.

Con la ley del COOTAD, se diseña la regulación de la organización local con la nacional, y reconoce el desarrollo cantonal, distrital y regional como bases al desarrollo nacional. En la aprobación del código orgánico, contiene nuevas herramientas de elementos, que dan las competencias a cada uno de los gobiernos autónomos descentralizados, asumidos desde el principio de unidad nacional y territorial desde la visión del desarrollo sustentable, en el Art. 306.- Barrios y parroquias urbanas. - Se reconoce a los barrios y parroquias urbanas como unidades básicas de participación ciudadana en los gobiernos autónomos descentralizados municipales o distritales. Los 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.

Sustentado el modelo para la retribución de competencias que acarreó al estancamiento de la descentralización por una década, y a una intromisión incoherente de los organismos del Estado en el territorio, que causó similitud y duplicidad en la gestión gubernamental con las constantes protestas locales que llegaron incluso a diezmar la unidad del país. Este código desarrolla el régimen de competencias (atribuciones para ejecutar obras y servicios a la población), a las 24 provincias, los 221 municipios y las 799 juntas parroquiales, y los GAD que a futuro se crearen. Los GAD tienen la facultad de: gestión, rectoría, regulación, planificación, y control.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Esta investigación, desde el punto de vista metodológico estuvo sustentado en un enfoque cualitativo, que permitió la utilización de herramientas y técnicas de las cuales se pudo obtener información necesaria para el análisis del problema planteado. Se realizó una revisión de diversas fuentes secundarias como libros, informes, artículos científicos cuyo listado se agrega en las referencias del ensayo.

A través de instrumentos de registro de información, se recurrió a los datos que aportan los informes y estadísticas que han realizado en el barrio Simón Bolívar del cantón La Libertad. En tal sentido, se planificaron actividades para obtener datos de la realidad en forma directa sin que exista intermediación de algún tipo de investigación, con la proposición de estrategias preventivas que permitieron identificar y reorganizar los componentes del evento basándose en las relaciones que se dan entre ellos, para comprenderlos de manera más profunda.

La modalidad utilizada dentro del grupo focal constituye una técnica de investigación cualitativa ampliamente difundida en diversos ámbitos de la investigación, y en los actuales usos que de ella se derivan en el campo de la investigación y en las ciencias sociales como tal es el caso.

El grupo focal es una técnica de recolección de datos mediante una entrevista grupal semi-estructurada, la cual gira alrededor de una temática propuesta por el investigador; se han dado diferentes definiciones de grupo focal. Según los autores (Beck, Bryman, & Futing, 2004), coinciden en que éste es un grupo de discusión, guiado por un conjunto de preguntas diseñadas cuidadosamente con un objetivo particular. Por otro lado (Rigler, 1987) afirma que el grupo focal ayuda a descubrir la percepción de las personas respecto a lo que genera o impide un comportamiento, así como su reacción ante diferentes ideas, conductas, productos o servicios.

Para la realización de esta técnica de recolección de datos, los participantes son seleccionados específicamente porque son de interés para el estudio, por tal motivo se reunió a miembros de la directiva del sector barrial Simón Bolívar y los moradores, con el objetivo de hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones en los participantes relacionado a las variables del liderazgo y la gestión organizacional; lo cual no es fácil de lograr con otros métodos de investigación. El grupo focal se realizó con 9 participantes, además se efectuó una clasificación de los participantes, por edad y género. (Ver tabla 1).

## **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EMPÍRICA Y RESULTADOS**

El barrio Simón Bolívar fue uno de los primeros asentamientos del cantón La Libertad, empezó a poblarse de gente que emigró de Ancón. El 24 de julio de 1990 se reúnen previa citación un numeroso grupo de moradores del barrio Simón Bolívar, con la finalidad de crear una institución que vele por el progreso del mismo.

De acuerdo al análisis del grupo focal obtenida de 9 participantes pertenecientes al sector barrial Simón Bolívar, entre las principales problemáticas que manifestaron está la escasa participación de la ciudadanía en la toma de decisiones de las gestiones que desarrolla la directiva barrial, el desconocimiento de las herramientas de participación ciudadana y control social, el desinterés por parte de los moradores de las diversas problemáticas que existen en el sector.

La infraestructura y el equipamiento urbano se mantienen como reivindicaciones prioritarias tanto a nivel de las bases como la dirigencia actual. Otro de los problemas definidos como prioritarios esta los de carácter más amplio como la unidad y solidaridad. Los dirigentes consideran que las capacitaciones son indispensables para elevar los niveles de motivación y participación de los moradores.

La participación activa y comprometida se da sobre la base del liderazgo por parte del presidente y por parte de los que conforman la directiva, que permita y posibilite el protagonismo de sus moradores del sector Simón Bolívar, de manera que realicen eficientemente sus acciones, por una parte y, por otra, que logren hacer realidad sus anhelos y cumplan los objetivos que toda la comunidad se haya propuesto. Actualmente en la organización barrial se observa una crisis de participación. Cuando se buscan las causas de esta crisis, algunas personas señalan que una buena cuota de responsabilidad la tienen los propios dirigentes sociales, por su actuación irresponsable o por su estilo de liderazgo. Otras, explican la crisis a partir del desfase entre las necesidades de los ciudadanos y las características y propósito de la organización barrial.

Lograr un acuerdo común en todas las actividades propuestas, es a veces complicado, sin embargo, mediante del grupo focal establecido se pudo evidenciar que en muchos de los casos se llega a un consenso para poder enfrentar un problema o la planificación de actividades, los directivos optan por responder y cumplir con más efectividad en las funciones propuestas, destacando que la mayoría de los participantes se dedican a realizar actividades mercantiles.

Por su parte, los dirigentes señalan que los miembros de la organización barrial son apáticos, cómodos, que descansan en ellos y que, finalmente, terminan haciendo solos las tareas que deberían ser asumidas por el conjunto. Es difícil ponerse de acuerdo en quién tiene la razón porque, lo más probable, es que en todas estas posiciones exista algo de verdad. Sin embargo, aunque no encontremos la explicación más apropiada, algo podemos hacer para enfrentar este problema. Un buen punto de partida es que, tanto dirigentes como miembros de la comunidad, están de acuerdo en que la crisis existe.

## **DISCUSIÓN Y PRESENTACIÓN DE HALLAZGOS RELEVANTES**

De acuerdo al análisis efectuado se define al líder como una persona que posee la capacidad de incentivar a un grupo de personas a trabajar por un beneficio en común y trabajar en equipo de la mejor manera. Es la persona que tiene que llevar al grupo con buenos requerimientos, debe tener carisma y capaz de sostener la influencia en los demás moradores. De la misma forma, un buen líder debe poseer características personales como una considerable capacidad de comunicación para motivar a un equipo de trabajo, así como el potencial y la honradez personal para establecer relaciones personales sinceras con las personas. (Kotter, 1990).

El liderazgo es definido como una actividad que se ejecuta para sobrellevar a una organización o un grupo de personas con criterios o características comunes. Así mismo el autor (Chiavenato, 1999) afirma que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o de diversos objetivos. De acuerdo a la percepción de los moradores del barrio Simón Bolívar sobre las conceptualizaciones del líder y el liderazgo, concuerdan con las definiciones emitidas por los autores.

Otro de las temáticas es que los moradores afirman que existe un deficiente liderazgo en el sector barrial, aunque las intenciones de los dirigentes sean buenas y se realicen las gestiones en beneficio del sector, debe existir una buena comunicación para motivar a los ciudadanos hacia una mayor participación en las actividades barriales y en la toma de decisiones, pues se evidencia un bajo grado de participación de los moradores del sector barrial. Se constata que en el sector barrial no existe un liderazgo efectivo pues tal como lo manifiesta (Robbins, 1999) este tipo de liderazgo implica personas que aprenda a utilizar las habilidades del personal, que sean capaces de comunicar, tomar decisiones, resolver conflictos, dirigir, crear un ambiente motivador y positivo que promueva la consecución de metas en la organización; pues como se evidencia aún existen deficiencias por parte de la directiva.

De acuerdo al autor (Arias, 2004) los dirigentes actuales y los que conforman la directiva de una organización o entidad barrial; están ligados a la consecución de un bien común mediante actividades que se ejecutan para sobrellevar a un grupo de personas con criterios o características comunes y lograr que se consigan sus objetivos. Por lo tanto, el comité barrial Simón Bolívar es un ente estructurado en función de las condiciones y circunstancias enfocadas a las necesidades de sus moradores. Debido a esto la directiva barrial constituida por representantes de la comunidad, deben estar conscientes del destino y de la orientación requerida para alcanzar los objetivos previstos por parte de la organización barrial, acción que favorece el desarrollo de los actores sociales y porque no, la satisfacción de sus moradores. Pero se evidencia que aún existen falencias por parte de los dirigentes del barrio Simón Bolívar.

La participación ciudadana es un elemento para la consecución de algún fin colectivo de la organización barrial. Es evidente que, con el régimen de las reuniones, es decir con la baja asistencia por parte de los moradores a la reunión que organiza la directiva; son pocas las posibilidades que tienen los moradores para incidir sobre la marcha de la organización, además del desconocimiento sobre las gestiones realizadas y el desinterés y desapego de los ciudadanos de la organización barrial. Una organización es una reunión de personas en estado organizado, es decir que mantienen unas relaciones de forma tal que los esfuerzos personales de sus miembros se unen y culminan en algo que individualmente no podrían lograr; pero actualmente en la organización barrial del sector Simón Bolívar se evidencia una limitada participación de los moradores. (Acosta, 2000). Los comités barriales representan la estructura social, que funcionará como el ente planificador de proyectos, así como el desarrollo de fuentes de trabajo que impulsan la participación ciudadana; por tal motivo es importante la participación de todos.

Como se pudo observar mediante el grupo focal establecido, toda estrategia exitosa de respuesta clara y precisa al problema social que se busca solucionar, se debe asegurar un diagnóstico correcto de la realidad, ya sea de los problemas con los actores involucrados; para la consecución de los objetivos planteados como se lo manifestó con la pregunta si los moradores participan en la toma de decisiones que benefician al sector barrial. Por ende, atendiendo a esta iniciativa se asegura también una adecuada focalización de los recursos tanto económicos como materiales, no obstante, se pueden considerar otros factores como la gestión comunitaria, aspecto que incide sobre el análisis del discurso objeto de este estudio. Tal como lo señala (Castaño, 2005) indica que toda organización tiene puntualizados sus objetivos plasmados mediante la planeación estratégica, el logro no se obtiene si la organización no define unos lineamientos organizacionales con reciprocidad a la diferencia de su personal y define una identificación correcta de la organización. En definitiva, el logro de las actividades propuestas por el líder hacia los miembros de la entidad debe ir vinculadas a una planificación estratégica. Pero en la organización barrial no se evidencia una planificación estratégica.

La gestión organizacional es un conjunto de actores individuales o colectivos, naturales e institucionales que compiten unos con otros, tanto por la definición de los problemas a cuya solución podrá contribuir a la elaboración de respuestas que darán a esos problemas. (Heifetz, 2009). Es decir, es un proceso dinámico de confrontación de ideas, resolución de conflictos y articulación de esfuerzos, de iniciativas diversas sobre un tema de interés social localizado. Esto significa entonces, que la gestión organizacional del barrio Simón Bolívar retoma elementos del concepto de gestión pública y los adapta a condiciones específicas en concordancia con las fundamentaciones legales que regulan la dinámica en la sociedad. Como se pudo verificar con las preguntas de los participantes en el grupo focal tales como si se consideraba que la estructura orgánica del barrio estaba acorde con los requerimientos del sector, o si las reglas o estatutos se ajustan a las realidades existentes que tiene nuestro objeto de estudio.

Se debe establecer la influencia administrativa en el desarrollo de la gestión organizacional de los procesos administrativos o actividades propuestas mediante una planificación, estableciendo los elementos o recursos que involucren como principio institucional en el trabajo en equipo dentro del comité. Para la toma de decisiones es importante implementar un manual de funciones como modelo de mandato organizacional que posibiliten fortalecer los procesos administrativos de los directivos o futuros presidentes con su directiva, elegidos por parte de la asamblea barrial; esto puede ser un proceso

dinámico tal vez de confrontación de ideas, pero se deben llegar a un consenso o concordancias que puedan regular la dinámica del entorno social. Además, instruir a la comunidad barrial con el fin de crear en ellos conciencia y responsabilidad para así formarlos como verdaderos líderes que fomenten el desarrollo integral de la comunidad a la que sirven. Se deben de realizar a futuro entrevistas a profundidad a actores locales, líderes barriales para poder contrastar los resultados obtenidos.

## CONCLUSIONES

El liderazgo fortalece la organización y desarrolla capacidades, donde todos o la mayoría están motivados a lograr los objetivos propuestos; tienen proyección de futuro y los logros se obtienen en equipo. Las personas que expanden su capacidad de liderazgo en sus organizaciones, esas personas brindarán un importante servicio a toda la comunidad humana. El líder debe promover el bien común conjunto de condiciones sociales que permiten a los miembros de una comunidad tanto el desarrollo de sus capacidades como poder realizar sus proyectos de vida, desempeñar de agente de cambio; impulsar y realizar una defensa de los programas de mejora de vida de las comunidad, realizar gestiones en las instituciones públicas y privadas para conseguir recursos para el barrio; asumir estar cerca de los ciudadanos de sus problemas y aspiraciones sus expectativas e intereses; trabajar para contribuir para la solución de problemas de su comunidad; manejo transparente de sus decisiones y acciones; deseo de participar activamente en el desarrollo de gestión comunitaria.

La parte metodológica se consideró un enfoque cualitativo, con la aplicación de un grupo focal que permitió determinar las perspectivas de los moradores del Barrio Simón Bolívar, en relación al liderazgo y la gestión organizacional que actualmente realiza la directiva. De manera general se determinó que el sector barrial Simón Bolívar junto con su directiva, induce a mejorar la aplicación de las normas de orden organizacional, donde se involucren valores en función de liderazgo y filosofía institucional.

La mejora continua de la calidad de liderazgo se ha ido incrementando en capacidad de la organización a través de la mejora del desempeño de los que están al frente del comité, ya que son responsables del desarrollo del mismo. Se debe fortalecer la gestión organizativa para que no tenga incidencia en los métodos administrativos de quienes hacen dirigencia, se deberá seleccionar medidas creadas para lograr el compromiso en equipo que requiere la organización, fomentando acciones articuladas en beneficio de los intereses de los moradores.

En la organización barrial a través de los directivos implementan la inducción para el desarrollo de sus competencias de acuerdo al manual de funciones para la toma de decisiones protegiendo el desarrollo organizacional optimizando el planteamiento y la planificación de las actividades en beneficio de la población barrial.

Se deben atender las carencias de los grupos desfavorecidos dentro del sector barrial, además de reconocer las problemáticas con el fin de que exista la solución del mismo, el presidente del comité barrial y la directiva deben asumir un papel más activo o ejercer el liderazgo como elemento primordial de gestión, contribuyendo a generalizar las posibilidades de formación aplicando reglas de precepto y conducta con los directivos, que impliquen acciones en función de las estrategias y ética institucional del comité barrial. Se debe proporcionar un clima organizacional que propicie la gestión organizacional mediante el reconocimiento de habilidades, destrezas, valores y actitudes, del líder o líderes, en este caso el presidente del barrio junto a la directiva elegida por parte de los moradores.

Los principales hallazgos que se pudieron evidenciar en el presente estudio es el deficiente liderazgo en el sector barrial Simón Bolívar; un bajo grado de participación de los moradores, pues es evidente la baja asistencia por parte de los moradores a la reunión que organiza la directiva, existe desconocimiento sobre las gestiones realizadas por parte de los ciudadanos de la organización barrial.

En relación a la gestión organizacional del barrio retoma elementos del concepto de gestión pública y los adapta a condiciones específicas en concordancia con las fundamentaciones legales que regulan la dinámica en la sociedad

## REFERENCIAS

Acosta, C. (2000). *La función de la Psicología en las Organizaciones* . Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Alonso, F. (2008). *Sistema de gestión integral: una sola gestión* . Medellín: UIOC.

Arias, C. (2004). *Liderazgo local en el desarrollo rural Latinoamericano*. Bogotá : IICA.

Beck, M., Bryman, A., & Futing, L. (2004). *The Sage Encyclopedia of Social Science Research Methods*. New Delhi: SAGE Publications.

Castaño, G. (2005). *Investigación en administración en América Latina: Evolución y resultados* . Colombia: Edigráficas.

Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Brasil: McGraw Hill Interamericana.

Hazy, J. K., Goldstein, J. A., & Lichtenstein, B. B. (2007). *Complex Systems Leadership Theory. New Perspectives from Complexity Science on Social and Organizational Effectiveness* . Mansfield, MA, USA: Isce.

Heifetz, R. (2009). *Liderazgo sin respuestas fáciles*. México: Paidós.

Hunter, J. C. (2001). *La paradoja. Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*. Barcelona: Empresa Activa.

Kotter, J. P. (1990). *El Factor Liderazgo*. Bilbao: Días de Santos .

Kotter, J. P. (1996). *Liderar el cambio* . Harvard Business School Press.

Munch, L. (2010). *Administración: Gestión Organizacional, enfoques y proceso administrativo* . México : Pearson Educación de México.

Oltra, C. V. (2005). *Desarrollo del factor humano*. Barcelona: UOC.

Rigler, E. (1987). Focus on focus groups. *ABA Baking journal* , 97-100.

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.



Rodríguez Mansilla, D. (2006). *Gestión Organizacional: Elementos para su estudio*. México : Alfaomega.

Rodríguez, M. (1998). *Gestión Organizacional: Elementos para su estudio*. Barcelona: PYV Editores.

Terry, A. (1992). *Leadership: New Skills for an Extraordinary Future*. Amherst: Human Resource Development Press.

## ANEXOS

### PRIMERA DIRECTIVA DEL BARRIO SIMÓN BOLÍVAR

Con el fin de tener un mayor y mejor acceso al ambiente, se elaboró un listado de los miembros de la directiva actual y pasadas con el propósito de crear una historia sobre la investigación.

Esta fue la primera directiva que tuvo la institución, inmediatamente se trasladaron a la ciudad de Quito a realizar las debidas gestiones para obtener vida jurídica.

#### Directiva Del Barrio “Simón Bolívar “

**Presidente:** Jorge De La A Pizarro  
**Vice Presidente:** Viviana Guale Pilay  
**Secretario:** Nelson Marfá Sarabia  
**Síndico:** Oscar Santos Medina  
**Tesorera:** Cristina Ángel Yagual

**Vocales Principales**  
Milton Asencio  
Marjorie Medina  
Enma Alava Mindiola

**Vocales Suplentes**  
Manuel Pillasagua Guerra  
Christian Paredes Valdivia  
David Núñez

**Tabla 1: Clasificación de los participantes del grupo focal**

<b>PARTICIPANTES</b>	<b>EDAD</b>	<b>GÉNERO</b>		<b>TOTAL</b>
<b>Directiva del barrio Simón Bolívar</b>	24 a 73 años	4 Femenino	5 Masculino	9

**Realizado por:** Edward Chóez& Viviana Guale

## FORMATO DEL GRUPO FOCAL



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
CARRERA ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO  
COMUNITARIO



EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DEL BARRIO SIMÓN BOLÍVAR  
CANTÓN LA LIBERTAD

### GRUPO FOCAL A LOS MORADORES DEL BARRIO SIMÓN BOLÍVAR

**Objetivo general:** Recopilar información y opiniones de los moradores y dirigentes del barrio Simón Bolívar, para determinar varias perspectivas sobre el liderazgo y la gestión organización.

**No. de participantes:** 9 participantes del barrio Simón Bolívar

#### 1. INTRODUCCIÓN

Se realiza la presentación del moderador, la modalidad del trabajo, y la presentación de los participantes y el objetivo de la reunión.

#### 2. PREGUNTAS ORIENTADORAS

##### LIDERAZGO

1. ¿Qué es el liderazgo?
2. ¿Qué es un líder?
3. ¿Consideran que en el sector barrial se ejerce un buen liderazgo por parte de los presidentes barriales o sus dirigentes?
4. ¿Cuál debe ser el perfil de un liderazgo a fin de contribuir al desarrollo del barrio Simón Bolívar?

##### GESTIÓN ORGANIZACIONAL

5. ¿Conoce usted que es gestión organizacional?
6. ¿Qué piensan sobre la gestión organizacional de su sector?
7. ¿Considera usted que la actual estructura orgánica del barrio se encuentra acorde a los requerimientos de su sector?
8. ¿Las reglas y estatutos se ajustan a las realidades existentes que tiene el barrio?

**PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

9. ¿Consideran importante la participación ciudadana?
10. ¿Existe la participación de los moradores en espacios donde se discuten las problemáticas y soluciones del sector?
11. ¿De qué manera la directiva comunica las actividades a desarrollarse a los moradores del sector?

**LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL**

12. ¿Considera usted pertinente la gestión por parte del presidente y de la directiva barrial?
13. ¿Considera usted importante que el liderazgo por parte del presidente barrial afecta directamente a la gestión organizacional de la misma?

**FOTOS DEL GRUPO FOCAL**

**Evidencia Física**



Realizado por: Edward Chóez & Viviana Guale

**Asamblea general de socios del comité Simón Bolívar**



Realizado por: Edward Chóez& Viviana Guale



Realizado por: Edward Chóez& Viviana Guale

**Participantes del grupo focal realizado en el barrio Simón Bolívar**



**Realizado por:** Edward Chóez & Viviana Guale

## NOTAS

---

<sup>1</sup> Según (Munch, 2010) el estilo de liderazgo se refiere a una serie de comportamientos, relativamente duraderos, en la forma de dirigir que caracterizan al dirigente.

<sup>2</sup> Liderazgo comunitario, Programa De Desarrollo Humano Del Pueblo Montubio, CODEPMOC, CENECU

<sup>3</sup> Brundtland, 1986- La Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo (World Commission on Environment and Development) atendiendo un urgente llamado formulado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el sentido de establecer una agenda global para el cambio (A global agenda for change). La Comisión partió de la convicción de que es posible para la humanidad construir un futuro más próspero, más justo y más seguro.

<sup>4</sup> Para alcanzar el socialismo del Buen Vivir con mayor razón desde una sociedad que hasta hace poco era neoliberal-, hay que dar pasos previos, para poner en marcha esa transición. No sólo se trata de cambiar las relaciones de producción, sino principalmente la mentalidad ciudadana.

<sup>5</sup> La aplicación del Plan para el Buen Vivir implica un proceso de rupturas de distinta naturaleza, qué constituye el motor que genera la transformación en el país, y que representa un resultado de coherencia con los principios programáticos del Gobierno.

<sup>6</sup> Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador (2008), Constitución de la República del Ecuador.