



**LIDERAZGO COMUNITARIO Y FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL
DEL COMITÉ BARRIAL OTTO AROSEMENA GÓMEZ, CANTÓN SANTA
ELENA**

María L. Reyes

Carrera Organización y Desarrollo Comunitario
Universidad Estatal Península de Santa Elena

Nota del autor

María Luisa Reyes Muñoz., Carrera de Organización y Desarrollo Comunitario, Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Las redacción presentada en éste ensayo representan a la visión del autor sobre el tema tratado.

La investigación fue autofinanciada por el autor anteriormente mencionado.

Se agradece la colaboración del tutor Eco. Juan Carlos Olives Maldonado, MSc.

Correo de autor: marelu1982@hotmail.com

TRIBUNAL DE GRADO

Lcdo. Guillermo Santa María Suárez MSc.
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
Y DE LA SALUD**

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

Eco. Víctor Solórzano Méndez MSc.
PROFESOR DE ÁREA

Eco. Juan Carlos Olives Maldonado MSc.
PROFESOR TUTOR

Abg. Brenda Reyes Tomalá MSc.
SECRETARIA GENERAL

Índice

TRIBUNAL DE GRADO	i
Índice	ii
RESUMEN	iii
Introducción	1
Referentes teóricos – conceptuales y normativos	2
Liderazgo comunitario	2
Análisis del Liderazgo mundial en contraste con el fortalecimiento organizacional.	3
Análisis del liderazgo comunitario en Ecuador en contraste con el fortalecimiento organizacional.....	4
Análisis del Liderazgo comunitario en Santa Elena en contraste con el fortalecimiento organizacional.....	5
Revisión literal	8
Marco legal	10
Materiales y métodos	11
Análisis de la información empírica y resultados.	11
Discusión y presentación de hallazgos relevantes	12
Conclusiones	13
Referencias Bibliográficas	14
ANEXOS	15

RESUMEN

En una comunidad, el liderazgo surge como una necesidad indispensable en la conducción de los requerimientos, considerado como un componente de vital importancia para las comunidades. El propósito de esta investigación es analizar el proceso de interacción entre el líder de la comunidad y el fortalecimiento organizacional. A través de la entrevista de forma descriptiva, se puede concluir que el líder comunitario es importante en el contexto de la comunidad para el desarrollo de las organizaciones. Por la calidad de vida, el trabajo y los ingresos, el líder debe elaborar proyectos en conjunto con las instituciones con el fin de promover el desarrollo local, para hacer frente a las demandas de su entorno, especialmente en la búsqueda de una mayor autoestima; en consecuencia, se convierte en imprescindible la interacción del líder comunitario en el proceso del desarrollo local, casi sinónimos.

Palabras claves: Liderazgo Comunitario, Participación comunitaria, fortalecimiento organizacional

ABSTRACT

In a community, leadership emerges as a pressing need in the conduct of the claims, in discussions of this community and assistance to people who are part of the group to exercise their active citizenship mode. The purpose of this research is to analyze the process of interaction between the community leader and organizational strengthening. Through the survey of exploratory and descriptive literature theoretically, it can be concluded that the leader of the community is important in the context of community development organizations. For the quality of life, work and income, the leader must work with projects and institutions that promote local development to meet the demands of their environment, especially in the search for greater self-esteem; therefore, it becomes essential to the process of community leader with almost synonyms local development interaction.

KEYWORDS: Community Leadership, Community Participation, Organizational strengthening

Introducción

Los estudios sobre liderazgo han demostrado en los últimos años, que las instituciones de carácter público son vinculantes para sus éxitos o fracasos a la forma en que estaban o están llevando a cabo, tomando como referencia el llamado liderazgo comunitario. El proceso de desarrollo y fortalecimiento organizacional también está recibiendo la atención de los estudiosos, y se compone de un amplio programa de acción, por objeto garantizar la sostenibilidad de los procesos de desarrollo económico de las comunidades (Acevedo Montoya, 2010).

En este trabajo se presenta la categoría de liderazgo comunitario en razón teórica, de comprensión y análisis de la investigación. Los autores señalan las funciones a realizar por el líder, como factor de influencia, agente de cambio, consejero, visionario, pensador crítico, conductor y comunicador. Para ser un líder se deben tener cualidades presentes, pero a menudo, estos líderes no encuentran un ambiente favorable para desarrollar sus capacidades como por ejemplo: desarrollan la capacidad de escuchar, incluir a otros en el proceso de toma de decisiones, establecer vínculos de confianza, respetar las diferencias; adquirir habilidades en la toma de decisiones, en las negociaciones con las entidades públicas y privadas; las luchas y reclamos referidos; propiedad de un marco teórico y metodológico que permite un análisis de locales, estatales y situación nacional. Son habilidades que a menudo requieren la intervención de profesionales especializados que puedan contribuir a los líderes para dar un salto cualitativo en las relaciones establecidas con las instituciones, organismos públicos, entre otros. Tratando de responder a la pregunta central, de si estos poderes se manifiestan o no en la vida cotidiana de los líderes comunitarios, se preparó la propuesta de esta investigación.

En la primera parte de este trabajo se presenta algunas consideraciones sobre el liderazgo, sus principales conceptos y las teorías más modernas que tienen que ver con el propósito del proyecto. La segunda parte se ocupa de la dirección de la comunidad y el modo de actuar de los líderes ante sus comunidades. A continuación son algunos de los conceptos de organización, que muestran la importancia de establecer asociaciones con el fin de procesar los cambios necesarios para mejorar la calidad de la comunidad de vida. Y, por último, se estudia la importancia del liderazgo de la comunidad en el proceso organizacional.

Referentes teóricos – conceptuales y normativos

Liderazgo comunitario

Según Berkley, Nohria, & Kotter (2002), indican que la dirección del fenómeno liderazgo comunitario en los últimos años está causando cada vez más interés, sobre todo cuando la preocupación de los estudiosos se enfoca a las comunidades pobres. El liderazgo está representado en el proceso de cambio en estas comunidades, de hecho, no siempre existe una comunidad que se desarrolle sin una dirección o asesoramiento a sus problemas, los cuales surgen por la incapacidad de liderazgo y que vinculan así a todas las necesidades, problemas locales, organización, incluso a la forma de dirigir y mecanismos para tratar de encontrar soluciones a los mismos.

Según Alinsky (1967) “El conflicto y la controversia son inevitables”, por lo que es inevitable que estos componentes estén ausentes en la organización de la comunidad y el liderazgo comunitario, lo cual implica tener capacidad, influencia, poder y la intervención en la toma de decisiones en uno o más de los roles, en las actividades y decisiones a favor de una comunidad, los mismos que deben estar presentes dentro de una organización, un área de interés, una institución, una ciudad, un pueblo o una región. Hay mucho espacio en este mundo para más líderes de una comunidad; uno o dos líderes no pueden resolver todos los problemas complejos que enfrentan nuestras comunidades. A mayor número de líderes dentro de una comunidad, estas estarán mejor, cuantas más personas se convierten en líderes, más se resolverían los problemas. Se necesitan líderes comunitarios para que ayuden a pensar y organizarse en torno a varias cuestiones: la pobreza, el alcoholismo, la delincuencia, el medio ambiente, la enfermedad, en fin, la lista es cada vez más larga, por lo que se hace necesario que los líderes sean personas, jóvenes, de bajos ingresos, discapacitados y otros que a menudo se dicen que deben seguir al otro. Se necesita un liderazgo de todos los ámbitos de la vida para que la sociedad sea verdaderamente democrática.

Según Argueta & Andreu (2006), El Liderazgo comunitario juega un papel decisivo en el proceso de desarrollo local, ya que son los líderes quienes toman decisiones en algunas ocasiones siempre y cuando estén respaldados por la comunidad. De hecho, una comunidad, coordinada y dirigida por un líder es capaz de desarrollarse de manera sostenible, siendo conscientes de la interdependencia de sus miembros, sabiendo que todo aquello conduce a su éxito. El desarrollo de una comunidad depende del éxito de todos sus miembros, sin embargo, hay que dejar claro que la aparición de un proceso de liderazgo no va a resolver todos los males de la comunidad, pero es innegable que la capacidad de las personas para ser un agente de su historia, su capacidad emprendedora, creativa, innovadora, y la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades además de la cooperación de la comunidad, crea lazos de confianza, organizándose en redes y asociaciones en torno a los valores y objetivos comunes, en última instancia dependerá de su liderazgo.

La intervención de las organizaciones así como el liderazgo comunitario bien ejercido pueden llegar a constituirse en una herramienta fundamental para identificar temas de importancia en el espacio local, para iniciar la acción y movilizar a los vecinos a trabajar en función de objetivos compartidos que permitan cambios deseados Foster-Fishman, Pierce, & Van Egeren (2007); Reyes (2014). Estudios que analizan el liderazgo comunitario sugieren que la efectividad de este liderazgo y la extensión de cohesión social dentro de la comunidad son los dos elementos de mayor relevancia al diferenciar comunidades que variaban en su capacidad para sostener estructuras organizacionales de base comunitaria, más allá de la presencia de financiamiento externo. Akukwe & Chapman (2006) A. X. Zambrano, García Ojeda, & Bustamante Rivera, (2015).

El liderazgo comunitario tiene como objetivo lograr un liderazgo eficaz, es por ello que se consideran los valores señalados por Schmitz (2011), quien describe cinco valores fundamentales de liderazgo para construir comunidades fuertes y saludables:

1. Los activos comunitarios.- En cualquier comunidad, las personas que viven allí son el activo más importante, ya que cuentan con fortalezas y debilidades, lo que les permite mantener relaciones transformadoras enfocadas en trabajar conjuntamente para el bienestar de la comunidad.

2. Diversidad e Inclusión.- Cuando los líderes son conscientes del poder y los privilegios que existen en la comunidad, pueden tomar medidas para asegurar que todas las voces y perspectivas estén presentes y sean respetados.

3. Colaboración - La colaboración es el fruto de una relación de confianza que cumplan con los estilos y talentos particulares. El líder a más de transmitir conocimientos, también; se toma el tiempo para conocerlos, incluso en el contexto de una buena cooperación, habrán conflictos; sin embargo, si hay confianza, estas diferencias pueden sanarse.

4. El aprendizaje continuo - Es esencial que los líderes continúen desarrollando y reconociendo sus propias debilidades y desafíos. Es importante reflexionar, buscar la retroalimentación y confiar en la sabiduría de los demás.

5. Integridad - Esto significa que hay que rendir cuentas a las personas con las que se trabaja. Los líderes son eficaces cuando son fieles a sí mismos, a sus valores y a aceptar responsabilidad por sus acciones, sus compromisos y metas.

Estos cinco valores de liderazgo son esenciales para motivar a los miembros de la comunidad para trabajar juntos para hacer cambios. También están relacionados entre sí, cuando se pone en práctica uno de estos valores, todos los demás se fortalecen.

Liderar a la comunidad se presenta como un conjunto de líderes que trabajan en una comunidad en particular, tratando de articular el desarrollo de sus componentes económicos, sociales, ambientales y culturales de una manera integrada. Este liderazgo debe buscar el compromiso con el bienestar de la comunidad a través de la escucha, la reflexión, la acción, tener la humildad para evaluar sus decisiones y corregir sus errores. En pocas palabras: para servir a la comunidad y sus ciudadanos.

El liderazgo comunitario se define por Robert Greenleaf como la filosofía y la práctica del liderazgo y siguiendo otros autores claramente posicionado en la misma dirección que Ken Blanchard, Stephen Covey, Peter Senge, Max DePree, Maritza Montero entre otros. La idea central es que el líder tiene la intención de servir a alguien con su habilidad y buen juicio de relación. Ser un líder es una consecuencia. El trabajo del líder es el más importante que el de otros, él busca hacerlo en armonía, con sabiduría, humildad, coherencia y, sobre todo, no se desanima sino se automotiva para hacer frente a los muchos obstáculos que encuentra diariamente.

Análisis del Liderazgo mundial en contraste con el fortalecimiento organizacional.

Cualquier hecho relacionado con una organización, un estado, un movimiento con la bandera o ninguna bandera, una sociedad organizada o incluso una sociedad que se está formando, que participan en la creación de las raíces de un evento llamado "liderazgo". La falta de personalidad en los últimos tiempos en todo el mundo, hizo que la gente que tenían cualidades de liderazgo, crearían ideas y objetivos que llenaron el vacío de una población clamor por algo nuevo y se llevó por un camino de no retorno y, a menudo, pasó de nada a ninguna parte junto con su líder, que puso fin a la caída de dejar caer todo y de todos como fichas de dominó (A. Zambrano, Bustamante, & García 2009).

En la actualidad, eventos antiguos siguen siendo actuales, porque en las nuevas organizaciones, el liderazgo está todavía presente pero de una manera mucho mayor. Las

organizaciones y la sociedad ya no aceptan las ideas sin discutir las dejando así espacio para el nacimiento de liderazgo democrático, donde el líder es un líder, ya que su obra puede formar a otros líderes. Donde los líderes nacidos no existen y da lugar a la dirección que se está aprendiendo y perfeccionado por los nuevos hechos y casos modernos de decisiones, por lo tanto la excavación-una estaca en el corazón de la personalidad de liderazgo, el estilo de liderazgo y rasgos de liderazgo una vez que los eventos y cambios de comportamiento de mercado son más rápidas que una decisión, (Musitu & Buelga, 2004).

Guerra Loor (2015) expone que el liderazgo global implica un procedimiento de análisis de los avances y las tendencias nacionales e internacionales, incluyendo sus ventajas y desventajas. La idea tiene que ser global entre el líder y la comunidad, por estas razones, el liderazgo que se debe aplicar debe ser innovador en sus rutinas, creando continuamente el futuro de su organización, reinventar cada minuto en la comunidad que se desarrolla.

A los efectos de liderazgo global para iniciar internamente, hay que reconocer algunos principios básicos: a) líder es alguien que tiene seguidores; b) no hay seguidores no existe el líder; c) el líder eficaz no es amado o admirado: d) reconocer que la popularidad no tiene nada que ver con el liderazgo. Sin embargo, el resultado tiene que ver con el liderazgo: el líder debe dar el ejemplo; reconocer que el liderazgo no significa posición, ventajas o privilegios, pero mucha responsabilidad. El nuevo líder debe transformarse a sí mismo antes de preparar a sus seguidores para el cambio.

Análisis del liderazgo comunitario en Ecuador en contraste con el fortalecimiento organizacional.

En el Ecuador se encuentran diversas organizaciones comunitarias con muchas necesidades y modalidades de gestión. Andrade (2013), señala que los Líderes comunitarios son los responsables directos del crecimiento y desarrollo de su sector mediante el uso de elementos como participación efectiva y toma de decisiones mancomunadas, a su vez debe ser asumido con responsabilidad, honestidad, disciplina, lealtad y honradez. Cuando se estudia un tema como el liderazgo comunitario, es inevitable encontrarnos con discusiones de diferentes autores como Perez (2011); quienes hablan sobre los estilos y fenómenos del liderazgo; si bien es cierto, el liderazgo es un tema importante dentro de una comunidad u organización, el mismo que en un determinado momento se han encontrado en situaciones embarazosas provocadas tanto por la presencia o ausencia de un líder comunitario.

Así mismo Andrade (2013), destaca que el liderazgo comunitario puede tener un rol relevante en el desarrollo de las comunidades y que también es comprendido en base a sus limitaciones; es por ello que la relación que exista entre los líderes y los miembros de la comunidad debe atribuir con los procesos organizacionales que se fortalecen conjuntamente. Según Vázquez (2013), el liderazgo comunitario ha sido entendido como “un liderazgo complejo de carácter activo, participativo y democrático, que fortalece el compromiso con la comunidad y genera modos y modelos de acción, asumiéndose como un servicio”. Cuando se refiere al carácter activo precisa de que el líder es el representante ante diferentes organizaciones en la sociedad; de carácter democrático debido a que permite que los miembros de la organización den su opinión y de esta manera se posibilita la participación de sus seguidores y de carácter participativo ya que depende de la participación de la comunidad para fortalecer las bases de construcción de credibilidad en el transcurso del tiempo.

Bajo este contexto se establece que el líder comunitario a través del uso de sus capacidades, habilidades y conocimientos se ha convertido en un actor estratégico que interactúa con las diferentes problemáticas y situaciones que existen en su entorno y que además dirige y vela por el desarrollo de su comunidad sin olvidar que quienes posibilitan sus acciones son los que conforman la organización y que son directamente los gestores de progreso, esta sinergia abrirá paso para que se mantenga una relación complementaria entre el Estado y la sociedad, “pues en cualquier sociedad o grupo humano suficientemente extenso y complejo, ambos

enfoques son probablemente necesarios y complementarios, pues siempre habrá grupos o personas que no cumplan las asunciones implícitas en cada una de ellos” Andrade (2013).

Cabe destacar que uno de los pilares fundamentales en el liderazgo comunitario es la participación ciudadana o comunitaria, considerando que la participación en los últimos tiempos se ha constituido en uno de los elementos esenciales para la vida democrática de los Estados, dado que es una herramienta necesaria y decisiva en el desarrollo de las comunidades; es por ello que el país se encuentra en un proceso de institucionalización de la participación ciudadana, el mismo que se inició con la aprobación de la Constitución de la República en el año 2008, donde se establece claramente como un derecho y se define las leyes y normas, para la conformación de organismos que tienen la responsabilidad de llevar adelante cada una de sus instancias.

La participación comunitaria siendo un elemento importante que incide directamente en el mejoramiento de la democracia y el mejoramiento de la calidad de vida, es evidente que no ha sido aplicada de forma adecuada y efectiva, a tal punto que la sociedad se interese, participe y se involucre en la toma de decisiones, respecto a los planes, programas y proyectos que realizan los gobiernos locales, quienes son los principales actores en la ejecución de los procesos en sus respectivas comunidades, parroquias, cantones e inclusive comités barriales.

Análisis del Liderazgo comunitario en Santa Elena en contraste con el fortalecimiento organizacional.

“La intervención comunitaria (IC) se caracteriza por el papel activo y protagónico que toman los miembros de la comunidad en la acción social” Andrade (2013). A lo largo de la historia los comités barriales han perdido el protagonismo e incidencia dentro los moradores de un sector debido a que este no se siente representado, realidad que impacta relevantemente en las organizaciones del cantón Santa Elena, donde la escasa participación social se evidencia dentro de cada uno de los sectores, la incidencia del dirigente barrial dentro de la gestión del comité es fundamental, dado a que se relaciona participación y desarrollo del sector, promoviendo el alcance de los objetivos sociales y el mejoramiento de la calidad de vida, es decir vivir en armonía, deliberación y confianza.

En Santa Elena los constantes análisis de la realidad y de la comunidad, (problemas y conflictos del grupo, demográfico, económico, político y social) forman parte de la obra del líder de la comunidad. Además, uno de los atributos del líder de la comunidad es descubrir las habilidades y capacidades del grupo, lo que aumenta su autoestima, por lo que cada uno trata de ser más activo en la búsqueda de una solución a problemas actuales y futuras de la comunidad. Para ello, el líder de la comunidad debe ser capaz de negociar, no adoptar una postura rígida e inflexible, y tratar de establecer asociaciones con otras organizaciones, con el objetivo para el bienestar de la comunidad.

La Organización de Estados Americanos (2000) señala que para que una comunidad tenga una voz y tiempo, debe ser organizada. Este proceso de organización dependerá en gran medida del liderazgo que surge en su lugar, cuando surge espontáneamente, por las cualidades del líder, el proceso funciona bien. El liderazgo se ejerce a través de un proceso de rotación, con el fin de evitar la "perpetuación del poder", esta actitud rompe la cadena o el enlace en la conducción de un grupo, ya que pueden fácilmente dominar los vicios en el proceso, siendo elegido a personas no identificadas como líderes y que no tienen éxito que realmente debería conducir el grupo. Sin embargo, este diseño no significa la perpetuación del líder, la alternancia del liderazgo es siempre bien recibida, sobre todo cuando se necesita para adaptarse al proceso constante y rápido del cambio que se produce en todo el mundo. En algunos casos, el poder tiende a querer perpetuar porque este es su lógica, la lucha por el poder comienza con el intento de crear por sí mismo una zona libre de otros, y continúa con la extensión de dominio sobre los demás. Lo importante es la conciencia de que la gente debería tener que esta lógica no siempre en consonancia con la necesidad de cambiar.

A menudo, el líder de la comunidad debe adoptar un enfoque que difiere de la forma de actuar o pensar, son los tiempos que están exigiendo una nueva actitud, una nueva mentalidad. En tales casos, si es necesario, siempre se dará la bienvenida a la intervención de un nuevo liderazgo que se sumará a las acciones de la antigua líder en la búsqueda de una solución al problema que está llegando a la comunidad. Después de todo, la dirección deseable implica la participación de todos, especialmente en una comunidad donde surgen las necesidades en cada momento, cada instante. En esta perspectiva, el líder debe tratar de establecer una visión de la comunidad, compartiendo con los miembros de la comunidad el número de miembros de un equipo y que actúa como entrenador en el proceso de interacción con estas personas.

“El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) y la Universidad Estatal Península de Santa Elena, firmaron un convenio de cooperación interinstitucional que busca establecer nexos de colaboración conjunta para la promoción de la participación” (CPCCS, 2015). La participación debe ser vista como un acto de fe en el potencial de la otra, es decir, como un ejercicio democrático, en el que el líder de la comunidad debe centrar su atención no sólo en necesidades de la comunidad, sino también en sus recursos, en las personas con la capacidad y el talento, la búsqueda de alternativas que se presentan para movilizar a la gente con el fin de lograr el resultado que vienen satisfacer a todos.

Más grande que una crisis es la ausencia de crisis; por lo tanto, la dirección de la comunidad tiene que anticiparse a estos problemas, porque ninguna comunidad, puede ser inmune a los problemas, por lo que, el líder de la comunidad actúa como un catalizador y debe ser consciente de su papel como interlocutor de los intereses de la comunidad en las relaciones que se establecen con el Estado, con el mercado, con los medios de comunicación, las universidades, las organizaciones no gubernamentales (ONG), con las comunidades religiosas, con otros grupos y sectores de la sociedad civil, la presentación de reclamaciones y hablar en nombre de toda la comunidad. Además de las características anteriores que se centraron en el liderazgo, los líderes deben crear un clima de confianza y la credibilidad con los representantes de todas las facciones e intereses. El clima de cooperación debe impregnar todo el proceso, y los esfuerzos de todo el necesario e indispensable para lograr los resultados deseados.

El líder de la comunidad debe establecer la visión de la comunidad, compartiendo con el grupo este punto de vista, el análisis de sus problemas desde diferentes ángulos, siendo conscientes de los distintos intereses, a menudo contradictorios, favoreciendo el diálogo, el debate público y abierto y buscar puntos de acuerdo en torno al cual se puede establecer una actitud de cooperación. Más que nunca, los líderes de la comunidad deben ser unos equipos de liderazgo, donde cada uno de sus miembros debe tener el derecho de expresarse y de ser reconocidos como eslabón de la cadena que será cada vez más fuerte con el aumento de la participación de todos sus miembros. En este sentido, el líder de la comunidad debe apoyar la formación de foros de discusión colectiva, fortalecer los consejos y asociaciones de la comunidad, desarrollar acciones comunes a un mayor número de personas, implementar y administrar programas sociales, trabajando en conjunto con el estado, acciones integradas a la mejora de la comunidad, asociaciones y redes, creen en la capacidad de cada persona en la comunidad y tratar de fortalecerlo mediante la articulación de las acciones que podría aparecer la comunidad.

Análisis situación del liderazgo del Barrio “Otto Arosemena Gómez”.

El Comité Barrial Otto Arosemena Gómez fue creado legalmente el 12 de octubre de 2011, con la participación activa de 76 miembros y 1400 habitantes aproximadamente, ubicado en la zona urbana del cantón Santa Elena, cuenta con una escuela fiscal y con los servicios básicos como el agua potable, energía eléctrica, alumbrado público, aceras y bordillos y alcantarillado. Los comités barriales son organizaciones que se encuentran reconocidas en las Leyes del Ecuador, como organizaciones sin fines de lucro y que tienen como finalidad buscar mejoras para el sector al que pertenecen, y en las que sus líderes son los representantes directos ante

Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional

las diferentes instancias, representantes que buscan el porvenir de su comunidad y que son elegidos democráticamente por los integrantes del barrio.

Sin embargo, es notorio que los habitantes del comité barrial no se encuentran empoderados en el tema de participación, lo que ha generado una gran problemática que lo aqueja y lo tiene sumido en la desorganización y estancamiento sin visión de mejoras a futuro, y se ha podido evidenciar:

- La existencia de una separación y distanciamiento de sus directivos con sus habitantes, así como también entre sus habitantes.
- Pérdida de interés en la comunidad debido a la actuación de sus directivos de turno que han ido generando desconfianza en sus moradores.
- Desmotivación en sus directivos debido a que ese desinterés de la gente hace que no haya colaboración y participación en las actividades que se pretenden llevar a cabo, quedando el comité barrial desintegrado e improductivo.
- Su organización es de carácter empírica, donde se pone de manifiesto el poco conocimiento en diferentes temas, basado en la poca experiencia lograda de sus antecesores y el ímpetu individual de sus moradores. La mantienen así desde cuando se inició el comité con casi ningún cambio.
- Su liderazgo débil poco productivo lo que prácticamente hace que estos organismos sean completamente vulnerables y sean fácilmente a la clase política, se fraccione su unidad y poco a poco se vaya perdiendo el interés por parte de sus integrantes hasta llegar a convertirse en un organismo que pasa desapercibido dentro de la vida sociopolítica del cantón.

Son estos los elementos que han generado estancamiento dentro del sector, que desfavorecen a un buen liderazgo comunitario, y no han permitido la implementación de procesos participativos que contribuyan al desarrollo de su sector; por lo que es notoria la ausencia de un líder que dirija a su comunidad.

En este contexto los mismos problemas son evidentes en los diferentes sectores barriales, como es el caso del Comité Barrial Otto Arosemena Gómez, donde se han dado procesos de participación comunitaria pero que no han tenido mayor trascendencia, y se evidencia la poca participación de la ciudadanía y deficiencias en la planificación, considerando a la planificación como un aspecto importante dentro del proceso organizacional. Realizar la planificación con la participación de los involucrados, implica tener una visión más clara sobre las necesidades que tiene el sector y así poder establecer en base a esa información un sistema de participación que tenga una secuencia lógica etapa tras etapa que permita cumplir con los objetivos y aspiraciones de los habitantes de ese sector, es decir que "si la intervención es participativa, será más efectiva, más productiva, más duradera y más democrática" (Andrade, 2013).

El liderazgo en la comunidad barrial en Santa Elena está dado por el afloramiento de habilidades o cualidades humanas o personales que tienen los líderes, pero que requieren de habilidades teóricas y técnicas para poder desarrollar un verdadero liderazgo comunitario, por lo tanto se considera muy importante que para lograr una organización sólida dentro del comité barrial Otto Arosemena Gómez se debe iniciar por proporcionar el conocimiento necesario teórico, técnico y práctico para que estos líderes estén en capacidad de guiar, asesorar, motivar, a sus habitantes para alcanzar sus objetivos, considerando que un líder comunitario debe gozar de las siguientes características:

- Debe tener una actitud adecuada, basada en valores: honradez, puntualidad, imparcialidad y participativo.
- Debe tener habilidad para observar y diagnosticar las situaciones determinando cuales corresponden a los intereses de la mayoría.
- Tener la habilidad de responder de manera diferente a cada situación, conservando siempre una actitud adecuada.
- Debe ser visionario, debe tener una visión de largo plazo, adelantarse a los acontecimientos, detectar oportunidades mucho antes que los demás.

Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional

- Una persona de acción, no solo se fija en objetivos exigentes, sino que la lucha por alcanzarlos sin rendirse, con enorme presencia lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
- Debe tener coraje, el líder no se desanima ante las dificultades, hay que vencer muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, el líder defiende con determinación sus convicciones.

Sin embargo encontramos que el Comité Barrial Otto Arosemena Gómez, no está fortalecido debido a que no promueve un espacio de encuentro entre sus miembros para que puedan participar en los temas relevantes de su entorno, ya que no cuentan con el recurso humano que permita potenciar a la comunidad.

Revisión literal

Somos conscientes que el **liderazgo comunitario** es como un conjunto de líderes que trabajan en una comunidad en particular, tratando de articular el desarrollo de sus componentes económicos, sociales, ambientales y culturales de una manera integrada. Este liderazgo debe buscar el compromiso con el bienestar de la comunidad a través de la escucha, la reflexión, la acción, tener la humildad para evaluar sus decisiones y corregir sus errores. En pocas palabras: para servir a la comunidad y sus ciudadanos. (UNAD, 2010).

El liderazgo comunitario se puede enseñar y se puede aprender, sin embargo, mucho depende de la voluntad de cada individuo para estimular o reprimir ciertas actitudes, un mejor conocimiento de sus potenciales seguidores, y saber la condición de ejercicio de liderazgo. Así se puede desarrollar a través de conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan, y compensar por ellos, si son dañinos.

El desarrollo comunitario es un proceso de cambio social, la unión en comunidad permite desarrollar una sociedad, lo máximo que se puede lograr es ser un catalizador para estimular el proceso social. Las herramientas y habilidades que se tienen, pueden servir como un poderoso catalizador para el cambio social, como todas las herramientas. Sin embargo, estas herramientas pueden ser utilizadas de manera perjudicial, por lo que es vital que se examine el carácter de las personas para asegurarse de que van a utilizar la movilización en beneficio de la comunidad, no en beneficio propio a expensas de la comunidad.

El Fortalecimiento organizacional nos pone de manifiesto que la comunidad debe iniciar un proceso que le permita desarrollar y potenciar capacidades procurando obtener y administrar sus propios recursos para orientarlos hacia el logro del progreso y desarrollo y bienestar de sus habitantes. Entonces el fortalecimiento organizacional implica ejercer control y dominio sobre las actividades y acciones que se desarrollan en el entorno así como sobre los recursos necesarios para lograr el bienestar y poder alcanzar el buen vivir que tanto se dice en el país.

Sobre el concepto de fortalecimiento organizacional.

Se entiende por fortalecimiento “el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos, interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos, para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de sus entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo así mismos (Seller, López, & González, 2014).

Si bien el fortalecimiento de la comunidad y su organización buscan potenciar los recursos existentes en la comunidad, también pretende fomentar la participación de la ciudadanía en los procesos de planificación y organización del comité barrial. Bajo este contexto se considera que fortalecer es desarrollar capacidades que permitan entender situaciones y lograr una transformación colectiva, si bien es cierto para fortalecer a un comité barrial se lo debe hacer a

Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional

través del empoderamiento de la comunidad. Guerra Loor (2015) señala que “la comunidad es un grupo de personas en constante transformación, mediante sus capacidades y recursos aportan a su estilo de vida, contribuyen en el fortalecimiento de la organización barrial y su entorno, desarrollando su propia transformación”.

Para lograr un cambio y/o la transformación que requiere el comité barrial se hace necesario el establecimiento y aplicación de los objetivos del proceso, el diseño de estrategias y actividades que conduzcan, guíen y transporten a la comunidad a alcanzar esa autosuficiencia que le permita llevar a cabo su proceso de desarrollo y sus habitantes alcanzar el gran objetivo de lograr un buen liderazgo comunitario y un fortalecimiento organizacional del comité barrial.

Si bien es cierto, el cambio de actitud de los miembros de la organización se logra a través del fortalecimiento, siempre y cuando se realicen trabajos que estén dentro de una planificación, que facilite la interacción entre líder y comunidad para que así puedan formar equipos de trabajo y se puedan definir roles para que los miembros se empoderen, mejoren sus relaciones y pueda fluir de manera activa la participación de cada uno de ellos, con el fin de obtener mejores logros para el desarrollo de su comunidad.

“El empoderamiento es la actitud que asume el individuo como actor del desarrollo de su entorno, esto a su vez lo señala como un agente de cambio, motivaciones que lo permiten interactuar con los demás Guerra Loor (2015); es preciso indicar que el empoderamiento es el pilar principal en el fortalecimiento, es decir que necesariamente debe existir la participación de la comunidad para fortalecer no solo a los líderes que influyen en la organización sino también a la comunidad y que adquieran el compromiso de formar parte del cambio, lo cual requiere de estrategias que permitan mejorar las condiciones de vida del sector.

Cuando se hace referencia al empoderamiento a nivel organizacional, no solo se revela como un proceso interno en el que se generan oportunidades, en las que los miembros de la comunidad puedan participar de forma activa; sino que además involucra resultados concretos que se forman debido al impulso de toda la organización. La unión de estas fuerzas es lo que permite que exista la debida comunicación y se pueda compartir la información y recursos para obtener éxitos en sus gestiones.

“Las discusiones reflexivas permiten la crítica, son uno de los ámbitos por excelencia de la información abierta y, a la vez, pueden conducir a la toma de decisiones” Montero (2009). Así mismo en ellas se puede calibrar si hay validez psicopolítica, pues son también el ruedo en el cual se puede conocer el grado de concientización.

La participación está presente en todas estas estrategias y es el pilar fundamental para las actividades mediante las cuales se lleva a cabo. Es la participación la que permite evaluar, con validez ecológica y psicopolítica, las necesidades y los recursos de la comunidad, tomar decisiones y generar discusiones que tengan sentido, para los miembros de esa comunidad.

Si no hay participación, no habrá ni eficacia psicopolítica, ni sentido de ella, ni el poder y el control residirán en la comunidad. Son estas estrategias y acciones las que pueden permitir que se produzca lo que Kieffer (1982) llama “sentido de ser en relación con el mundo”, esto es la ruptura de la sensación y percepción de aislamiento, de soledad, de abandono, y falta del sentido del yo y el nosotros, en el mundo; así como el desarrollo de una posición cada vez más crítica y consciente de las fuerzas sociales y políticas que actúan en nuestro mundo de vida.

Una vez que se entregue el conocimiento necesario y se logra aplicar el proceso en forma eficaz, todas las estrategias y actividades se aplicarán con el fin de solucionar los conflictos existentes en el comité barrial, se evidenciará el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados tanto en el proceso como los objetivos que tienen sus moradores de tener un comité que se preocupe por su barrio que se hagan las cosas con la participación de sus moradores con transparencia, inclusión, discusión, reflexión y acuerdos que sean en beneficio de la comunidad, teniendo como fundamento el conocimiento aplicación y dominio del liderazgo comunitario para alcanzar el fortalecimiento organizacional; pues es importante destacar que

donde hay un gran líder comunitario el fortalecimiento organizacional es permanente, continuo los recursos se optimizan, generando interés, armonía, confianza, participación y compromiso en cada uno de los actores sociales, factores que producen bienestar en la comunidad.

Marco legal

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 279 hace referencia a la participación ciudadana, mientras que el art. 280 describe el plan nacional de desarrollo. De la misma manera en el art. 283 garantiza el buen vivir, sin embargo no se han establecido, ni se han destinado los recursos necesarios por parte del gobierno local para que se promueva, se difunda, se dé a conocer o se capacite a la ciudadanía sobre la importancia de la participación en su comunidad; con el fin de lograr que esta se active en las asambleas locales, donde los actores sociales deben debatir los intereses generales para procurar las soluciones más cercanas a la realidad donde vive. (Asamblea Nacional, 2008)

Si bien es cierto se ha detectado una baja participación por parte de la ciudadanía que se desarrolla dentro de la provincia, cantón y sectores barriales, en parte esto depende de la posición de los grupos, ya que son agentes que desde diferentes escenarios se ven afectados ante las decisiones tomadas por sus líderes, "todo grupo genera líderes" (Montero, 2003); la orientación de un grupo sale a través de un consentimiento por la mayoría de los miembros de la organización, la confianza que se deposite en ellos, permitirá que actúen con rapidez para que puedan dar una pronta solución a sus problemas.

Cabe resaltar que para que esto tenga efecto la organización debe contar con un carácter participativo para que puedan apoyarse entre sí, desarrollando sentimientos de solidaridad y se sientan comprometidos en los temas que son de interés común, con el fin de lograr una transformación social en donde se promuevan acciones que garanticen procesos participativos, y que los líderes puedan enfocarse y ser actores del desarrollo social de su comunidad.

La constitución garantiza la participación ciudadana y control social en su art. 359, en donde se puede denotar que una de las principales causas que existe de la poca participación de la comunidad, incide principalmente en el aspecto comunicativo, lo que conlleva a un marginamiento en lo que se refiere a la toma de decisiones en temas públicos y que afecta directamente a la comunidad, sobre las posibilidades de que formen parte de los espacios públicos y puedan ser partícipes de la toma de decisiones.

Además hay que considerar que la participación ciudadana y comunitaria requiere de una estructura que haga posible su adaptación a cada espacio, sin olvidar que esta se hace interesante cuando a través de ella se pueden solucionar de manera efectiva conflictos de interés colectivo, siempre y cuando este enmarcado sobre el marco jurídico tanto de pertenencia como de compromiso.

Por otro lado, el poco conocimiento que tienen los ciudadanos, es una gran limitante de la participación, por cuanto el desconocimiento crea desinterés, que sumada a la poca credibilidad política de la ciudadanía hace que la participación sea reducida o mínima, lo que ha sido aprovechado por los dirigentes (líderes), para enmarañar los procesos realizados, dado que estos se han desarrollado solo con la participación de unos cuantos simpatizantes, por lo que se considera no se ha realizado un verdadero proceso que esté debidamente planificado y organizado para que muestre la verdadera esencia de participación de la comunidad.

Es por ello que, la Ley Orgánica de participación Ciudadana establece en su Art. 61, en donde hace referencia que las asambleas parroquiales deben contar con la representación de barrios, recintos, comunas y comunidades a través de un sistema de participación ciudadana que permita el ejercicio de los derechos y asegure la gestión democrática. Así mismo en su Art. 70 hace referencia a la elaboración del presupuesto participativo, en donde la autoridad debe iniciar el proceso de deliberación pública para la formulación del presupuesto con anterioridad y

que las temáticas a discutir se deben realizar en conjunto con la ciudadanía y que las asignaciones se realizarán de acuerdo a lo establecido en el Plan de Desarrollo (CCSPC, 2016).

Por lo que la participación ciudadana estaría presente desde la misma elaboración del Presupuesto Participativo (como herramienta de participación ciudadana) así como en la implementación y ejecución de obras orientadas a dar respuesta a las necesidades generadas por los individuos.

Materiales y métodos

Según Ibáñez & Martín (1986) manifiesta que la entrevista es un intercambio verbal, que nos ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, donde una persona se dirige a otra y cuenta su historia, de su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico.

El diseño metodológico que se va a aplicar a este estudio corresponde a un enfoque descriptivo, debido a que se realizó a través de la situación actual del liderazgo en el comité barrial, enmarcado en la entrevista de 10 personas, que diera como resultado el estudio del liderazgo comunitario y el fortalecimiento organizacional, lo cual genera una minuciosa revisión de diferentes artículos relacionados en los temas ya antes mencionados.

La recolección de datos se llevó a cabo en forma de entrevistas con los moradores del barrio Otto Arosemena Gómez, que se encuentra en el cantón Santa Elena. Los participantes del estudio fueron tratados sin importar la edad, sexo, ingresos o clase social. Las entrevistas se llevaron a cabo en diferentes fechas, con el fin de corroborar el conocimiento empírico. Las entrevistas se programan con un cuestionario anticipado, y se tomaron en cuenta la disponibilidad de los encuestados. Se aseguró la confidencialidad de los datos recogidos de los encuestados. Para el análisis de los datos, se utilizó el análisis de contenidos, en forma de análisis temático para la interpretación y organización de líneas a través del sentido y significado, y que era posible separar las líneas de tres factores: el ámbito familiar, participativo y organizacional. La intención era, a través de inferencias, entender cómo cada participante interpreta y explica estos factores relacionados con sus acciones en el barrio. Por lo tanto, este estudio sirve para profundizar el conocimiento sobre temas relacionados con el clima organizacional, con lo que las contribuciones a la comprensión de la dinámica y comportamiento organizacional.

Análisis de la información empírica y resultados.

Se aplicó la entrevista como instrumento de recolección de información. A continuación se presenta un extracto de análisis de la problemática en donde se logró definir que de acuerdo a la información obtenido en la entrevista, encontramos ausencia de liderazgo por parte de los dirigentes del comité barrial para con sus miembros, y que el tipo de organización en la que participan los miembros del comité se da tan solo con los directivos sin contar con la participación de los demás integrantes; así mismo se ha detectado que la falta de comunicación ha generado la ausencia de los moradores del sector dejando a la deriva por años la dirigencia del comité barrial.

En referencia a las transcripciones de las entrevistas, se pusieron de relieve los puntos más destacados, obtenidos a través de análisis de contenido, dejando al descubierto las acciones, actitudes, sentimientos o percepciones que pueden estar relacionados con los conflictos y los problemas identificados. Informes de entrevistas relacionadas con factores familiares, participativos y organizacionales. Se observa que revelan una insuficiente gestión organizativa que no permite satisfacer sus necesidades. Parece que es común que los moradores del barrio afectado no participan en actividades que favorezcan a la comunidad, pero no lo hacen debido

al estilo de liderazgo que se está manejando, ya que las peticiones que realizaron en su momento no fueron atendidas ni consideradas, causa que conlleva al alejamiento de la mayoría de los moradores del sector.

Cabe resaltar que la ausencia de la participación de la ciudadanía ha incidido mucho en la toma de decisiones, por lo que las pocas veces que se reúnen para realizar una actividad lo hacen los directivos y son ellos quienes toman decisiones. En pocas palabras la directiva actual no cuenta con el apoyo de los moradores del Barrio debido al poco espacio de participación que estos les han dado a sus miembros.

Discusión y presentación de hallazgos relevantes

Las discusiones relacionadas con los factores familiares, de liderazgo y de fortalecimiento organizacional, presente en la entrevistas, revelan el reconocimiento de una división entre moradores y directivos del sector barrial Otto Arosemena, que puede verse en las declaraciones que los dirigentes no consideran ni se preocupan por el bienestar de la comunidad, sólo se preocupan su propio beneficio.

Según Luis (2005), la escasa unidad en el clima organizacional puede significar un impulso para la mala conducta, lo cual concuerda con los hallazgos de varios investigadores Vega, Rodrigo, & Partido (2010) Rodríguez, Romá, & Peiró (1999) Nosnik & Ostrowiak (2005) que han establecido con base en estudios empíricos, el papel del clima organizacional en la mala conducta en la comunidad.

Montero (1994), expone que el clima ético está radicado en el clima de la organización, y esto implantados en la cultura organizacional, que afecta el comportamiento de muchas maneras, es decir que un líder deja de consultar a los miembros de los grupos de la comunidad a la que pertenece o negocia intereses sin tomarlos en cuenta ni informar a tiempo o busca beneficiarse a costa de los recursos de la comunidad, es en ese momento que deja de ser líder comunitario.

La entrevista revela que el liderazgo comunitario se ve dificultado y obstaculizado por los dirigentes de la comunidad obligando a los demás miembros del sector a desvincularse, terminado aislados o excluidos; sin embargo es notorio el rechazo que los miembros de la comunidad expresan para con sus directivos debido a que pasan años y se auto-eligen. Lo que ocasiona debilitamiento en el desarrollo del sector e impide promover la participación de los de las personas de la comunidad.

Según Merino (1996) "la participación ciudadana significa intervenir en los centros de gobiernos de una colectividad, participar en sus decisiones en la vida colectiva, de la administración de sus recursos, del modo como se distribuye sus costos y beneficios. Así los ciudadanos poco a poco tomarán parte de las decisiones que tomen sus gobernantes, El propósito es lograr que la población influya sobre las políticas y decisiones públicas, para ello se hace necesario institucionalizar mecanismos, procesos y organismos a través de una normatividad legal".

El problema en el barrio se debe a que se ha incumplido con el propósito que enmarca la participación ciudadana, donde son ineficientes los procesos de participación quedando sin evidencias que ha existido una planificación efectiva, de manera que sus habitantes no han podido manifestar sus aspiraciones y necesidades, las cuales son importantes para contribuir en la toma de decisiones, en la planificación y en la elaboración del presupuesto de los órganos estatales para que exista una buena distribución de los recursos.

Conclusiones

Si bien el liderazgo comunitario es uno de los temas de inevitable discusión, ha sido poco estudiado en el contexto comunitario, por lo que se ha abordado desde perspectivas teórico prácticas provenientes de otros campos; en este contexto, la presente investigación buscó aproximarse a su estado del arte a partir de los escasos trabajos que lo tratan particularmente analizando las definiciones de liderazgo comunitario, los contextos en los que surge, las características y retos que enfrentan los líderes comunitarios, así como la relación entre liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional.

De acuerdo con los resultados se puede observar que los líderes hacen hincapié en las habilidades y capacidades para facilitar el trabajo en grupo y se ejercen en el ejercicio del liderazgo, hacen que el líder de una referencia a la delantera. Mientras que algunos utilizan sus habilidades para fomentar la participación de la población, otros se colocan en una posición de la omnipotencia, la creencia de que la mejora de las relaciones con el grupo y satisfacer las necesidades de la comunidad está en sus manos. Por lo tanto, generan relaciones de dependencia y sumisión, un obstáculo al desarrollo de nuevos líderes. La ausencia de cursos de formación a favor de este punto de vista y abierto al mismo tiempo, un campo de juego para el trabajo social, lo que puede por sus acciones, el establecimiento de relaciones más democráticas, donde la comunidad es co-responsable de la transformación de su realidad. Por lo tanto, la expansión de las habilidades es necesario para que el líder siempre trabajar en equipo, fomentando la participación de todos. Sólo el crecimiento del colectivo permitirá que el líder fuera de lugar que se destaca como el "pilar de la comunidad". Cuando se trabaja en una perspectiva de la educación popular, residentes de la comunidad también pueden ampliar sus habilidades y capacidades, el ejercicio de su ciudadanía. Sin embargo, está claro que hay líderes que buscan trabajo en esta perspectiva, a medida que desarrollan la capacidad de escuchar, informar al grupo y tratar de establecer un enlace de comunicación entre líderes y seguidores, lo que permite una relación más democrática.

Los sectores barriales, rurales son los que mayores problemas tienen al momento de instaurar el derecho de participación ciudadana, por cuanto no existe el conocimiento necesario para poner en práctica los mecanismos de participación; por lo que el desconocimiento causa el desinterés de sus pobladores. Los barrios generalmente están sometidos a la voluntad de las autoridades de turno y si estas no generan el espacio y las instancias de participación las iniciativas ciudadanas son casi nulas, de hecho en la Provincia de Santa Elena en su gran mayoría la población no conoce; la norma legal, sus beneficios, sumado a la falta de liderazgo de sus directivos no han permitido que se desarrollen los sectores barriales.

Se espera que este estudio proporcione información y comprensión de los aspectos que caracterizan, dentro de las organizaciones, el liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional y los determinantes diversos y complejos de estos comportamientos, desde el debilitamiento del clima organizacional. Y también fomentar aún más la discusión sobre el clima organizacional relación y la participación social.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo Montoya, O. L. (2010). *Lecciones aprendidas del equipo de profesionales de la corporación AVRE en los procesos de fortalecimiento organizacional*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2010. Recuperado a partir de <http://www.bivipas.unal.edu.co/handle/10720/607>
- Alinsky. (1967). pl-000248.PDF - pl-000248.pdf. Recuperado 12 de diciembre de 2016, a partir de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000248.pdf>
- Andrade, R. R. (2013). El liderazgo comunitario y su importancia en la intervención comunitaria. *Psicología para América Latina*, (25), 57–76.
- Argueta, J. C. D., & Andreu, J. F. A. (2006). cinco. Recuperado a partir de <http://biblio3.url.edu.gt/PROFASR/Modulo-Formacion/05.pdf>
- Asamblea Nacional, T. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Quito-Ecuador: Registro Oficial*, 449, 20–10.
- Berkley, J., Nohria, N., & Kotter, J. (2002). *Liderazgo*. Grupo Planeta (GBS).
- CCSPC, C. de G. de R. E. (2016). Participación Ciudadana. Recuperado a partir de <http://www.gobiernogalapagos.gob.ec/participacion-ciudadana/>
- CPCCS. (2015). Consejo Participacion Ciudadana y Control Social - Convenios. Recuperado 12 de julio de 2016, a partir de <http://www.cpccs.gob.ec/?mod=conve>
- Guerra Loor, M. (2015). Plan de gestión social para el fortalecimiento organizacional de los comités barriales del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena año 2014. Recuperado a partir de <http://www.repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1938>
- Ibáñez, A. A., & Martín, A. F. A. L. (1986). *El proceso de la entrevista: conceptos y modelos*. Editorial Limusa.
- Kieffer. (1982). H-M, SER EN EL MUNDO 1. Recuperado 12 de julio de 2016, a partir de <http://www.mercaba.org/FICHAS/H-M/002.htm>
- Luis, R. V. (2005). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de grupos de trabajo*. Ideaspropias Editorial S.L.
- Montero. (2009). El fortalecimiento en la comunidad, sus dificultades y alcances * Scopes and Obstacles in Community Empowerment | Alejita Londoño - Academia.edu. Recuperado

Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional

- 12 de julio de 2016, a partir de
http://www.academia.edu/15974763/El_fortalecimiento_en_la_comunidad_sus_dificultades_y_alcances_Scopes_and_Obstacles_in_Community_Empowerment
- Montero, M. (1994). *Construcción y crítica de la psicología social*. Anthropos Editorial.
- Musitu, G., & Buelga, S. (2004). Desarrollo comunitario y potenciación (empowerment). *Introducción a la psicología comunitaria*, 167–193.
- Nosnik, A., & Ostrowiak, A. N. (2005). *Culturas organizacionales: su origen, consolidación y desarrollo*. Netbiblo.
- OEA. (2000). *La problemática del desarrollo rural integrado en América Latina*. IICA Biblioteca Venezuela.
- Perez, J. L. A. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana*. José Luis Ayoub Pérez.
- Rodríguez, M. Á. M., Romá, V. G., & Peiró, J. M. (1999). *El clima de los equipos de trabajo: determinantes y consecuencias*. Universidad Almería.
- Schmitz, P. (2011). *Everyone Leads: Building Leadership from the Community Up*. John Wiley & Sons.
- Seller, E. P., López, K. A. C. S., & González, G. T. (2014). *Gobernabilidad, ciudadanía y democracia participativa. Análisis comparado España-México*. Librería-Editorial Dykinson.
- UNAD. (2010). Lección 22: Liderazgo Comunitario. Recuperado 12 de julio de 2016, a partir de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/434202/2013_2/Contenido_en_Linea/leccin_22_liderazgo_comunitario.html
- Vázquez. (2013). La Psicología Social Comunitaria. Recuperado 6 de julio de 2016, a partir de <http://psicologiacomunitaria.blogspot.com/>
- Vega, M. C., Rodrigo, M. J. M., & Partido, A. N. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Univ Pontificia Comillas.
- Velázquez, S. (2004). *Violencias cotidianas, violencia de género: escuchar, comprender, ayudar* (1. ed., 1. reimpr). Buenos Aires: Paidós.

Liderazgo comunitario y fortalecimiento organizacional

Zambrano, A., Bustamante, G., & García, M. (2009). Trayectorias organizacionales y empoderamiento comunitario: un análisis de interfaz en dos localidades de la región de la Araucanía. *Psyche (Santiago)*, 18(2), 65–78.

Zambrano, A. X., García Ojeda, M., & Bustamante Rivera, G. (2015). I'm the One Closing and Turning off the Lights: When Leadership Does not Empower Community Leaders to Community. *Universitas Psychologica*, 14(3), 1159-1170.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-3.scal>

ANEXOS

Tabla 1. Respuestas y Análisis de las entrevistas

Grupo Focal	Preguntas	Respuestas	Análisis
<p>Carlos Santos M. 40 años</p>	<p>Liderazgo familiar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se considera líder en su familia? ¿Por qué? 2. ¿Cómo debe actuar un líder familiar? 3. ¿Está de acuerdo que el líder puede ser cualquier miembro de su familia? 4. ¿Las personas necesitamos poder para poder llegar a ser líder? 5. ¿Cuál es la peor falla que puede tener un líder? 6. ¿Consideras que el líder debe tener una buena comunicación con todos los miembros de la familia? <p>Liderazgo Comunitario</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Se considera líder comunitario? ¿Por qué? 8. ¿Qué características debe tener un líder comunitario? 9. ¿Si tuviera la oportunidad de liderar su comunidad barrial, lo haría? 10. ¿Participa activamente en las reuniones de su barrio? 11. ¿Considera que la dirigencia barrial tiene falencias? ¿Cuáles son esas falencias? 12. ¿Quiere mejorar su comunidad barrial, como lo haría? <p>Fortalecimiento Organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Con que frecuencia se reúnen los moradores a las reuniones convocadas por el presidente? 14. ¿Cuáles son las causas más comunes que impide que los moradores no asistan a las reuniones del barrio? 15. ¿Participa en alguna delegación que el presidente designa? 16. ¿Cómo es la relación entre el presidente barrial y los moradores? 17. ¿El presidente barrial motiva a los moradores para la ejecución de alguna actividad? 18. ¿Las actividades que organiza el presidente del barrio son aprobadas por unanimidad o existe imposición de las mismas? 19. ¿El presidente barrial permite la participación de todos ante una problemática? 20. ¿Considera que el presidente barrial cuenta con el apoyo de los moradores? ¿Indique un porcentaje aproximado? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si se considera líder porque cuenta con la confianza de sus familiares. 2. Actuar con directrices 3. No está de acuerdo, el líder debe tener conocimiento del cómo liderar 4. No se necesita poder, se necesita confianza para poder liderar 5. No ser comunicativo con el grupo que lidera 6. La comunicación es parte fundamental del liderazgo 7. Sí, porque tiene la capacidad de lograrlo 8. Carisma, paciencia y comunicativo 9. Sí lo haría 10. No lo hace 11. Existencia de monopolio en la directiva y la falta de comunicación con los miembros del barrio 12. Realizar consenso para que se forme una nueva directiva 13. Dos o tres veces por año. 14. La falta de comunicación entre los miembros de la directiva y los moradores del barrio. 15. No 16. No existe comunicación. 17. No son participes de las actividades 18. Entre la directiva hacen sus actividades sin considerar a los miembros del barrio. 19. No los reúne 20. Solo cuenta con el 1% de los miembros del barrio ya que los quienes conforman el barrio no participan. 	<p>De acuerdo a la información obtenido en la entrevista, encontramos ausencia de liderazgo por parte de los dirigentes del comité barrial para con sus miembros, y que el tipo de organización en la que participan los miembros del comité se da tan solo con los directivos sin contar con la participación de los demás integrantes; así mismo se ha detectado que la falta de comunicación ha generado la ausencia de los moradores del sector dejando a la deriva por años la dirigencia del comité barrial. Cabe resaltar que la ausencia de la participación de la ciudadanía ha incidido mucho en la toma de decisiones, por lo que las pocas veces que se reúnen para realizar una actividad lo hacen los directivos y son ellos quienes toman decisiones. En pocas palabras la directiva actual no cuenta con el apoyo de los moradores del Barrio debido al poco espacio de participación que estos les han dado a sus miembros.</p>

Tabla 2. Respuestas y Análisis de las entrevistas

Grupo Focal	Preguntas	Respuestas	Análisis
<p>Julio Reyes Rivera 60 años</p>	<p>Liderazgo familiar 1. ¿Se considera líder en su familia? ¿Por qué? 2. ¿Cómo debe actuar un líder familiar? 3. ¿Está de acuerdo que el líder puede ser cualquier miembro de su familia? 4. ¿Las personas necesitamos poder para poder llegar a ser líder? 5. ¿Cuál es la peor falla que puede tener un líder? 6. ¿Consideras que el líder debe tener una buena comunicación con todos los miembros de la familia? Liderazgo Comunitario 7. ¿Se considera líder comunitario? ¿Por qué? 8. ¿Qué características debe tener un líder comunitario? 9. ¿Si tuviera la oportunidad de liderar su comunidad barrial, lo haría? 10. ¿Participa activamente en las reuniones de su barrio? 11. ¿Considera que la dirigencia barrial tiene falencias? ¿Cuáles son esas falencias? 12. ¿Quiere mejorar su comunidad barrial, como lo haría? Fortalecimiento Organizacional 13. ¿Con que frecuencia se reúnen los moradores a las reuniones convocadas por el presidente? 14. ¿Cuáles son las causas más comunes que impide que los moradores no asistan a las reuniones del barrio? 15. ¿Participa en alguna delegación que el presidente designa? 16. ¿Cómo es la relación entre el presidente barrial y los moradores? 17. ¿El presidente barrial motiva a los moradores para la ejecución de alguna actividad? 18. ¿Las actividades que organiza el presidente del barrio son aprobadas por unanimidad o existe imposición de las mismas? 19. ¿El presidente barrial permite la participación de todos ante una problemática? 20. ¿Considera que el presidente barrial cuenta con el apoyo de los moradores? ¿Indique un porcentaje aproximado?</p>	<p>1. Si porque soy quien ha sacado adelante a mi familia. 2. Actuar con responsabilidad ya que debe dar buenos ejemplos a sus hijos 3. Sí, porque cuando él no está en su hogar es su esposa quien toma autoridad para con sus hijos. 4. Poder no sino convicción para lograr lo que se propone 5. Que sea autoritario y que no sea comunicativo 6. Por supuesto, la comunicación es importante en la familia 7. Sí, porque me gusta ayudar a los demás 8. Accesibilidad, paciencia y comunicación 9. Ya lo he hecho, y lo volvería a hacer pero si restaura nuevamente el comité 10. No 11. Muchas, pero la principal es que el presidente se cree eterno y no quiere ceder a otros para que trabajen en el sector barrial 12. Reuniendo a los socios fundadores para elegir una nueva directiva con gente joven y que tengan nuevas ideas. 13. Desconozco, debido a que no nos convocan a ninguna reunión 14. Todos se han alejado debido a que el presidente es quien tomaba las decisiones sin consultamos y cuando emitamos nuestras opiniones nunca eran consideradas y mucho menos escritos en las actas 15. No, desde hace años 16. En la actualidad se mantienen con un grupo de 8 personas aproximadamente que son quienes conforman la directiva, ya que nadie le asiste porque has salido del comité por diferentes causas. 17. No, no llama a nadie 18. Él ha hecho que el comité se desintegre ya que se ha hecho lo que él ha querido 19. Anteriormente cuando yo asistía a las reuniones, él solo se limitaba a escucharlas y hacer caso omiso a nuestras opiniones 20. Quienes están ahora con él solo es un grupo minúsculo que no representa en nada al comité, conozco que en la Federación de barrios no somos considerados en nada porque ni siquiera allá nos representa, entonces a mi criterio no tiene el apoyo de ninguno de los moradores, debido a su actitud.</p>	<p>De acuerdo a la información arrojada en la entrevista, encontramos ausencia de liderazgo por parte de los dirigentes del comité barrial para con sus miembros, y que el tipo de organización en la que participan los miembros del comité se da tan solo con los directivos sin contar con la participación de los demás integrantes; así mismo se ha detectado que la falta de comunicación ha generado la usencia de los moradores del sector dejando a la deriva por años la dirigencia del comité barrial.</p>

Tabla 3. Respuestas y Análisis de las entrevistas

Grupo Focal	Preguntas	Respuestas	Análisis
<p>Eloy Merejildo. 84 años</p>	<p>Liderazgo familiar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se considera líder en su familia? ¿Por qué? 2. ¿Cómo debe actuar un líder familiar? 3. ¿Está de acuerdo que el líder puede ser cualquier miembro de su familia? 4. ¿Las personas necesitamos poder para poder llegar a ser líder? 5. ¿Cuál es la peor falla que puede tener un líder? 6. ¿Consideras que el líder debe tener una buena comunicación con todos los miembros de la familia? <p>Liderazgo Comunitario</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Se considera líder comunitario? ¿Por qué? 8. ¿Qué características debe tener un líder comunitario? 9. ¿Si tuviera la oportunidad de liderar su comunidad barrial, lo haría? 10. ¿Participa activamente en las reuniones de su barrio? 11. ¿Considera que la dirigencia barrial tiene falencias? ¿Cuáles son esas falencias? 12. ¿Quiere mejorar su comunidad barrial, como lo haría? <p>Fortalecimiento Organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Con que frecuencia se reúnen los moradores a las reuniones convocadas por el presidente? 14. ¿Cuáles son las causas más comunes que impide que los moradores no asistan a las reuniones del barrio? 15. ¿Participa en alguna delegación que el presidente designa? 16. ¿Cómo es la relación entre el presidente barrial y los moradores? 17. ¿El presidente barrial motiva a los moradores para la ejecución de alguna actividad? 18. ¿Las actividades que organiza el presidente del barrio son aprobadas por unanimidad o existe imposición de las mismas? 19. ¿El presidente barrial permite la participación de todos ante una problemática? 20. ¿Considera que el presidente barrial cuenta con el apoyo de los moradores? ¿Indique un porcentaje aproximado? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si porque he sido el jefe del hogar desde que me case 2. Actuar con madurez para tomar las mejores decisiones 3. Cualquier persona no, debe ser alguien que comparta con mis ideales para guiar a mis hijos y formarlos para que ellos puedan ser líderes cuando formen su propio hogar. 4. No, lo que se necesita es apoyo de la familia para lograr los objetivos 5. Las pocas ganas de hacer el bien común 6. Si 7. Sí, me han dado la oportunidad de liderar el barrio, pero por motivos de salud tuve que retirarme 8. Debe escuchar a sus seguidores sin dejar de lado sus opiniones 9. Mientras tengamos al actual presidente no creo que nadie de los moradores se atreva a asistir a las reuniones y mucho menos a liderar 10. No 11. Sí, no se cuenta con una sede barrial lo que genera que no se puedan hacer las reuniones como se deben siempre se han hecho en la calle y eso ha sido uno de los factores que han enojado a los moradores debido a la negativa del presidente en construir nuestra sede no quiere ceder a otros para que trabajen en el sector barrial 12. Solicitando al GAD Municipal la construcción de la Sede para poder reunir a los socios e integrar nuevas personas para que formen parte del progreso del barrio 13. Antes era una vez al mes, ahora desconozco 14. No tener un sitio cómodo donde reunirse y la actitud autoritaria del presidente que además se reelige cada año sin dar la oportunidad a otro miembro del comité 15. No 16. No estamos integrados como comité por lo tanto no existe ningún tipo de relación 17. No, nunca lo ha hecho 18. Siempre ha sido él quien ha tomado las decisiones 19. No 20. No, nadie asiste cuando el convoca por lo tanto considero que no cuenta con el apoyo de los moradores 	<p>De acuerdo a la información obtenida en la entrevista, encontramos ausencia de liderazgo por parte de los dirigentes del comité barrial para con sus miembros, y que el tipo de organización en la que participan los miembros del comité se da tan solo con los directivos sin contar con la participación de los demás integrantes; así mismo se ha detectado que la falta de comunicación ha generado la usencia de los moradores del sector dejando a la deriva por años la dirigencia del comité barrial.</p>

Tabla 4. Respuestas y Análisis de las entrevistas

Grupo Focal	Preguntas	Respuestas	Análisis
Lidia Tomalá. 42 años	<p>Liderazgo familiar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se considera líder en su familia? ¿Por qué? 2. ¿Cómo debe actuar un líder familiar? 3. ¿Está de acuerdo que el líder puede ser cualquier miembro de su familia? 4. ¿Las personas necesitamos poder para poder llegar a ser líder? 5. ¿Cuál es la peor falla que puede tener un líder? 6. ¿Consideras que el líder debe tener una buena comunicación con todos los miembros de la familia? <p>Liderazgo Comunitario</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Se considera líder comunitario? ¿Por qué? 8. ¿Qué características debe tener un líder comunitario? 9. ¿Si tuviera la oportunidad de liderar su comunidad barrial, lo haría? 10. ¿Participa activamente en las reuniones de su barrio? 11. ¿Considera que la dirigencia barrial tiene falencias? ¿Cuáles son esas falencias? 12. ¿Quiere mejorar su comunidad barrial, como lo haría? <p>Fortalecimiento Organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Con que frecuencia se reúnen los moradores a las reuniones convocadas por el presidente? 14. ¿Cuáles son las causas más comunes que impide que los moradores no asistan a las reuniones del barrio? 15. ¿Participa en alguna delegación que el presidente designa? 16. ¿Cómo es la relación entre el presidente barrial y los moradores? 17. ¿El presidente barrial motiva a los moradores para la ejecución de alguna actividad? 18. ¿Las actividades que organiza el presidente del barrio son aprobadas por unanimidad o existe imposición de las mismas? 19. ¿El presidente barrial permite la participación de todos ante una problemática? 20. ¿Considera que el presidente barrial cuenta con el apoyo de los moradores? ¿Indique un porcentaje aproximado? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si al igual que mi esposo también ayudo en las labores de mi hogar 2. Positivamente, para que todo salga bien 3. En mi hogar somos líderes mi esposo y yo pero no cualquiera puede ser líder, mucho menos mis hijos que son inmaduros 4. No, un poco de carácter fuerte para nuestros hijos obedezcan 5. Tomar decisiones solo sin el apoyo de nadie 6. Si 7. No, aún no me han dado la oportunidad de hacerlos 8. Comunicativo, flexible y disponibilidad de tiempo para atender a sus seguidores 9. Si, aunque con la situación actual lo dudo 10. No 11. No hay sede barrial, no permiten que nuevas personas se integren al barrio y solo hay un grupo que lidera y se reúnen solo cuando quieren hacerle fiestas a la virgen 12. Si, integrando nuevas personas jóvenes y pedirle a los fundadores su apoyo para trabajar por las necesidades del barrio 13. No se 14. La desconfianza y falta de credibilidad con el grupo actual que está al frente del comité 15. No 16. Asumo que mala 17. Nunca lo ha hecho 18. Me imagino que solo con su grupo 19. No 20. No, solo con un 5% 	<p>De acuerdo a la información obtenido en la entrevista, encontramos ausencia de liderazgo por parte de los dirigentes del comité barrial para con sus miembros, y que el tipo de organización en la que participan los miembros del comité se da tan solo con los directivos sin contar con la participación de los demás integrantes; así mismo se ha detectado que la falta de comunicación ha generado la usencia de los moradores del sector dejando a la deriva por años la dirigencia del comité barrial.</p>

Tabla 5. Respuestas y Análisis de las entrevistas

Grupo Focal	Preguntas	Respuestas	Análisis
<p>Kerly Suárez 39 años</p>	<p>Liderazgo familiar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se considera líder en su familia? ¿Por qué? 2. ¿Cómo debe actuar un líder familiar? 3. ¿Está de acuerdo que el líder puede ser cualquier miembro de su familia? 4. ¿Las personas necesitamos poder para poder llegar a ser líder? 5. ¿Cuál es la peor falla que puede tener un líder? 6. ¿Consideras que el líder debe tener una buena comunicación con todos los miembros de la familia? <p>Liderazgo Comunitario</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Se considera líder comunitario? ¿Por qué? 8. ¿Qué características debe tener un líder comunitario? 9. ¿Si tuviera la oportunidad de liderar su comunidad barrial, lo haría? 10. ¿Participa activamente en las reuniones de su barrio? 11. ¿Considera que la dirigencia barrial tiene falencias? ¿Cuáles son esas falencias? 12. ¿Quiere mejorar su comunidad barrial, como lo haría? <p>Fortalecimiento Organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. ¿Con que frecuencia se reúnen los moradores a las reuniones convocadas por el presidente? 14. ¿Cuáles son las causas más comunes que impide que los moradores no asistan a las reuniones del barrio? 15. ¿Participa en alguna delegación que el presidente designa? 16. ¿Cómo es la relación entre el presidente barrial y los moradores? 17. ¿El presidente barrial motiva a los moradores para la ejecución de alguna actividad? 18. ¿Las actividades que organiza el presidente del barrio son aprobadas por unanimidad o existe imposición de las mismas? 19. ¿El presidente barrial permite la participación de todos ante una problemática? 20. ¿Considera que el presidente barrial cuenta con el apoyo de los moradores? ¿Indique un porcentaje aproximado? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sí, porque también ayudo a mi esposo 2. Con responsabilidad 3. No 4. No 5. Tratar de liderar un grupo y no contar con su apoyo 6. Si la comunicación es muy importante 7. Si me gusta trabajar para ayudar a los demás 8. carismático, flexible y comunicativo 9. Si 10. No 11. Sí, no hay participación de la ciudadanía en ninguna actividad porque tampoco hay actividad que se hagan 12. Si, formando nuevos líderes con gente joven y que tengan ganas de trabajar por su comunidad 13. Desconozco 14. No hay sede 15. No 16. Nadie le va a sus reuniones por lo que creo que son malas 17. No 18. Imposición 19. No 20. No, solo con un 1% cuenta 	<p>De acuerdo a la información obtenido en la entrevista, encontramos ausencia de liderazgo por parte de los dirigentes del comité barrial para con sus miembros, y que el tipo de organización en la que participan los miembros del comité se da tan solo con los directivos sin contar con la participación de los demás integrantes; así mismo se ha detectado que la falta de comunicación ha generado la usencia de los moradores del sector dejando a la deriva por años la dirigencia del comité barrial.</p>