



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Liderazgo y gestión comunitaria en la comuna Montañita del cantón  
Santa Elena parroquia Manglaralto**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**AUTOR(A):**

JONATHAN HUMBERTO SUÁREZ GONZÁLEZ

CAROLINE MELINA MUÑOZ GONZABAY

**TUTOR(A):**

Lcdo. ESTANISLAO FLAVIO YAGUAL RODRÍGUEZ, Mgtr.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**  
**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

**Liderazgo y gestión comunitaria en la comuna Montañita del cantón  
Santa Elena parroquia Manglaralto**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Previo a la obtención del grado académico de:

**LICENCIADO(A) EN GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**

JONATHAN HUMBERTO SUÁREZ GONZÁLEZ

CAROLINE MELINA MUÑOZ GONZABAY

LA LIBERTAD – ECUADOR

2025

## INDICE GENERAL

INDICE GENERAL .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
ÍNDICE DE ANEXOS .....	7
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD .....	8
DEDICATORIA .....	9
DEDICATORIA .....	10
AGRADECIMIENTOS .....	11
AGRADECIMIENTOS .....	12
CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC.....	13
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	13
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR .....	14
RESUMEN .....	15
INTRODUCCIÓN .....	17
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Antecedentes Del Problema De Investigación.....	18
1.2. Formulación Del Problema De Investigación.....	22
1.3. Objetivos.....	22
1.3.1. <i>Objetivo General</i> .....	22
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i> .....	22
1.4. Justificación De La Investigación.....	22
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	23
2.1. Conocimiento Actual.....	23
2.2. Fundamentación Teórica y Conceptual.....	29
2.2.1. <i>Liderazgo</i> .....	29
2.2.2. <i>Gestión Comunitaria</i> .....	36
3. MARCO METODOLÓGICO .....	41
3.1. Tipo de investigación.....	41
3.2. Alcance De La Investigación.....	42
3.3. Operacionalización De Las Variables.....	43

3.4.	Población, Muestra Y Periodo De Estudio. ....	45
3.4.1.	<i>Población</i> .....	45
3.4.2.	<i>Muestra</i> .....	45
3.5.	Técnicas e Instrumentos De Levantamiento De Información.....	46
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
4.1.	Confiabilidad Del Instrumento .....	46
4.2.	Análisis De Las Encuestas .....	47
4.3.	Análisis De Las Entrevistas .....	60
5.	DISCUSIÓN.....	70
5.1.	Propuesta.....	73
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	79
6.1.	Conclusiones .....	79
6.2.	Recomendaciones .....	80
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	81
	ANEXOS .....	86

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	43
<b>Tabla 2</b> Fiabilidad del instrumento .....	46
<b>Tabla 3</b> Procesamiento de datos.....	47
<b>Tabla 4</b> Resultados pregunta 1 .....	47
<b>Tabla 5</b> Resultados pregunta 2.....	48
<b>Tabla 6</b> Resultados pregunta 3.....	49
<b>Tabla 7</b> Resultados pregunta 4.....	50
<b>Tabla 8</b> Resultados pregunta 5.....	51
<b>Tabla 9</b> Resultados pregunta 6.....	53
<b>Tabla 10</b> Resultados pregunta 7.....	54
<b>Tabla 11</b> Resultados pregunta 8.....	55
<b>Tabla 12</b> Resultados pregunta 9.....	56
<b>Tabla 13</b> Resultados pregunta 10.....	57
<b>Tabla 14</b> Resultados pregunta 11.....	58
<b>Tabla 15</b> Resultados pregunta 12.....	59
<b>Tabla 16</b> Descripción de la propuesta.....	75
<b>Tabla 17</b> Cronograma de capacitación.....	77
<b>Tabla 18</b> Propuesta de la capacitación.....	78

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Resultados pregunta 1 .....	48
<b>Figura 2</b> Resultados pregunta 2 .....	49
<b>Figura 3</b> Resultados pregunta 3 .....	50
<b>Figura 4</b> Resultados pregunta 4 .....	51
<b>Figura 5</b> Resultados pregunta 5 .....	52
<b>Figura 6</b> Resultados pregunta 6 .....	53
<b>Figura 7</b> Resultados pregunta 7 .....	54
<b>Figura 8</b> Resultados pregunta 8 .....	55
<b>Figura 9</b> Resultados pregunta 9 .....	56
<b>Figura 10</b> Resultados pregunta 10 .....	57
<b>Figura 11</b> Resultados pregunta 11 .....	58
<b>Figura 12</b> Resultados pregunta 12 .....	59
<b>Figura 13</b> Nube de palabras pregunta 1 .....	60
<b>Figura 14</b> Nube de palabras pregunta 2 .....	61
<b>Figura 15</b> Nube de palabras pregunta 3 .....	62
<b>Figura 16</b> Nube de palabras pregunta 4 .....	63
<b>Figura 17</b> Nube de palabras pregunta 5 .....	64
<b>Figura 18</b> Nube de palabras pregunta 6 .....	65
<b>Figura 19</b> Nube de palabras pregunta 7 .....	66
<b>Figura 20</b> Nube de palabras pregunta 8 .....	67
<b>Figura 21</b> Nube de palabras pregunta 9 .....	68
<b>Figura 22</b> Nube de palabras pregunta 10 .....	69

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo A</b> Evidencia de las entrevistas .....	86
<b>Anexo B</b> Evidencia de la encuesta online.....	91

## DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

Quienes suscriben; **MUÑOZ GONZABAY CAROLINE MELINA** y **SUÁREZ GONZÁLEZ JONATHAN HUMBERTO** con C.I. 0927967323 y 2450188434 respectivamente, estudiantes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo, declaró que el Trabajo de Titulación; Proyecto de Investigación presentado a la Unidad de Integración Curricular, cuyo título es: **LIDERAZGO Y GESTIÓN COMUNITARIA EN LA COMUNA MONTAÑITA DEL CANTÓN SANTA ELENA PARROQUIA MANGLARALTO**, corresponde exclusiva responsabilidad de los autores y pertenece al patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, junio de 2025.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:  
**CAROLINE MELINA  
MUNOZ GONZABAY**

Validar únicamente con FirmaEC

---

**MUÑOZ GONZABAY CAROLINE MELINA**  
C.I. 0927967323



Firmado electrónicamente por:  
**JONATHAN HUMBERTO  
SUAREZ GONZALEZ**

Validar únicamente con FirmaEC

---

**JONATHAN HUMBERTO SUÁREZ GONZÁLEZ**  
C.I. 2450188434

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis de grado a Dios a mis padres, María Gonzabay y Avelino Muñoz quienes, con su amor incondicional, apoyo constante en todo mi proceso académico han hecho posible que alcance esta meta. A mis hermanos, por su compañía y ánimo en los momentos difíciles. De igual manera dedico este trabajo a mis profesores quienes con su guía y enseñanza han sembrado en mí el deseo de aprender y superarme.

Que este logro sea siempre un recordatorio de que, con fe, amor y perseverancia, no hay meta inalcanzable



**Muñoz Gonzabay Caroline Melina**

UP

## DEDICATORIA

A Dios, por ser mi luz en la oscuridad, mi fuerza en la debilidad y el sostén que nunca me ha fallado. Sin Su guía, nada de esto habría sido posible.

A mi madre, Janeth Verónica González Mejillón, el alma que ha sostenido la mía en los momentos más difíciles. Por cada sacrificio silencioso, por cada lágrima escondida, por cada palabra de aliento cuando creí rendirme. Tu amor ha sido el motor que me ha impulsado a seguir, y esta meta también es tuya.

A mi padre, Claudio Humberto Suárez Orrala, por su ejemplo de integridad, por enseñarme a luchar con humildad y firmeza. Por estar presente incluso en la distancia, por su apoyo silencioso, pero siempre certero. Tu confianza en mí ha sido un ancla cuando todo parecía inestable.

Esta tesis es para ustedes, mis raíces, mi orgullo, mi razón. Gracias por todo lo que han hecho, lo que hacen y lo que son

**Suárez González Jonathan Humberto**

## AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por ser mi guía en cada paso, quien me dio la fuerza y la esperanza para seguir adelante. Sin él este logro no habría sido posible. A mi familia, mi pilar fundamental, gracias por su amor incondicional por creer en mí cuando yo misma dudaba y por brindarme un hogar lleno de apoyo y comprensión, cada palabra de aliento, cada gesto de cariño y cada sacrificio que hicieron para apoyarme han sido la base fundamental de este logro. También quiero agradecer a todas las personas que, de alguna manera, me acompañaron durante este proceso: amigos, profesores, compañeros, en especial a mi docente tutor Lcdo. Estanislao Flavio Yagual Rodríguez, que compartieron sus conocimientos, experiencias y motivación. Cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en esta etapa de mi vida. Finalmente, agradezco a la vida por permitirme crecer, aprender y alcanzar esta meta, que representa el comienzo de nuevos sueños y proyectos.

**Muñoz Gonzabay Caroline Melina**

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco, en primer lugar, a Dios por concederme la vida, el propósito y la fortaleza necesarios para perseverar en los momentos de mayor dificultad. Expreso mi más profundo reconocimiento a mis padres, Janeth Verónica González Mejillón y Claudio Humberto Suárez Orrala, quienes han sido mi refugio, mi aliento constante y la manifestación más pura de amor incondicional. A mi madre, le agradezco por su presencia inquebrantable, por levantarme aun cuando yo mismo desconocía cómo continuar, y por su ternura, fortaleza y fe permanente en mí. A mi padre, le expreso mi gratitud por su apoyo firme, por enseñarme a no rendirme y a esforzarme siempre por dar lo mejor de mí.

Asimismo, extiendo mi sincero agradecimiento a mi tutor docente, Ing. Estanislao Favio Yagual Rodríguez Mgtr. Cuya guía, paciencia y compromiso fueron fundamentales para la culminación de este proceso académico. Valoro profundamente cada consejo, corrección y palabra de aliento que me brindó a lo largo de este camino.

A mis amigos, quienes estuvieron presentes tanto en los momentos de alegría como en los de mayor desafío, les agradezco por su compañía, por sus palabras oportunas, las risas que aligeraron el trayecto y por creer en mí incluso cuando yo mismo dudaba. Ustedes forman parte esencial de este logro.

A todos quienes me acompañaron y apoyaron en este capítulo tan significativo de mi vida, les expreso mi más sincero agradecimiento. Este triunfo no me pertenece únicamente a mí, sino que es también de ustedes

**Suárez González Jonathan Humberto**



# FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

## CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN UIC

### PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

La Libertad, 16 de junio del 2025

Psic. WILSON ALEXANDER ZAMBRANO VÉLEZ, Mgtr.  
**Director de la Carrera de Gestión Social y Desarrollo- UPSE**

En su despacho. -

En calidad de tutor asignado por la carrera de Gestión Social y Desarrollo, informo a usted que los estudiantes **Muñoz Gonzabay Caroline Melina** y **Suárez González Jonathan Humberto** con cédula de identidad No **0927967323** y **2450188434** respectivamente, han cumplido con los requisitos estipulados en el *Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE y Protocolos Vigentes de la carrera de Gestión Social y Desarrollo*, para la implementación y desarrollo del Trabajo de Titulación, bajo la modalidad de Proyecto de Investigación, de título **“LIDERAZGO Y GESTIÓN COMUNITARIA EN LA COMUNA MONTAÑITA DEL CANTÓN SANTA ELENA PARROQUIA MANGLARALTO”**.

Por lo ante expuesto, recomiendo se apruebe el Trabajo de Titulación referido anteriormente, bajo el Reglamento de Titulación de Grado y Postgrado de la UPSE vigente que cita:

*“Art 11. Actividades académicas del docente tutor. - El docente tutor realizará un acompañamiento a los estudiantes en el desarrollo del proyecto del trabajo de integración curricular, quién presentará el informe correspondiente de acuerdo a la planificación aprobada por el Consejo de Facultad.”*

Debo indicar que es de exclusiva responsabilidad de los autores, cumplir con las sugerencias realizadas durante el proceso de revisión.

Para los fines académicos pertinentes, es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Atentamente,

---

**LCDO. ESTANISLAO FLAVIO YAGUAL RODRÍGUEZ**  
**DOCENTE TUTOR**

# TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

---

Psic. Wilson Zambrano Vélez, Mgtr.  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**



**Estanislao Flavio  
Yagual Rodriguez**  
Time Stamping  
Security Data

---

Econ. Lilibeth Orrala Soriano, Mgtr.  
**DOCENTE GUÍA DE LA CARRERA DE  
GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO**



Firmado electrónicamente por:  
**WALTER ALFREDO  
GELLIBERT VILLAO**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

Lcdo. Estanislao Flavio Yagual  
Rodríguez, Mgtr./Ph.D.  
**DOCENTE TUTOR DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL  
Y DESARROLLO**

---

Lcdo. Walter Alfredo Gellibert Villao, Mgtr.  
**DOCENTE ESPECIALISTA DE LA  
CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL Y  
DESARROLLO**

---

Lcda. Silvia Carpio Panchana, Mgtr.  
**ASISTENTE ADMINISTRATIVA**



Firmado electrónicamente por:  
**CAROLINE MELINA  
MUNOZ GONZABAY**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

Muñoz Gonzabay Caroline Melina  
**ESTUDIANTE**



Firmado electrónicamente por:  
**JONATHAN HUMBERTO  
SUAREZ GONZALEZ**  
Validar únicamente con FirmaEC

---

Suárez González Jonathan Humberto  
**ESTUDIANTE**

# **Liderazgo y gestión comunitaria en la comuna Montañita del cantón Santa Elena parroquia Manglaralto**

Liderazgo y gestión comunitaria en la Comuna Montañita del Cantón Santa Elena, Parroquia Manglaralto

Muñoz Gonzabay Caroline Melina  
Suárez González Jonathan Humberto  
Código Ordic (1) 0009-0007-7029-1842  
Código Ordic (2) 0009-0005-1176-9434

Universidad Estatal Península de Santa Elena-Carrera Gestión Social y Desarrollo

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo y gestión comunitaria en la comuna Montañita del cantón Santa Elena, parroquia Manglaralto”, se realizó con el propósito Analizar la importancia del liderazgo y su influencia en la gestión comunitaria de la comuna Montañita. Se utilizó una metodología con un enfoque mixto de manera cualitativa y cuantitativa, con un alcance descriptivo – correlacional. Las entrevistas dirigidas a los miembros del cabildo comunal 2025 y las encuestas aplicadas a los comuneros, los resultados revelan que la mayoría de comuneros perciben positivamente en el liderazgo ejercidos por sus representantes, especialmente en el aspecto de comunicación, la participación y la resolución de conflictos, no obstante también se evidencian debilidades en cuanto a la formación técnica de los líderes a efecto de esto genera ciertos niveles de inconformidad en parte de la población. Finalmente, se concluye que el liderazgo comunitario en Montañita tiene un carácter participativo y funcional, aunque requiere fortalecerse institucionalmente para alcanzar una gestión aún más eficiente, organizada y sostenible en el tiempo.

**Palabras Clave:** *Liderazgo, Gestión comunitaria, Desarrollo, Gestión Social, Participación ciudadana.*

# **Leadership and community management in the Montañita Commune of the Santa Elena Cantón Manglaralto Parish**

## **ABSTRACT**

*This research work entitled “Leadership and community management in the Montañita Commune of Santa Elena Canton, Manglaralto Parish”, was conducted with the purpose of analyzing the importance of leadership and its influence on community management in the Montañita commune. A methodology with a mixed qualitative and quantitative approach was used, with a descriptive-correlational scope. The interviews directed to the members of the communal council 2025 and the surveys applied to the community members, the results reveal that the majority of community members perceive positively the leadership exercised by their representatives, especially in the aspect of communication, participation and conflict resolution, however, there are also weaknesses in terms of the technical training of the leaders, which generates certain levels of dissatisfaction in part of the population. Finally, it is concluded that community leadership in Montañita has a participatory and functional character, although it needs to be strengthened institutionally to achieve an even more efficient, organized and sustainable management over time.*

**Keywords:** *Leadership, Community Management, Development, Social Management, Citizen Participation.*

## INTRODUCCIÓN

A menudo el liderazgo ha determinado ser la esencia de los problemas que se intensifican desde una sociedad, organización o grupo determinado, destacando la importancia y el compromiso que posee esta cualidad para garantizar los objetivos propuesto desde una acción determinada, además en base a la gestión comunitaria se relacionan los componentes de la participación ciudadana, asociaciones comunitarias que garantice el desarrollo de una comunidad.

La continuidad de las organizaciones en escenarios globalizados depende en gran medida por el liderazgo que adopten; ya que será este estilo el que adopte la entidad y generen beneficios para su población de influencia; por lo que es pertinente mencionar que el liderazgo es el factor relevante para la calidad de los servicios públicos que recibe la gente. (Torres, 2021) Además, es el proceso que permite desarrollar habilidades para llevar a cabo un logro.

Por otra parte, la gestión comunitaria está enfocada en la resolución de problemas de manera que garanticen una mejor calidad de vida, es por ello que Padilla y Ospina (2020) mencionan que es la acción de manera voluntaria o en cooperación con otros individuos para solucionar problemas sociales que se identifican en un determinado territorio, durante sus gestiones desarrollan varias actividades y estrategias que fomentan el desarrollo local, búsqueda de soluciones, prácticas comunitarias, programas y proyectos que garanticen la buena convivencia y bienestar social de todos los ciudadanos de un sector.

Es importante mencionar que el liderazgo comunitario cumple un rol específico en determinar el bienestar colectivo de una sociedad, esto es el caso de las comunidades rurales que son la más vulneradas en el desarrollo, que en gran medida están organizados a través líderes comunales que buscan las soluciones de los problemas a través de gestiones dentro de las entidades del estado. El liderazgo comunitario es la capacidad de una persona o grupo de personas para influir en el desarrollo de una comunidad, a través de la promoción de la participación, la resolución de problemas y el desarrollo de proyectos, según Cadena (2019).

Dentro del contexto de nuestro objeto de estudio, la Comuna Montañita, es reconocida a nivel mundial y nacional visitada por turistas nacionales y extranjero, por sus diferentes atracciones

desde lo cultural, gastronómico, puntos turísticos y noche nocturnas etc. se ha envuelto que el liderazgo y la gestión comunitaria enfrentan desafíos por el desarrollo turístico de la comunidad, que a través de la participación ciudadana busca el bienestar común sin perder la identidad y sostenibilidad del entorno.

De tal manera, que dentro de la Comuna Montañita se ha evidenciado que los procesos de liderazgo que han mantenido los cabildos comunales no han sido aplicados correctamente, demostrando que existe debilidades a lo largo de los años desde la máxima autoridad (presidentes) opacando las acciones comunitarias convenientemente. Esto permite conocer y analizar los modelos de liderazgo y su influencia en la gestión comunitaria.

Asimismo, este proyecto de investigación se enmarca dentro de la línea de investigación de Políticas Públicas, ya que analiza cómo el liderazgo comunitario influye en los procesos de gestión local y en la formulación de propuestas participativas que promuevan el desarrollo desde lo territorial a su vez, se articula con la sublínea de Descentralización y desconcentración al considerar la importancia del accionar de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) y las tomas de decisiones que afectan directamente a las comunidades.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Antecedentes Del Problema De Investigación.**

El liderazgo desempeña un rol importante dentro de la política y en la construcción de sociedades democráticas y participativas. Los líderes comunitarios generan cambios significativos y trabajan de la mano de las comunidades que representan para abordar problemas locales, promueven el bienestar de los miembros de la comunidad y construyen el desarrollo de políticas eficientes. Los líderes comunitarios son la voz activa de sus comunidades, son los que expresan las necesidades y aspiraciones de su gente en temas de seguridad, política, educación y vivienda. Gracias a este papel de representación, los modelos de políticas públicas que se diseñan pueden ajustarse según a la circunstancia específicas de las diferentes comunidades para responder a las demandas de la población.

Según Mejía (2007), menciona que a largo de la historia el tema del liderazgo estuvo llena de personajes que marcaron un hito y cambiaron el mundo con su visión y firmeza, líderes que dirigieron sus esfuerzos colectivos, gestionaron territorios, organizaron exploraciones y comandaron guerras enmarcadas en civilizaciones antiguas como: Sumeria, Egipto, Babilonia, China, Grecia, Roma y los hebreos, Mejía sostiene que esta evolución tuvo continuidad en las organizaciones militares, iglesias católicas, atravesando la edad media con sistemas sociales tales como el feudalismo y la ética protestante, hasta llegar a la revolución industrial, se consolidaron formas o modelos organizativos innovadores. Así el liderazgo se fue adaptando a las necesidades sociales y políticas de cada época sentando las bases para las prácticas actuales.

Los escasos estudios sobre liderazgo en Latinoamérica y sus lógicas de acción, no obstante, se ha convertido en un punto de debate necesario dada la importancia del liderazgo en la comunidad, es crucial examinar sus acciones en el contexto local, pues las problemáticas sociales de las que son susceptibles demandan liderazgo que respondan a las condiciones ideológicas, sociales, políticas y valóricas de su entorno. (Lasso-Quintero & Galeano Trilleras, 2021)

En Latinoamérica la visión del liderazgo ha avanzado a lo largo de su historia, El liderazgo de ser relacionado como autoritario ahora es una visión más inclusiva gracias a los avances de la democracia y la globalización han seleccionado nuevas maneras de enfrentar los diferentes desafíos sociales tales como económicos, políticos y culturales (Balón, 2022).

No obstante, en los países latinoamericanos a pesar de la aparición de líderes progresistas o de izquierda, aún persiste el liderazgo autoritario. Estos líderes han implementado estrategias con el objetivo de mantenerse en el poder del país que gobiernan. Tal es el caso de Venezuela, donde el expresidente Hugo Chávez, tras su muerte, fue sucedido por Nicolas Maduro, quien ha mantenido su mandato durante varios años, siendo criticado por diferentes mandatarios y ciudadanos, tanto dentro como fuera de la región.

Como bien sostiene López (2022), el estilo de liderazgo autoritario de Nicolas Maduro en Venezuela se basa en el legado populista de su antecesor, Hugo Chávez, quien, durante su mandato se encargó de dañar el funcionamiento democrático como el parlamento y los tribunales.

Promoviendo un modelo en base a su carisma personal y en su conexión con el pueblo, en vez de optar por reforzar la participación y los procesos judiciales. A medida que Chávez consolidaba su poder, desarrolló políticas que fomentaban la movilización de comunidades marginadas, pero al mismo tiempo dismantelaba los contrapesos institucionales, creando las condiciones para que el poder sea autoritario. Nicolas Maduro luego de la Muerte de Hugo Chávez en 2013 continuó en esa misma línea, intensificando la represión y la centralización del poder, lo que ha llevado a una dura crisis y a un deterioro significativo en la gestión comunitaria de Venezuela.

Yagual y León (2022), establecen que el crecimiento urbano de las ciudades latinoamericanas a menudo en zonas marginales es desorganizada, lo que provoca el aumento de los problemas sociales, inseguridad, desorden, pobreza, escasez de recursos y falta de infraestructuras requiriendo el pronunciamiento de parte del gobierno, caso que se observa en varias ciudades de Ecuador, estado que podría mejorar si existieran líderes comunitarios hábiles de gestionar de forma efectiva y garantizar la planificación de estos sectores, sin embargo, estos situación se ve opacada por la falta de compromiso, empoderamiento, experiencia y conocimiento de nuestras autoridades.

Guevara y Quiñonez, (2023) indican que en Ecuador el liderazgo cumple un rol importante dentro de las diferentes instituciones públicas donde influye el desempeño laboral el cual consideran importante para el éxito de su organización, señala también que las empresas deben enfocarse en integrar un liderazgo adecuado de nivel jerárquico para que los proyectos de la empresa se realicen de la mejor manera.

Ecuador ha atravesado transformaciones profundas en su sistema político, alterando significativamente su estructura de organización tanto social como gubernamental. Pasó de tener un sistema centralizado y dependiente del Estado central a ser descentralizado y autónomo, según (Tomalá, 2024), sostiene que el marco legal del COOTAD y la constitución 2008 respaldan este cambio, debido a que establecen que la gestión de los distintos niveles del Estado tiene que ser aplicada independientemente en cada provincia, municipalidad y junta parroquial. Debido a esto, los ciudadanos pueden involucrarse activamente en su propio territorio, teniendo la oportunidad de participar en la planificación, gestión de recursos y actividades comunitarias. A su vez en la

toma de decisiones tanto a nivel local como en las políticas públicas, no obstante, los desafíos en los procesos de participación aún persisten a lo largo del tiempo en muchos territorios.

Yagual y León, (2022) mencionan que la provincia de Santa Elena está dividida en tres cantones, Santa Elena que comparte el mismo nombre de la provincia, Salinas y la Libertad. En cuanto a temas políticos la provincia cuenta con una estructura bien consolidada. Este territorio se caracteriza por un liderazgo enfocado en promover el crecimiento económico, lo que enfatiza a las autoridades y dirigentes a trabajar priorizando el desarrollo económico como motor principal para el progreso local. Además, el liderazgo se ejerce a través de instituciones autónomas y descentralizadas, representadas por alcaldes, prefectos y concejales, quienes son los responsables en velar por el desarrollo y bienestar de sus cantones.

El cantón Santa Elena se divide en seis parroquias rurales: Ancón, Atahualpa, Simón Bolívar, Chanduy, Colonche y Manglaralto. La parroquia Manglaralto territorio donde está ubicado el Gobierno Autónomo Descentralizado liderada por su presidenta y vocales, cuenta con un total de dieciocho comunas entre ellas se encuentra la comuna Montañita.

La comuna Montañita es una organización comunitaria reconocida como comuna indígena de descendientes ancestrales de las primeras culturas originarias del Ecuador. Su estructura organizacional está compuesta por la Asamblea General de Comuneros, el cabildo y las Comisiones Especiales. Según el *“Reglamento Interno de la Comuna Montañita”*, establece que la asamblea general es el órgano principal para la toma de decisiones donde los comuneros mayores de 16 años tienen derecho a participar con voz y voto, además pueden elegir y ser elegidos para los cargos de liderazgo dentro del cabildo o en las comisiones especiales promoviendo de esta manera la renovación de líderes y la corresponsabilidad en la gestión comunitaria.

En la comuna Montañita surge el cambio constante de líderes provocando que se genere una división entre los comuneros, esto ha provocado un cierto grado de disconformidad con la directiva actual, por un lado, mientras que por otro existe quienes las respaldan incondicionalmente.

## **1.2. Formulación Del Problema De Investigación.**

¿Cuál es la influencia del liderazgo en el fortalecimiento de la gestión comunitaria dentro de la Comuna Montañita, ubicada en la parroquia Manglaralto del cantón Santa Elena?

## **1.3. Objetivos.**

### ***1.3.1. Objetivo General.***

- Analizar la importancia del liderazgo y su influencia en la gestión comunitaria de la comuna Montañita cantón y provincia de Santa Elena, parroquia Manglaralto.

### ***1.3.2. Objetivos Específicos.***

- Analizar el sustento teórico del liderazgo en la gestión comunitaria en la comuna Montañita, cantón Santa Elena, parroquia Manglaralto.
- Caracterizar la situación actual del liderazgo y la gestión comunitaria de la comuna Montañita cantón Santa Elena, parroquia Manglaralto.
- Proponer estrategias de liderazgo adaptado a las necesidades de la Comuna Montañita que fomenten de manera efectiva la gestión comunitaria.

## **1.4. Justificación De La Investigación.**

La presente investigación aborda cómo el liderazgo y la gestión comunitaria son parte esenciales para desarrollar y lograr objetivos comunes desde lo organizacional, social y económico, dentro del contexto de la comuna Montañita del cantón Elena, provincia del mismo nombre de la parroquia Manglaralto. Es importante destacar que más allá de lo turístico esta comuna posee desafíos significativos en cuanto a la gestión colectiva y el apoyo de la participación ciudadana. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la justificación de una investigación consiste en exponer las razones que fundamentan su realización, lo que implica demostrar su pertinencia y relevancia dentro del campo de estudio, así como su viabilidad para generar conocimiento válido.

La justificación teórica aportará en el análisis de las variables de estudio, liderazgo y la gestión comunitaria detallando la importancia de establecer estos parámetros e incentiven por un

desarrollo digno, además el aporte metodológico, se utilizó un instrumento específico de recolección de información, alineado con el objeto de estudio. Dado que la investigación adopta un enfoque mixto, esto facilitó la construcción del cuestionario diagnóstico en función de las variables definidas. Asimismo, el contenido obtenido a través del instrumento proporcionará datos relevantes para el desarrollo del estudio, el cual se orienta hacia el liderazgo y la gestión comunitaria, por lo que permitirá en la comuna montañita establecer una visión más clara y amplia con el objetivo de cumplir con las expectativas de los comuneros a través de la toma de decisión.

Se ha organizado esta investigación en tres bloques bien diferenciados para que sea más fácil seguir el hilo del trabajo. Al principio, se dedicó una sección completa a revisar lo que investigadores han escrito sobre este tema; además, se explican ideas teóricas más relevantes y mencionó las leyes que dan respaldo legal a todo lo que estoy planteando. Después se cuenta la metodología de investigación, los métodos utilizados y por qué se eligieron; también se detalla cómo se decidió con qué personas trabajar y cómo se recolectó la información que se necesitaba para llegar a conclusiones sólidas. En la tercera parte se presenta lo que se descubrió, tanto los datos numéricos como las opiniones y experiencias que recopilamos; por eso mismo, se incluye una discusión donde se plantea sobre lo que significan estos hallazgos. Para finalizar el documento, se presentan las conclusiones más relevantes, recomendaciones pertinentes, todas las fuentes consultadas y anexos extras que pueden ayudar a entender mejor el estudio en su totalidad.

## **2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. Conocimiento Actual.**

El liderazgo es interpretado como la habilidad de influir y orientar a un grupo al cumplimiento de objetivos comunes (Gómez, 2002). En las comunidades el liderazgo cumple un rol importante dispuesto a que los líderes locales no sólo inspiran a los individuos de su comunidad, ya que a su vez fortalecen la cohesión social y fomenta la participación ciudadana para el desarrollo de la comunidad, un líder eficiente en las comunidades puede ser impulsor de cambio capaz de promover la colaboración y empoderamiento de los habitantes de su comunidad.

La gestión comunitaria se refiere al proceso, en el que los miembros de la comunidad planifican, ejecutan y evalúan acciones para incrementar el bienestar y resolver problemas locales,

una gestión bien organizada y efectiva puede sumar ventajas a la comunidad equilibrando el crecimiento económico con el cuidado del medio ambiente y la cultura local.

Vallejos y otros (2019) en su estudio *“Liderazgo comunitario en las políticas públicas chilenas: representaciones y significados desde la ciudadanía”* se sostiene en la percepción ciudadana sobre el liderazgo, aplicando un método mixto que combinó cuestionarios cuantitativos con análisis cualitativo para obtener una comprensión integral del fenómeno. Los resultados arrojaron un bajo reconocimiento del liderazgo en políticas con una preferencia marcada por un enfoque colectivo y horizontal, así como la predominancia de representaciones individuales sobre las colectivas.

Quispe, F. (2020) en su estudio titulado *“Tendencias sobre liderazgo transformacional para gobernabilidad en Sudamérica”* el objetivo general de esta investigación fue determinar las tendencias en relación al liderazgo transformacional para gobernabilidad en el continente sudamericano. Mientras tanto los objetivos específicos se basan en evaluar cuál es la tendencia del liderazgo en Sudamérica a su vez identificar casos relevantes en temas de gobernabilidad y conocer como el estilo de este tipo de líder podría impactar en la gobernanza. El estudio concluye que la política en Sudamérica se caracteriza por la presencia de líderes carismáticos y populistas, así como una creciente demanda de políticas inclusivas que enfrentan desigualdades históricas. Además, se observa una nueva generación de líderes juveniles que está tomando protagonismo, existe una mayor preocupación ambiental, adaptación a cambios políticos y el uso intensivo de plataformas digitales para la comunicación y movilización. Se destacó que países como Chile y Uruguay por su estabilidad y desarrollo humano; Colombia por sus esfuerzos en consolidar la paz; Perú por enfrentar crisis mediante reformas económicas y Costa Rica por sus políticas ambientales y estabilidad democrática. Este tipo de liderazgo “Transformacional” genera un impacto significativo al promover cambios profundos en las estructuras gubernamentales, además facilita visiones inspiradoras y fomenta la participación ciudadana activa siendo base fundamental para avanzar hacia sociedades más equitativas, inclusivas y prósperas en la región.

*“Determinantes en la Provincia de Santa Elena”* Investigación desarrollada por León, Vélez, Castro y Núñez (2020), su principal objetivo fue identificar características, rasgos y estilos que presenta el liderazgo en la provincia como factor clave para transformar identidad desde un enfoque cultural. La metodología se basó en un enfoque mixto sustentados en el método descriptivo, como instrumento para la recolección de datos se usaron encuestas y análisis bibliográficos. La población seleccionada fueron las personas empadronadas en el consejo nacional electoral – provincial. El resultado se utilizó como base para implementar marcos teóricos, contextualizados, de las singularidades que definen la identidad del liderazgo en la provincia de Santa Elena.

Martínez, Y. (2020) en su estudio *“liderazgo en procesos comunitarios de la comuna 4 Altos de Cazucá”*, planteó analizar como la preparación de los líderes influyen en su labor comunitaria y en su percepción de liderazgo. En el desarrollo del estudio hizo el uso del enfoque cualitativo con un diseño no experimental, al analizar los resultados se identificó que prevalecen estilos de liderazgos autoritarios por la forma en la que está organizada la comuna impidiendo que no todos participen en la toma de decisiones de su comunidad. Los estilos de liderazgo identificados se basan en tradiciones muy arraigadas a la cultura local, donde los líderes están acostumbrados a ser los únicos en manejar los asuntos de la comunidad. A pesar de ello el proceso formativo hizo entrar en conciencia, generando reflexiones hacia un liderazgo más democrático y transformador.

En la investigación *“Liderazgo comunitario como eje de desarrollo social participativo”* su principal objetivo fue determinar el impacto que tiene el liderazgo comunitario en el progreso social de la comuna El Blanco de la parroquia Charapotó del cantón Sucre. Se llevó a cabo un estudio descriptivo, cuantitativo, bibliográfico utilizando el método inductivo, la población seleccionada fueron de 160 habitantes, los resultados arrojaron que el 76% de sus integrantes consideran que la gestión del líder comunitario no ha contribuido al desarrollo de su localidad debido a que es reelegido y no consigue impulsar la participación comunitaria en el desarrollo social (Aveiga, Menéndez, & Calderón, 2020).

En la investigación “*Retos del liderazgo comunitario frente a los paradigmas de la gestión social*” realizado en las parroquias rurales José Luis Tamayo y Anconcito. La investigación requirió de una metodología descriptiva y exploratoria empleando como instrumento entrevistas a líderes comunitarios, dirigentes políticos de turno y observación directa permitiendo asimilar donde surge el liderazgo comunitario y analizar el rendimiento de los líderes. En sus resultados se pudo señalar que el liderazgo comunitario motivado es el resultado de una gestión social bien aplicada en las parroquias intervenidas y se concluyó que los líderes pueden formarse y adaptarse de acuerdo a las necesidades y circunstancias de su entorno (Peña, Peña, Ozaetta, 2020).

Pazmiño (2021) “Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la agencia de promoción económica con Quito, durante el primer semestre del 2019” estudio con enfoque cuantitativo y cualitativo, los instrumentos para identificar tipos de liderazgo fue el Test Grid y Mouton, además se desarrolló un cuestionario para medir el nivel de participación de los subordinados. La muestra del estudio fue el centro de desarrollo de la empresa, conformado con representantes en cada subárea. En los resultados se lograron identificar tres líderes con estilo autocrático y un solo líder con estilo equilibrado según el Test implementado.

A su vez Chinchay y Chaverry (2021), en su investigación correspondiente a la revisión teórica sobre el “*El liderazgo en el sector público*” el objetivo de este trabajo fue explorar fundamentos teóricos sobre el liderazgo organizacional en contextos públicos tanto en sus raíces históricas y perspectivas actuales sobre el tema. Se empleó una metodología descriptiva no experimental con enfoque cualitativo tomando en base el análisis teórico referenciado y el estudio de fuentes documentales. En el resultado se estableció que existen una gran diversidad de paradigmas sobre el liderazgo que han sido validados al menos en cinco disciplinas: administración, ciencia política, psicología, sociología y antropología. Además, se resaltó la importancia de aplicar diferentes tipos de liderazgos de acuerdo como amerite la situación para potenciar el rendimiento y la motivación de los colaboradores dentro de la gestión pública.

Mendoza, L. (2021) en su artículo “*Liderazgo y gobernabilidad en los centros poblados rurales*” Mendoza se propuso explorar el impacto del liderazgo en la gobernabilidad de los centros

poblados rurales del distrito de Huancané, región Puno, Perú. En su artículo se trabajó mediante un enfoque cuantitativo con alcance correlacional empleando todos de nivel teórico y empírico. Los resultados expusieron que las autoridades coincidieron en su percepción sobre el efecto de la comunicación social en el liderazgo político. Demostrando que las autoridades locales predominan que el criterio del líder es aquel capaz de imponer de manera coordinada a los demás.

Sanmartín, M. (2022) en su estudio *titulado “Nivel de gestión de los líderes comunitarios en torno a las políticas para el desarrollo socio económico de la parroquia el Progreso de Cantón Nabón”* evalúa el nivel de gestión de los líderes comunitarios de la parroquia el Progreso, en el desarrollo de esta investigación se empleó una metodología mixta, se realizaron encuestas, entrevistas a los líderes y participación directa en las asambleas comunitarias permitiendo conocer con exactitud la forma de tomar decisiones para el desarrollo de la comunidad. Los hallazgos principales detectaron que el 70% de los líderes se enfocan en la solución de problemas de su comunidad, pese a que se detectaron debilidades en la participación y la necesidad de contar con asesoramiento profesional para el desarrollo de una mejor gestión.

La investigación titulada *“Liderazgo e innovación organizacional en gobiernos autónomos descentralizados”* estableció su objetivo general en evaluar la importancia del liderazgo transformador e innovación en la administración pública del cantón Chone perteneciente a la provincia de Manabí. El método utilizado fue el cualitativo, para la recolección de datos se desarrolló la observación directa y entrevistas a profundidad. Como resultado se evidenció existe una necesidad de incluir por parte de los Gobiernos Autónomos Descentralizados mecanismos transformadores efectivos para la viabilidad de la innovación organizacional y la profesionalización en el sector público (Zambrano & Vegas, 2022).

*“Caracterización del liderazgo en los actores sociales del barrio 5 de junio del cantón La Libertad, 2022”* el objetivo de esta investigación determinó caracterizar el liderazgo de los actores sociales de la zona estudiada, se utilizó un enfoque mixto, se usaron encuestas y entrevistas para el levantamiento de información, mediante aquello se llegó a concluir que el liderazgo es capaz de cambiar la dinámica de situaciones conflictivas, además los tipos de liderazgo abarcados en la investigación son visibles en la zona resaltando entre ellos el liderazgo democrático (Balón , 2022).

Yagual y León (2022), en su estudio *“El liderazgo comunitario y la gestión organizacional del barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena Periodo 2022-2023”* en la investigación se hizo el uso de la metodología correlacional, implementando encuestas y entrevistas para la recolección de información sobre el liderazgo organizacional. Se emplearon instrumentos técnicos, encuestas a 144 jefes de hogar como resultado de muestra representativa de las 637 personas, se entrevistó a 12 líderes comunitarios, en los resultados obtenidos se mostró una alta confiabilidad con un Alpha de Cronbach de 0.919, indicando que el liderazgo efectivo está vinculado directamente a una gestión organizacional exitosa.

Peña, C. (2023) en su investigación denominada *“Programa de gestión participativa para mejorar el liderazgo comunitario en la provincia de Luya, Amazonas 2023”* tuvo como propósito crear un programa de gestión participativa para potenciar el liderazgo comunitario. Para llevar a cabo este estudio se adoptó por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-propositivo. Se aplicó un cuestionario a la población que estuvo compuesta por 23 líderes comunitarios de la provincia Luya, dando como resultado que el 60.9% obtiene un porcentaje de liderazgo de nivel medio, el 21.7% porcentaje bajo y el 17.4% porcentaje alto.

En el marco de la investigación sobre liderazgo y su efecto en la participación comunitaria, se realizó un estudio en la Cooperativa Juan Pablo II, asentada en la provincia del Guayas, el tema de investigación titulada como *“El liderazgo como factor de participación comunitaria”* tuvo un enfoque cualitativo y fenomenológico con el propósito de comprender de qué forma viven y perciben la realidad los líderes y los miembros de la cooperativa. Se establecieron entrevistas semiestructuradas para recoger información necesaria y se crearon grupos focales que permitieron analizar las dinámicas sociales existentes dentro de esta comunidad. Los resultados obtenidos en la comunidad indicaron que el liderazgo es un factor importante para el progreso social y atender las necesidades de sus habitantes (Zambrano & Andino, 2024).

## **2.2. Fundamentación Teórica y Conceptual.**

### **2.2.1. Liderazgo**

El liderazgo ha sido definido por varios autores que en términos generales apuntan enfoques similares por lo tanto se podría decir que el liderazgo generalmente es la capacidad y facilidad que tiene una persona de poder influir en los demás guiando y motivando al cumplimiento de metas y objetivos comunes, es un proceso evolutivo que puede presentarse en diferentes contextos y situaciones de nuestras vidas ya sea político, profesional, comunitario, educativo o personal. Esta sería una definición básica sin embargo no es la única.

En este sentido, Lussier y Achua (2002) definen el liderazgo como “un vínculo doble entre líderes y seguidores, pues representan el desarrollo donde el líder da a conocer sus ideas, los seguidores lo aceptan y se muestran motivados para respaldarla y llevar a cabo el cambio”. Es decir que la relación entre líderes y seguidores es influyente, dispuesto a que ambas partes trabajen juntas para alcanzar cambios significativos alineados con propósitos comunes que implica elementos esenciales como la intención, la responsabilidad, el cambio y el propósito compartido.

Por un lado, Hurtado, J. (2019) definen que el liderazgo en el marco social es fundamental debido a la influencia que tiene al momento de organizar y llevar a cabo los procesos, procesos que están bajo la responsabilidad de las personas que los dirigen. El líder adquiere reconocimiento y autoridad permitiéndole empoderarse para guiar, dirigir, sugerir ideas y motivar a los demás.

Por otro lado, Guevara y Quiñónez (2023) liderazgo en las instituciones, lo definen como un rol importante que incide en el desempeño de los funcionarios, ayudando a establecer metas hacia el objetivo de la institución. Asimismo, una administración exitosa al mando de los líderes enfocada en la motivación, comunicación y responsabilidad dispone a obtener un mejor ambiente laboral dentro del equipo de trabajo.

Cuesta, E. (2020) define el liderazgo como la capacidad de incidir de manera positiva en las personas con el fin de alcanzar objetivos junto a la participación constante y comprometida de

cada integrante del grupo. Satisfaciendo cada uno sus motivaciones y necesidades, y crear un entorno que impacte positivamente al equipo y a su gestión.

Esta perspectiva se basa en el principio fundamental de que las organizaciones existen gracias a las personas ya que sin quienes configuren los procesos productivos, intelectuales, administrativos o gerenciales, no se ofrecerían bienes ni servicios. Por lo tanto, el capital humano se reconoce como un elemento clave y diferenciador que garantiza la sostenibilidad organizacional, ya que los líderes y empleados constituyen los recursos necesarios para diseñar, implementar y ejecutar acciones dentro de las organizaciones.

En base a la definición de liderazgo expuesta por diferentes autores ambos coinciden que es la habilidad de ejercer influencia sobre otros con el fin de lograr objetivos en base a una guía y motivación, además se llega a concluir que las definiciones sobre el liderazgo es un proceso de evolución ya que puede adaptarse a distintas expectativas en nuestro entorno, la clave está en la influencia, la colaboración y la responsabilidad son predominantes para alcanzar resultados en conjunto.

### **Importancia del Liderazgo**

El liderazgo es un factor fundamental para el crecimiento y el logro de las organizaciones comunitarias, ya que influye directamente en la capacidad de movilización, coordinación y motivación de sus miembros. Por lo que se refiere Montenegro Morales (2017), la debilidad en el liderazgo es uno de los principales problemas que afectan a las organizaciones de la sociedad rural, que tienen un impacto negativo en las relaciones sociales internas y la eficiencia económica de los empresarios, y, por tanto, un liderazgo efectivo es muy importante para enfrentar los desafíos ambientales y sociales que enfrentan estas organizaciones.

El liderazgo es un proceso en el que está involucrado el pensamiento a largo plazo y esto puede darse de manera implícita, donde se evidencian transformaciones y cambios para la mejora de las organizaciones, así como de sus respectivas culturas. Es preciso mencionar que, existe el liderazgo cuando las personas siguen y obedecen al líder para alcanzar un determinado objetivo y esto lo hacen por voluntad y convicción propia, mas no por obligación. Esto sucede debido a las

características del líder, principalmente por el carisma, la personalidad, así como su credibilidad. Existen líderes natos, los cuales tienen dichos rasgos y habilidades propias desde su infancia temprana; sin embargo, dichos rasgos y habilidades propias de un líder también se pueden desarrollar en el transcurso del tiempo (D'Alessio, 2019).

Analizando la importancia que implica el liderazgo dentro de las organizaciones comunitarias, se establece que no solo se trata del rol que asume una persona, pues más allá de aquello se considera que es una pieza fundamental para que los proyectos o diferentes actividades estén encaminadas por el camino correcto. Si existe un buen liderazgo habrá motivación por parte de las personas y se organizan de mejor manera para lograr metas importantes. En cambio, si se percibe un liderazgo debilitado por falta de empoderamiento, tal como señala Montenegro, M. (2017), afectaría en gran escala puesto a que se debilitaron las relaciones entre los miembros además se generaría desconfianza y deficiencia en lo económico.

Además, el liderazgo no solo conlleva a disponer órdenes o estar al frente, se trata de forjar miradas hacia el futuro, de lo que ya está hecho implementar alternativas para mejorarlo y adaptarse a los cambios. Es un mecanismo que se relaciona en inspirar a otros y lograr la participación activa de todos sin ser obligados sino por voluntad propia porque creen en lo que están haciendo.

### **Liderazgo en la gestión comunitaria**

El líder comunitario enfoca su concentración en las necesidades, inquietudes y aspiraciones de la comunidad dejando de lado los intereses personales. Su meta principal es promover y aportar de forma activa en la toma de decisiones y la implementación de proyectos que beneficien su entorno. Para Rojas (2023) el liderazgo comunitario conlleva la capacitación y formación de otros miembros para que se involucren y participen de manera activa en la toma de decisiones y la ejecución de proyectos que afectan a su comunidad.

Es crucial tener en cuenta que el liderazgo en la comunidad conlleva la cooperación con otros líderes, organizaciones, instituciones y miembros de la comunidad para lograr metas compartidas y enfrentar retos comunes. Además, con esto como lo menciona, los líderes

comunitarios deben poseer la habilidad de motivar e inspirar a otros integrantes de la comunidad para que se involucren y aporten de manera activa a la mejora de su ambiente.

Zapata, (2021) define el liderazgo comunitario como la capacidad de movilizar colectivamente a los miembros de una comunidad para lograr objetivos comunes relacionados con el bienestar social, la equidad y el desarrollo sostenible. Este tipo de liderazgo no solo implica dirigir o tomar decisiones, sino también facilitar el diálogo, cooperación y empoderamiento. El autor afirma que el liderazgo comunitario debe ser inclusivo, horizontal y basado en el reconocimiento de saberes locales, promoviendo la participación y el fortalecimiento de los lazos sociales como mecanismos esenciales para enfrentar las problemáticas territoriales y ambientales.

### **Tipos de liderazgo**

La trayectoria histórica del liderazgo ha estado enmarcada por una constante evolución adaptándose a las diferentes actividades dinámicas que impactan en las organizaciones y a la sociedad en general. En sus inicios, el liderazgo era distinguido por sistemas organizativos regulados con una visión autoritaria, es decir los denominados “líderes” ejercían el dominio total sobre su equipo sin considerar las opiniones de los demás, sin embargo, con el tiempo aparecieron nuevas perspectivas sobre el liderazgo. Surgieron perspectivas más colaborativas con enfoques más humanistas como el liderazgo transformacional y entre otros que describiremos en este apartado (Contreras Torres, Barbosa Ramírez, y Piñeros Espinoza 2016,18).

### **Liderazgo laissez-faire**

El liderazgo laissez-faire se caracteriza por la ausencia de liderazgo y suele ser ineficaz debido a la falta de compromiso del líder. Se caracteriza principalmente por la falta de interés y apoyo de los subordinados, ya que el líder se centra exclusivamente en los resultados de sus actividades. Este estilo de liderazgo repercute negativamente en el rendimiento de los subordinados y genera resultados insatisfactorios. Las diferencias entre los estilos transaccional y laissez-faire radican principalmente en la eficacia del rendimiento de los subordinados, gracias al nivel de apoyo que brindan los líderes. Las diferencias entre los estilos transformacional y laissez-faire residen en la implicación conjunta del líder y sus subordinados a través de la motivación, la comunicación, la confianza, el apoyo y la supervisión. (Pacsi Choque et al., 2015)

El liderazgo laissez-faire puede conceptualizarse como un líder con poco compromiso con la organización. Para Martínez (2004), un líder laissez-faire o liberal es una persona inactiva que evita la toma de decisiones y el liderazgo responsable dentro de una organización, no participa en el grupo y otorga a sus miembros plena libertad. Sin embargo, también difieren del liderazgo laissez-faire, al igual que la comparación entre ambos estilos de liderazgo.

### **Liderazgo autocrático**

Un estilo de liderazgo autocrático o más conocido como autoritario ejerce un alto grado de autoridad sobre su equipo y toma la mayoría de las decisiones de forma unilateral. Este estilo de liderazgo se asocia generalmente con el enfoque de gestión tradicional o clásico y se caracteriza por la toma de decisiones sin consulta previa. Los líderes autoritarios dan órdenes a sus subordinados y exigen obediencia absoluta.

Sverdlik (1991) observa que la base de este liderazgo es la autoridad formal y generalmente está orientado a objetivos organizacionales, mientras que demostrar consideración hacia los subordinados tiene poco valor intrínseco como técnica de liderazgo. Wehrich, Heinz y Koontz (1996) añaden que el líder autocrático manda y exige obediencia, es dogmático y posesivo, y demuestra su poder utilizando recompensas y castigos como incentivos para los empleados.

Por su parte Lewin (1951) pionero en el estudio sobre los tipos de liderazgo donde argumentó que estos se originan dependiendo de qué forma los líderes ejercen su autoridad. Destacó que un tipo de liderazgo llamado “Liderazgo participativo o democrático” que se centra en los miembros de su equipo, en su comunidad involucrándose en la toma de decisiones, empodera a otros y utiliza retroalimentación como una oportunidad para liderar sin ignorar la opinión de los demás.

### **Liderazgo democrático**

Como antes se mencionó, Lewin (1951) basa su definición específicamente en el comportamiento del líder que involucra a los demás y da la oportunidad para que otros se empoderen y puedan ejercer liderazgo.

En este enfoque, la teoría del liderazgo participativo de Vroom y Yetton (1973) se postula en que el liderazgo es un comportamiento asociado a grupos, no solo a individuos. Establece que cada persona en una organización tiene la capacidad de apoyar al logro de objetivos colectivos. Vroom y Yetton no intentaron establecer una teoría integral del liderazgo, sino que se centraron en cómo los administradores comparten el poder, agilizan la participación e influyen en sus subordinados; en otras palabras, cómo toman disposiciones. Este modelo también se basó en las investigaciones de Coch y French (1948), French, Israel y As (1960), y Morse y Reimer (1956) sobre la relación entre la participación de los obreros en la toma de decisiones y su efectividad, así como sobre el uso efectivo de la participación según la situación.

### **Liderazgo transaccional**

El enfoque de liderazgo transaccional tiene sus raíces en los años cincuenta, cuando el sociólogo y economista Max Weber lo planteó inicialmente (Alcázar Cruz, 2020). Este estilo se apoya en una dinámica de intercambio mutuo entre quienes dirigen y sus colaboradores; por lo tanto, funciona como un sistema de negociación constante. El modelo opera mediante pactos claros y definidos, donde la realización exitosa de labores particulares genera recompensas que fueron establecidas con anterioridad. Los directores que abrazan esta metodología concentran sus esfuerzos en monitorear el rendimiento de su equipo, asegurar el logro de objetivos planteados y mantener esquemas de reconocimiento bien estructurados. Asimismo, esta forma de liderar se distingue por crear roles perfectamente delineados y generar expectativas transparentes; sin embargo, también fomenta un ambiente organizacional ordenado y confiable (Contreras Torres y Barbosa Ramírez, 2013).

### **Liderazgo transformacional**

Al acercarse el final del siglo XX, James MacGregor Burns (mencionado en Gutiérrez-Colomer, 2020) presentó la idea del liderazgo transformacional, que se distingue por promover la creatividad, despertar entusiasmo y generar motivación entre los trabajadores. Esta modalidad de liderazgo pretende provocar transformaciones profundas tanto en las personas como en las instituciones; por lo tanto, se apoya en una perspectiva amplia y establece vínculos emocionales significativos con los colaboradores. Aunque su implementación ha sido cuestionada en ambientes más conservadores o durante momentos de tensión organizacional, su diferencia con el modelo

transaccional continúa siendo tema de discusión académica. En nuestros días, numerosas compañías han empezado a dejar atrás estructuras inflexibles; además, adoptan formas de liderazgo mixtas que combinan aspectos tanto transformacionales como transaccionales.

Mientras que el liderazgo transaccional demuestra ser útil para el manejo de operaciones cotidianas y el cumplimiento de objetivos específicos, el liderazgo transformacional aporta la inspiración y la perspectiva necesarias para estimular la innovación; asimismo, fortalece el sentido de pertenencia organizacional (Bracho Parra y García Guiliany, 2013).

### **Enfoques del liderazgo**

- **Enfoque de Rasgos (o Enfoque de los Rasgos del Líder)**

Este enfoque sostiene que los líderes nacen con características personales específicas como carisma, inteligencia, autoconfianza y habilidades sociales que los distinguen de los no líderes. Aunque hoy se reconoce que el liderazgo también puede desarrollarse, este enfoque fue pionero al incluir ciertas cualidades con el liderazgo exitoso. Sigue siendo útil en procesos de selección y evaluación de potencial de liderazgo (Mindtools, 2024).

Según Yulk (1992) este enfoque identifica a las personas adecuadas a ocupar un cargo de liderazgo, pero no garantiza si este líder elegido será efectivo. No obstante, este enfoque propone rasgos importantes relacionados a obtener un liderazgo exitoso como los altos niveles de energía, integridad, control de estrés, madurez y confianza en sí mismo.

- **Enfoque Conductual**

Se centra en las acciones de los líderes, no en su esencia. Separa los estilos de liderazgo en patrones conductuales que se enfocan en la tarea (productividad) o a las relaciones (personas). Esta técnica facilitó la formación de líderes al centrarse en comportamientos observables, como dar instrucciones claras o fomentar la participación, lo que permitió a profesionalizar el liderazgo (Cherry, 2023).

- **Enfoque Situacional**

Destaca que no solo existe un estilo de liderazgo, sino que a medida de su desarrollo debe adaptarse a la circunstancia que establece el desarrollo y las habilidades de las personas de quienes lo guían. Es importante tener en cuenta que el líder en la actualidad conoce su entorno para luego tomar decisiones en base a la circunstancia (Situacional, 2024).

- **Enfoque Transformacional**

Cherry, (2024) menciona que en este enfoque se percibe al líder como un agente de cambio, capaz de motivar e inspirar a los integrantes del grupo a lograr alcanzar niveles superiores de desempeño y dedicación. Es muy apreciado en tiempos de cambio organizacional, dado que promueve la innovación, el trabajo en equipo y la visión compartida, influyendo tanto en los resultados como en la cultura de la organización.

- **Enfoque del Liderazgo Servicial (Servant Leadership)**

El líder servicial prioriza las necesidades de los demás, enfocándose en el crecimiento y bienestar del equipo antes que en su propia autoridad o beneficio. Este enfoque ha ganado terreno en contextos educativos, religiosos y organizaciones con alto compromiso ético, promoviendo una cultura de respeto, empatía y desarrollo humano (Greenleaf, 2025).

### ***2.2.2. Gestión Comunitaria***

#### **Definición:**

Para Correa et al, (2020) la gestión comunitaria puede describirse como la capacidad de los miembros de una comunidad, que comparten un entorno común, para tomar decisiones y participar en cualquier aspecto de su vida. Es esencial que la comunidad tenga un conocimiento detallado de la realidad, para establecer prioridades en cuanto a sus necesidades. Una vez identificadas se pueden tomar decisiones, planificar y llevar a cabo actividades que permitan cambiar la situación en beneficio de la comunidad.

Siguiendo esta misma línea, la gestión comunitaria implica la obtención de recursos y la colaboración de esfuerzos que permiten resolver los problemas de un grupo social que mantiene relaciones y necesidades comunes; por tanto, requiere participación y compromiso con el futuro de una localidad en términos de su desarrollo y bienestar común. Dentro del ámbito de impacto de

la gestión comunitaria, el riesgo debe ser atendido estratégicamente, en especial relación con lo ambiental, donde lo que se pretende es la transformación y adaptación socio ambiental, buscando las mejoras físico espaciales del entorno.

De acuerdo con Saavedra, (2022) la administración comunitaria representa un mecanismo colaborativo donde los grupos humanos participan de manera directa; además, toman las riendas en el diseño, desarrollo, evaluación y control de propuestas dirigidas hacia el progreso completo. Esta metodología fomenta la independencia territorial, impulsa la responsabilidad mutua junto con la justicia distributiva, y aporta al refuerzo de los vínculos sociales mediante sistemas democráticos y de participación. El investigador subraya la relevancia de apoyar las habilidades organizacionales y potenciar el papel de los protagonistas sociales; por lo tanto, permite que las colectividades intervengan como actores principales en la modificación de sus circunstancias y en el impulso del crecimiento perdurable. La intervención en las decisiones importantes y la realización de programas no solamente consolida la identidad grupal y la unión interna; sin embargo, también garantiza mayor durabilidad en los logros alcanzados. Bajo esta perspectiva, el trabajo conjunto y la responsabilidad compartida se transforman en cimientos fundamentales para abordar los desafíos actuales; aunque incluyen el desarrollo económico con participación amplia, la justicia social y el manejo medioambiental consciente.

Cruz, (2018) destaca que la organización comunitaria se ha convertido en una condición indispensable para alcanzar el desarrollo social sostenible en la actualidad. Desde esta perspectiva, se plantea que la participación organizada de la sociedad civil constituye el nuevo paradigma del desarrollo sostenible a nivel mundial. El autor sostiene que, al ser la organización comunitaria un eje esencial del desarrollo sostenible, su fomento debe ser asumido tanto por el Estado como por la misma sociedad civil, la cual debe organizarse para interactuar activamente con las instituciones estatales y así aprovechar de forma efectiva las oportunidades que surjan tanto desde el interior como desde el exterior de la comunidad.

Según Roda (2018), la participación de las comunidades organizadas representa un pilar básico para lograr un crecimiento social que perdure en el tiempo. Ante los problemas sociales y medioambientales que enfrentamos hoy en día, involucrar a los grupos civiles organizados no

solamente aparece como una alternativa factible; además, se convierte en una manera diferente de entender el progreso. Por lo tanto, esta propuesta permite formar comunidades más fuertes e independientes, las cuales tienen la capacidad de crear respuestas particulares que se ajusten a lo que realmente viven y requieren.

Bravo, (2019) expresa que, importante la creación de grupos de individuos de un sector, ya que son los protagonistas en la toma de decisiones y conscientes de los problemas de su comunidad, facilitando la formulación de soluciones basándose en la información suministrada por estos grupos comunitarios. Esta articulación de varios representantes facilitará la formulación de estrategias de gran influencia positiva y de cambio social que aseguren el bienestar de las comunidades.

### **Diagnóstico participativo y mapeo comunitario**

El diagnóstico participativo involucra a la participación y más que nada reflexiva de la comunidad en general se orienta al conocimiento propio de su realidad y a la forma de organización de sus habitantes en estructuras sociales estables para encaminar acciones transformistas y alcanzar el desarrollo sostenible (Muiños, 2006).

Sobre todo, el mapeo comunitario es una herramienta que sirve para despertar el interés de las personas en su comunidad aportando a la participación activa de sus pobladores. El mapeo comunitario es una estrategia flexible que posibilita la generación conjunta de conocimiento, en efecto se fundamenta en que son los propios integrantes de la comunidad quienes conocen el territorio y saben de las problemáticas existentes en su comunidad. El mapeo permite el fortalecimiento de la comunidad y el patrimonio geográfico y sociocultural de la población a través de procesos participativos (Arenas-Monreal et al., 2019).

El diagnóstico participativo y el mapeo comunitario al activar la participación de sus pobladores en cuanto al conocimiento y el análisis de su realidad se fortalece el liderazgo comunitario en base a la reflexión, empoderamiento y la corresponsabilidad.

Estos enfoques influyen en la gestión comunitaria al:

- Establecer que es fundamental que los líderes y la comunidad en general reconozcan sus problemáticas, las aprecien, pero al mismo modo también los recursos y capacidades que poseen viéndola desde una perspectiva propia.
- Implementar procesos de participación comunitaria para que todos puedan ejercer en la toma de decisiones y en las elaboraciones de proyectos.
- Ejecutar un liderazgo compartido entre diferentes actores de la comunidad y no centralizarlo todo a las personas que estén al frente de los demás fomentando la colaboración, creatividad y la coordinación lo que mejora la gestión comunitaria
- Desarrollar una gobernanza más democrática donde la ciudadanía no sea simplemente la que aporta información, sino que sea la principal protagonista en trazar metas y establecer modelos para la solución de sus problemáticas.

### **Participación comunitaria**

La participación comunitaria es la iniciativa ciudadana que garantiza la efectividad de la toma de decisiones, y es antecedente clave que valida cualquier iniciativa social ya que cuando la comunidad es partícipe de su obra se empodera de su proyecto y se efectúa su sustentabilidad.

La importancia de la participación comunitaria se basa en la convivencia ciudadana donde se fortalece la autonomía de los miembros de la comunidad, es un mecanismo que enriquece el trabajo de los ciudadanos, y es fundamental para la autogestión. Al participar cada uno aporta con su identidad generando una participación colectiva que busca el beneficio común de toda la comunidad (Merchán, 2015).

Por consiguiente, Molina (2020), la define como el proceso de intervención de los integrantes de una comunidad, abarcando la solución de problemas al momento de ser identificadas, a la toma de decisiones en beneficio de la comunidad, gestionar los recursos y a su vez ejecutar proyectos y evaluar los resultados.

Según Galeana y Sainz (2021) la participación social comunitaria es un proceso de organización y acción comunitaria que se unen para dar frente a sus dificultades y gestionar recursos que permitan dar solución a sus necesidades y demandas.

Las definiciones plasmadas se enfocan en la colaboración de la comunidad, factor que influye para el fortalecimiento de la gestión comunitaria a pesar que cada establece una perspectiva específica.

## **Organización de comités, asambleas y redes comunitarias**

### **Comités**

Un comité lo conforman un conjunto de personas encargadas de un asunto en general, se lo define como un proceso colectivo donde cada miembro tiene funciones específicas establecidas. Dentro de un comité hay seguidores, otros son líderes, algunos se enfocan en la búsqueda y análisis de la información que se justificara las resoluciones del grupo.

Existen casos de conflictos dentro de un comité y lo fundamental es llegar a un consenso preferible político y seguir con las actividades plasmadas siendo estas administrativas, de análisis, toma de decisiones o debatir algún tema polémico dentro de la organización. (Vílchez Quesada et al., 2009)

Es más, se menciona sobre si existe una estructura formal de los comités, si son partes de la estructura organizacional y tienen autoridad y deberes específicos, se consideran formales tal como ocurre en la institución comunal donde se realizó el estudio.

La comuna montañita en su reglamento interno.

## **CAPITULO VII**

### **ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS ÓRGANOS INTERNOS**

#### **Sección I de la asamblea general.**

---

*Art. 39.- La Asamblea General es la Máxima Autoridad en la Comuna Montañita y se integrará con todos o la mayoría de comuneros asistentes, hombres y mujeres a partir de los dieciséis años de edad cuyos nombres se encuentren inscritos en los registros de la Comuna Montañita y la Dirección Distrital 24D01 Santa Elena del Ministerio de Agricultura y Ganadería.*

**Art. 40.- Son atribuciones y deberes de la Asamblea General:**

*e) Crear e integrar las comisiones especiales u otras comisiones que sean necesarias para la buena marcha de la administración de la Comuna, las mismas que serán elegidas en la primera Asamblea del Cabildo entrante.*

*41.- La Asamblea General nombrará comisiones, quienes durarán en sus funciones un año y en caso de ausencia serán reemplazados por el respectivo suplente.*

---

Haciendo hincapié en el artículo extraído del documento oficial de los reglamentos internos de la comuna se comprende que la asamblea es conformada por socias y socios comuneros, son la máxima autoridad al momento de la toma de decisiones, son ellos quienes crean y aprueban las comisiones necesarias para la gestión y desarrollo de la comunidad por lo tanto son comisiones formales al estar establecidos en la estructura organizacional de la Comuna Montañita.

### **3. MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

El presente trabajo de investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener mejor comprensión sobre el fenómeno del liderazgo y su incidencia en la gestión comunitaria en la Comuna Montañita. El liderazgo puede influir o a su vez afectar el proceso mediante el cual la comunidad planifica.

La investigación enfocada en lo cualitativo tiende a desarrollarse por medio de entrevista a los miembros del cabildo (Líderes comunales), con la finalidad de indagar detalladamente sus vivencias, estilo de liderazgo, percepciones y su rol en la organización y desarrollo comunitario.

En cuanto al enfoque cuantitativo desarrollado a través de encuestas hacia la comunidad con la finalidad de medir la percepción general sobre el liderazgo, a su vez el grado de involucramiento colectivo y logros de la gestión social.

Según (Creswell, 2018) “el enfoque mixto de la investigación es apropiado cuando los métodos cualitativos y cuantitativos, usados en conjunto, proporcionan mejor comprensión de los

problemas de investigación que cuando se utilizan por separado”. El estudio sobre liderazgo y gestión comunitaria en montaña, esta metodología contribuye a obtener una visión más integral de los procesos de organización, participación y autogestión, al combinar la riqueza interpretativa con el respaldo estadístico de los datos.

### **3.2. Alcance De La Investigación.**

El estudio realizado tiene un alcance descriptivo – correlacional.

#### **Investigación descriptiva**

Se establece como investigación descriptiva ya que busca realizar un estudio de tipo fenomenológicos o narrativos desde una perspectiva constructivista, para aquello se usan métodos para la recolección de relatos, perspectiva personal y experiencias (Ramos, 2020).

En este tipo de investigación se integran los métodos de encuestas, donde la información se obtiene y se procesa a partir de cuestionarios cerrados – indirectos, y los métodos observacionales donde la información es recogida mediante escalas de observación cerrada (García, s.f).

Un estudio descriptivo se basa en la redundancia en describir o comprender las características, perfiles personales, comunidad, grupos, objetos o cualquier otro factor que conlleve a un análisis. Examinan aspectos del fenómeno a estudiar. Describir en lo científico significa medir por lo tanto en una investigación descriptiva se selecciona varias cuestiones y se miden independientemente para describir lo que se investiga. (Sampieri, 2006)

#### **Investigación correlacional**

La investigación correlacional tiene como objetivo hallar explicaciones en cuanto a la relación que existe entre dos o más variables dentro de una muestra o contexto particular (Hernández, et al., 2014).

En base a las definiciones este estudio tiene un propósito descriptivo y correlacional ya que busca describir y comprender la dinámica de la gestión y el liderazgo en contexto específico donde se evalúan perfiles, trayectorias y dinámicas sociales mediante métodos cuantitativos como encuestas que ayudan a la recopilación de datos sobre el fenómeno estudiado sin ser modificado.

A su vez obtiene un alcance correlacional al estudiar la relación entre variables claves, como el estilo de liderazgo ejercido y el nivel de participación o efectividad en la gestión comunitaria para identificar conexiones potencialmente importantes entre sí. De esta manera el estudio muestra cómo se manifiestan estos fenómenos y también cómo se conectan en el constructo social estudiado.

### 3.3. Operacionalización De Las Variables

**Tabla 1** Operacionalización de variables

Variable (Definición)	Dimensión	Indicador	Ítem/Pregunta	Técnica de recolección
<p><b>Liderazgo</b> El liderazgo requiere la habilidad de influir en otros, los líderes pueden ejercer influencia tanto en el comportamiento como en las actitudes de las personas para lograr metas compartidas en beneficio del grupo organizacional (Guerra, 2018).</p>	Habilidades de comunicación	de Capacidad de comunicar metas y actividades, interpretar y atender necesidades del grupo	¿Los líderes de la comuna demuestran habilidades de comunicación emocional, interpretando y atendiendo las necesidades del grupo?	Encuesta
			¿Considera usted que las metas y actividades de la administración comunal se comunican de forma clara a la comunidad? ¿Por qué?	Entrevista
	Resolución de conflictos y colaboración	de Promoción de la y resolución pacífica y trabajo en equipo	¿En Montañita, los líderes comunitarios promueven la resolución pacífica de conflictos y la colaboración entre los miembros de la comunidad?	Encuesta
			¿Cómo se promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes actores de la comunidad?	Entrevista
	Estilo de liderazgo	de Adaptabilidad del liderazgo a valores y características de la comunidad	¿Los estilos de liderazgo en la comuna se adaptan a las características y valores de la comunidad, facilitando cambios positivos y sostenibles?	Encuesta
			¿Cuáles considera que son las principales fortalezas y debilidades del liderazgo actual en la comunidad?	Entrevista
Promoción de la participación	de Fomento de la participación ciudadana	¿Los líderes de la comuna Montañita promueven activamente la participación ciudadana en la gestión de proyectos y actividades comunitarias?	Encuesta	
		¿Qué acciones implementa para incentivar la participación	Entrevista	

			de la comunidad en los procesos de la toma de decisiones?	
	Reconocimiento y respeto	Percepción del reconocimiento y respeto hacia los líderes	¿Cómo percibe usted el reconocimiento y respeto que recibe como representante de la comunidad?	Entrevista
	Formación y capacitación	Promoción de la formación en liderazgo	¿En la comuna Montañita se promueve la formación y capacitación en liderazgo y gestión comunitaria para fortalecer las capacidades de sus integrantes?	Encuesta
			¿Qué importancia le atribuye a la capacitación y formación de nuevos líderes comunitarios?	Entrevista
	Participación comunitaria	Frecuencia de participación en actividades organizadas por la comunidad	¿Participó frecuentemente en las actividades organizadas por la comunidad? ¿Cómo evalúa el impacto del liderazgo y la gestión comunitaria en el desarrollo social y económico de Montañita?	Encuesta Entrevista
	Planificación y ejecución de acciones	Capacidad para planificar y ejecutar acciones que mejoran bienestar y calidad de vida	¿La gestión comunitaria en la comuna Montañita permite planificar y ejecutar acciones que mejoran el bienestar y la calidad de vida de sus habitantes?	Encuesta
			¿De qué manera se planifican y ejecutan los proyectos comunitarios en Montañita?	Entrevista
	Sostenibilidad y equilibrio	Consideración del desarrollo económico, ambiental y cultural	¿Las actividades y proyectos gestionados por la comunidad consideran el equilibrio entre el desarrollo económico, la protección ambiental y la cultura local?	Encuesta
	Organización y asignación de recursos	Claridad en la asignación de responsabilidades y organización de recursos	¿En Montañita existe una asignación clara de responsabilidades y una adecuada organización en la gestión de los recursos comunitarios?	Encuesta
	Transparencia y democracia	Percepción de transparencia, democracia y rendición de cuentas	¿Los miembros de la comunidad consideran que la gestión comunitaria es transparente y se realiza de manera democrática?	Encuesta
			¿Qué mecanismos existen para la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión comunitaria?	Entrevista
	Desafíos de la gestión	Identificación de desafíos en la gestión comunitaria	¿Qué desafíos enfrenta el cabildo comunal para lograr una gestión eficaz y participativa?	Entrevista

### Gestión comunitaria

La gestión comunitaria debe interpretarse como la capacidad que tienen los miembros de una comunidad, con un entorno común, para involucrarse activamente en los aspectos que influyan en su vida cotidiana (Cajas,1999).

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

### **3.4. Población, Muestra Y Periodo De Estudio.**

#### **3.4.1. Población**

En el marco de la investigación científica es importante definir la población. Según Pastor (2019) en el ámbito de la investigación define población a un conjunto de personas, objetos, transacciones o eventos en los que estamos interesados en estudiar. Según (Moreno, 2018) la población y muestra es importante para garantizar la representatividad y la validez de los resultados.

La población objeto de estudio, está compuesta por los socios y socias comuneras de la Comuna Montañita, Cantón Santa Elena, Parroquia Manglaralto, registrados en el libro del cabildo comunal y en la Dirección Distrital 24D01 Santa Elena del Ministerio de Agricultura y Ganadería a la fecha de realizarse este estudio cuenta con un total de 1600 socios activos en la comunidad.

#### **3.4.2. Muestra**

Una muestra se define como la división de un grupo extraídos de la población total, con la finalidad de realizar un estudio para interpretar dicha población. (Arias y Corvinos, Diseño y metodología de la investigación.,2021). El presente estudio dictaminó una muestra de 310 Socios/as seleccionadas de la población total de 1600 habitantes en la Comuna Montañita. Para el tamaño de la muestra se midió usando un nivel de confianza del 95% con margen de error del 5% de esta manera se garantiza la relevancia de los datos.

#### **Tipo de muestreo**

En el marco de esta investigación se requirió el uso del muestreo aleatorio simple, dispuesto a que es el adecuado al implementar cuando se tiene una lista completa y específica de todos los integrantes de la población al cual se desea implementar una muestra representativa en la comuna.

En el muestreo aleatorio simple, todos los individuos se seleccionan aleatoriamente de una lista (diseño de encuesta). En la práctica, su implementación eficaz es difícil a menos que la población sea relativamente pequeña o tenga una estructura muy simple. (Casal & Enric, 2003)

### 3.5. Técnicas e Instrumentos De Levantamiento De Información.

Para el desarrollo del estudio se optó por un enfoque metodológico mixto que permitió combinar herramientas cualitativas y cuantitativas, con la finalidad de obtener una visión integral del fenómeno a estudiar: el liderazgo y su incidencia en la gestión comunitaria de la Comuna Montañita. Los métodos usados permitieron recabar información de la percepción ciudadana y del cabildo comunal 2025.

En cuanto al enfoque cuantitativo se utilizará la técnica de encuesta, que será aplicada como muestra a 310 comuneros de la Comuna Montañita calculada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% asegurando la representatividad e los datos de su población total de 1600 comuneros.

## 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1. Confiabilidad Del Instrumento

Con el fin de asegurar la consistencia interna de la encuesta elaborada, y para validar que esta pudiera recoger de manera fiable las percepciones de los participantes, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach. Este análisis se aplicó al conjunto de preguntas que conformaron nuestro instrumento de indagación. El método estadístico sirve para valorar el grado de coherencia en las valoraciones de las personas encuestadas, verificando que las preguntas diseñadas para explorar una misma área temática estén realmente interconectadas. Un resultado que supera el valor de 0.75 en esta prueba es un claro indicador de que la encuesta utilizada es fiable y consistente. Ante lo mencionado, se presenta el resultado obtenido de este indicador.

**Tabla 2** *Fiabilidad del instrumento*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.936	12

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan, en el software SPSS.

**Tabla 3** *Procesamiento de datos*

<b>Resumen de procesamiento de datos</b>			
		N	%
Casos	Validado	310	100%
	Excluido	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan, en el software SPSS.

El análisis de consistencia interna arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.936. Este resultado se interpreta como un grado sobresaliente de confiabilidad en la herramienta que se utilizó para recoger la información. En términos prácticos, esta alta puntuación sugiere que las interrogantes planteadas en el cuestionario guardan una estrecha correlación interna y, además, confirma que todas ellas contribuyen de manera uniforme a la medición de las dimensiones conceptuales que se buscaron explorar en esta investigación.

En consecuencia, es posible afirmar con certeza que el cuestionario posee la solidez estadística necesaria validando que la información recopilada representa fidedignamente el sentir y las opiniones de las personas consultadas en relación con las temáticas investigadas.

#### **4.2. Análisis De Las Encuestas**

Una vez analizada la confiabilidad del instrumento aplicado, se plantean los resultados de cada una de las preguntas que lo conforman, siendo así, se muestra lo siguiente:

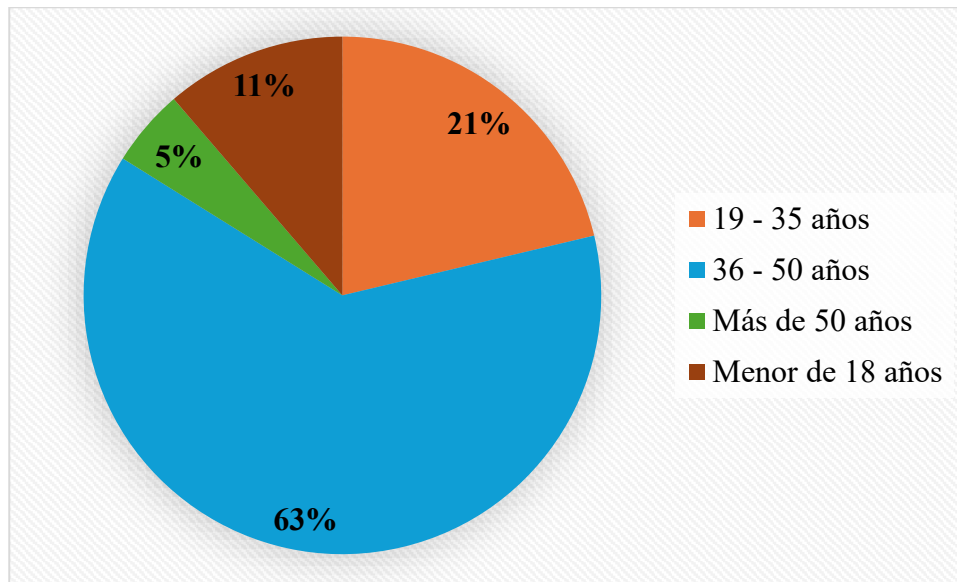
1. Edad

**Tabla 4** *Resultados pregunta 1*

<b>Edad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
19 - 35 años	66	21%
36 - 50 años	194	63%
Más de 50 años	15	5%
Menor de 18 años	35	11%
<b>Total general</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 1** Resultados pregunta 1



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: El grupo de edad típico entre los encuestados atiende a los de 36-50 años, lo que corresponde al 63% del total. Este grupo continúa con el 21% en 19-35 años, mientras que los mayores a 50 años son de un 5% y los que tienen más de 18 años el restante. Estos resultados reflejan que la mayoría de la población consultada pertenece al segmento medio de adultos, generalmente involucrados en campos sociales y comunes. Este hecho es relevante, ya que suele ser experiencia comunitaria, familia o responsabilidad trabajar, y puede contribuir significativamente al proceso de gestión de la comunidad.

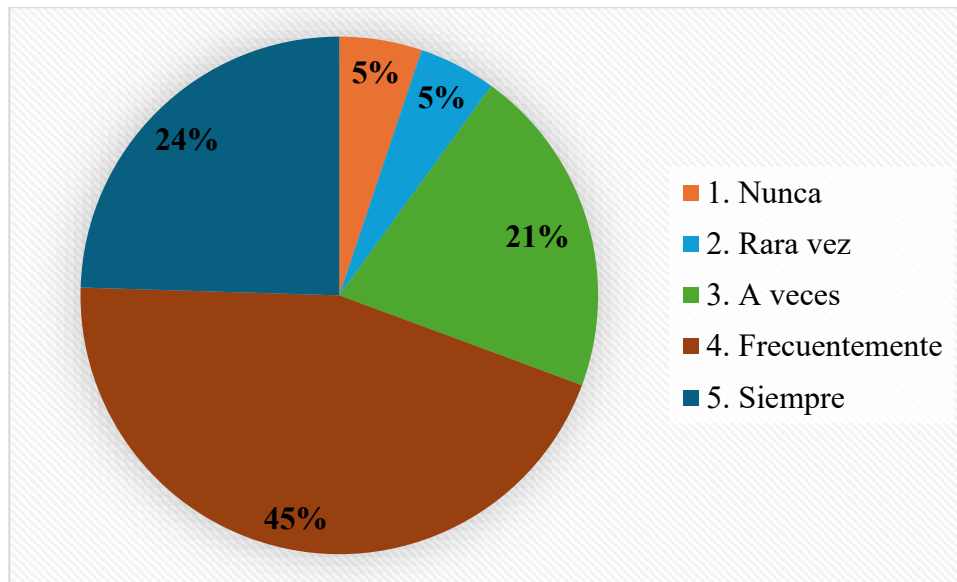
2. Participó frecuentemente en las actividades organizadas por la comunidad.

**Tabla 5** Resultados pregunta 2

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	16	5%
2. Rara vez	15	5%
3. A veces	64	21%
4. Frecuentemente	139	45%
5. Siempre	76	24%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 2** Resultados pregunta 2



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: El 45% de los encuestados dijeron que con frecuencia participaban en actividades comunitarias, con el 24% continuando, que siempre ha sido el caso, con una participación en aumento del 69%. Mientras tanto, el 21% dijo que esto a veces estaba involucrado, y que los valores más bajos corresponden rara vez o nunca con un 5% respectivamente. Este patrón muestra un alto grado de compromiso con la mayoría de los miembros de la comunidad. Este es un indicador positivo de cohesión social, atribución y cooperación, la participación frecuente es un pilar fundamental del éxito de todos, esto se debe a que permite que las decisiones y acciones realmente satisfagan las necesidades colectivas.

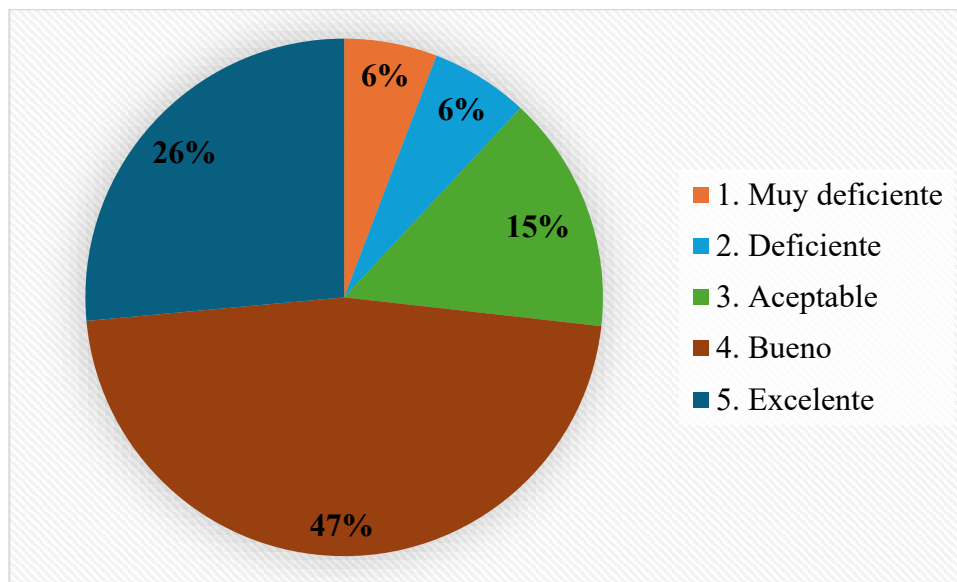
3. Los líderes de la comuna demuestran habilidades de comunicación efectiva, interpretando y atendiendo las necesidades del grupo.

**Tabla 6** Resultados pregunta 3

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy deficiente	18	6%
2. Deficiente	19	6%
3. Aceptable	46	15%
4. Bueno	145	47%
5. Excelente	82	26%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 3** Resultados pregunta 3



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: El análisis de las respuestas sobre las capacidades comunicativas emocionales de los dirigentes demuestra que un 47% de los participantes las catalogó como buenas; además, el 26% las valoró como excelentes, lo cual indica que aproximadamente tres de cada cuatro personas tienen una opinión favorable al respecto. Por otra parte, apenas un 6% las consideró muy deficientes y otro 6% deficientes, mientras que un 15% las catalogó como aceptables. Estos datos demuestran que los dirigentes comunitarios de Montañita son reconocidos principalmente como personas con sensibilidad social, quienes logran comprender apropiadamente lo que requiere su comunidad y establecer diálogos productivos con ella. Esta competencia resulta fundamental para el desarrollo de espacios comunitarios, puesto que ayuda a construir credibilidad, aceptación social y compromiso colectivo.

4. En Montañita, los líderes comunitarios promueven la resolución pacífica de conflictos y la colaboración entre los miembros de la comunidad.

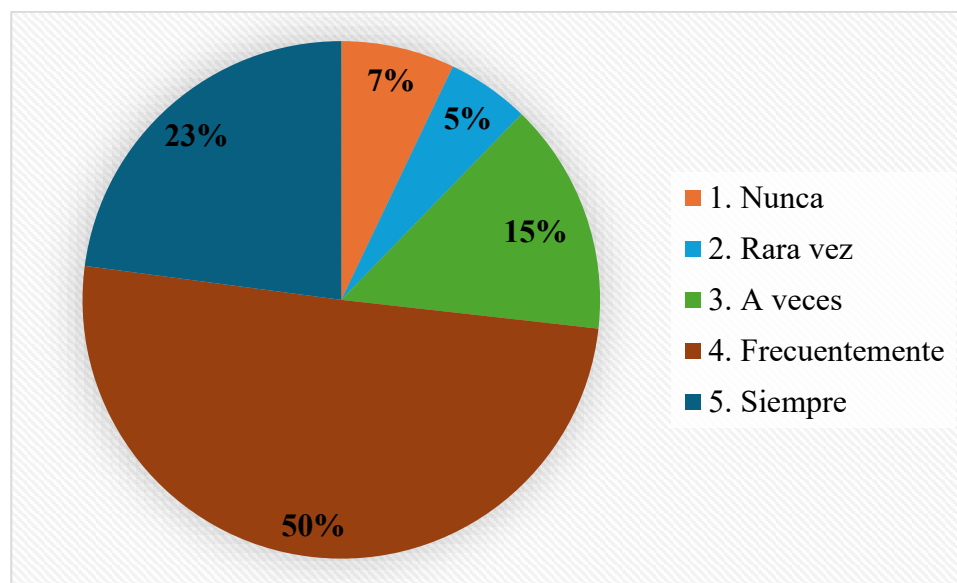
**Tabla 7** Resultados pregunta 4

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	22	7%
2. Rara vez	16	5%
3. A veces	45	15%
4. Frecuentemente	156	50%

5. Siempre	71	23%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 4** Resultados pregunta 4



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: La mitad de las personas consultadas piensa que quienes dirigen sus comunidades tienden a impulsar la búsqueda de soluciones armoniosas cuando surgen desacuerdos, promoviendo además el trabajo conjunto. Por otro lado, casi una cuarta parte (23%) afirma que esta conducta se presenta de manera constante; de esta forma, las opiniones favorables alcanzan un 73% del total. Un 15% señaló que tales comportamientos se manifiestan ocasionalmente, mientras que proporciones más pequeñas indicaron que sucede rara vez o que nunca. Estas cifras muestran una valoración mayoritariamente positiva respecto al papel de los dirigentes como intermediarios en momentos de tensión y como impulsores del trabajo coordinado. Este enfoque constructivo del liderazgo resulta fundamental para cultivar la armonía social, prevenir fracturas internas y robustecer los vínculos entre vecinos.

5. Los estilos de liderazgo en la comuna se adaptan a las características y valores de la comunidad, facilitando cambios positivos y sostenibles.

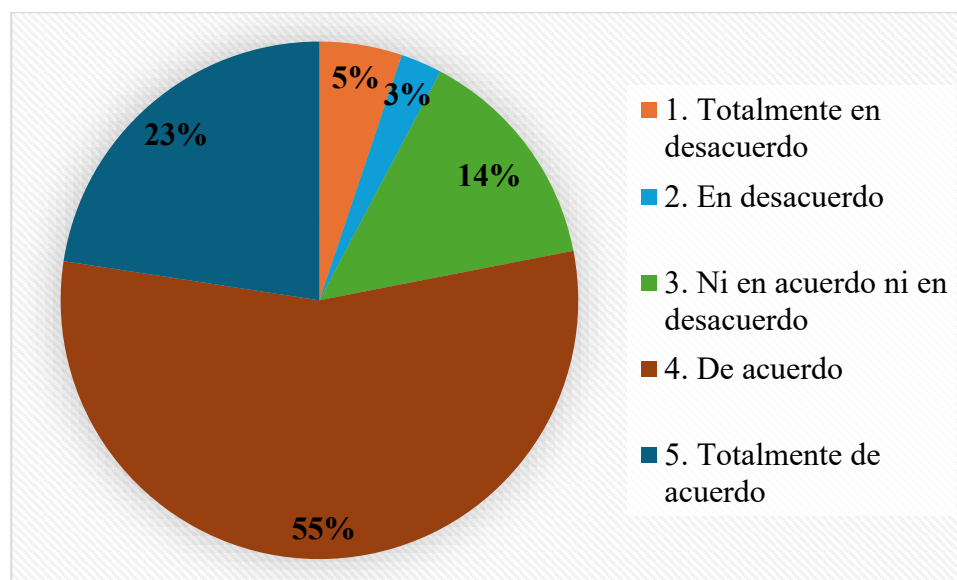
**Tabla 8** Resultados pregunta 5

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	16	5%

2. En desacuerdo	8	3%
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	44	14%
4. De acuerdo	172	55%
5. Totalmente de acuerdo	70	23%
<b>Total general</b>	<b>310</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 5** Resultados pregunta 5



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: Los resultados de la encuesta son bastante reveladores, en esta pregunta sobre la forma de liderar en el pueblo realmente conecta con la comunidad, más de la mitad de la gente (55%) dijo que sí está de acuerdo. Sumando a esto, otro 23% se mostró completamente convencido de esta idea, lo cual nos da un panorama donde prácticamente 8 de cada 10 personas ven las cosas de manera positiva. Claro está, también hubo quienes no tomaron postura alguna (14%), y una minoría que expresó su descontento: 5% en desacuerdo y apenas 3% totalmente inconformes. Lo interesante es que parece haber una sintonía bastante buena entre quienes representan a Montañita y lo que realmente necesitan, da la impresión de que sus líderes entienden su realidad local, tradiciones y desafíos económicos.

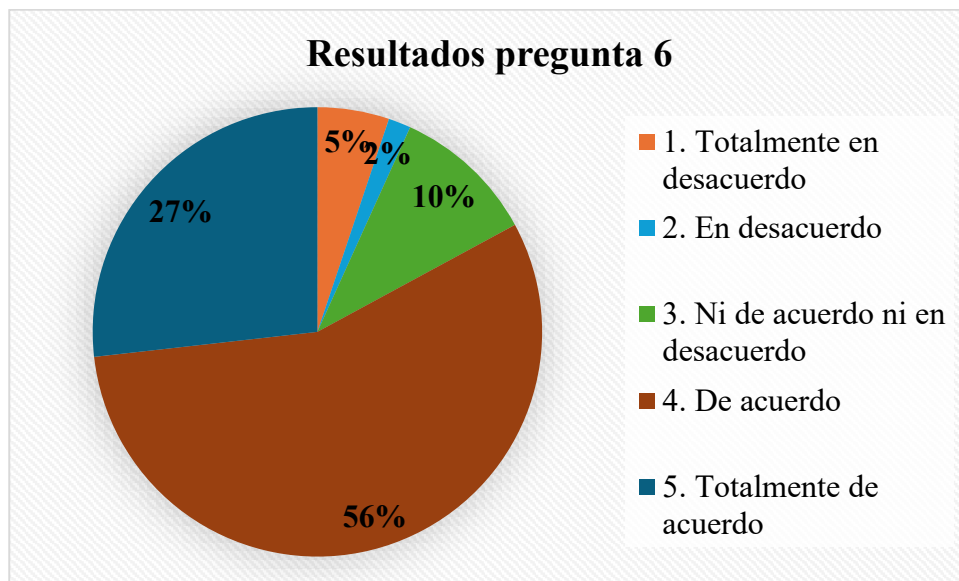
6. La gestión comunitaria en la comuna Montañita permite planificar y ejecutar acciones que mejoran el bienestar y la calidad de vida de sus habitantes.

**Tabla 9** Resultados pregunta 6

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	16	5%
2. En desacuerdo	5	2%
3. Ni en acuerdo ni en desacuerdo	32	10%
4. De acuerdo	174	56%
5. Totalmente de acuerdo	83	27%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 6** Resultados pregunta 6



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: La mayoría de la gente que respondió la encuesta (56%) destaca estar conforme con lo planteado, y otro 27% se muestra completamente convencido; así que, sumando todo, se llega a un 83% de respuestas favorables. Del resto, un 10% se quedó en el medio o neutro, mientras que apenas un 5% expresó su inconformidad y un 2% su total rechazo. Lo que nos muestran estos números es que la población tiene una imagen bastante buena de cómo se manejan los asuntos comunitarios en Montañita; por tanto, parece que los métodos utilizados para planificar y ejecutar proyectos que beneficien a todos están funcionando bien. Esta forma de trabajar en conjunto, pensando en el bienestar de toda la comunidad, parece ser uno de los puntos más fuertes del lugar.

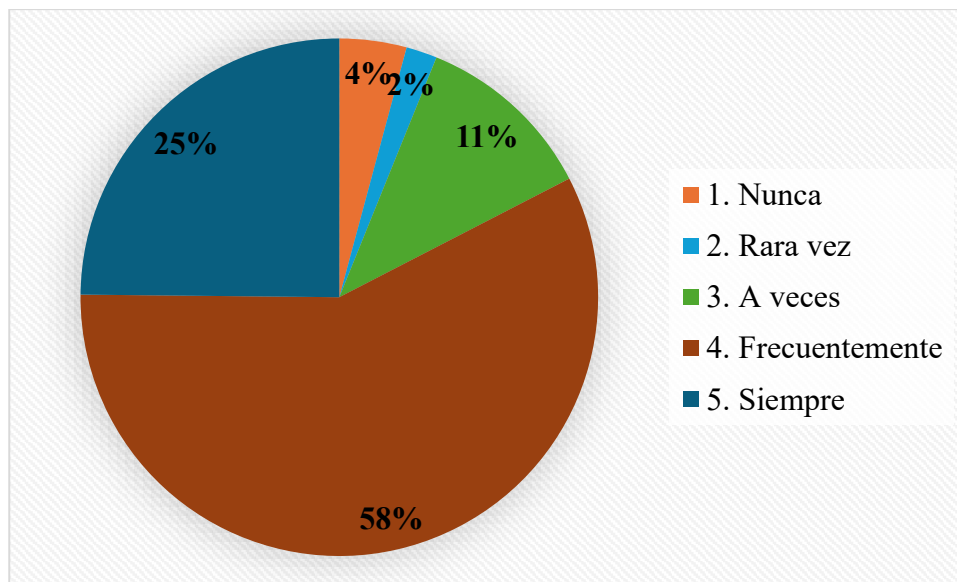
7. Las actividades y proyectos gestionados por la comunidad consideran el equilibrio entre el desarrollo económico, la protección ambiental y la cultura local.

**Tabla 10** Resultados pregunta 7

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	13	4%
2. Rara vez	6	2%
3. A veces	35	11%
4. Frecuentemente	179	58%
5. Siempre	77	25%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 7** Resultados pregunta 7



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan

Análisis: Los datos revelan que el 58% de las personas consultadas afirma que esta situación se presenta de manera frecuente; mientras tanto, otro 25% manifiesta que sucede siempre. En conjunto, estas cifras representan un 83% de opiniones favorables respecto al tema analizado. Por otro lado, únicamente el 11% menciona que esto acontece de forma ocasional, y números bastante reducidos indican que tal escenario se da raramente (2%) o jamás (4%). Estos hallazgos demuestran que las iniciativas desarrolladas por las comunidades son percibidas, en gran medida, como propuestas armoniosas y completas. Dicho de otra manera, no se enfocan únicamente en el progreso financiero, sino que también valoran la conservación del entorno natural y el reconocimiento de las tradiciones culturales del lugar. Esta perspectiva integral del progreso

resulta fundamental para mantener procesos que incluyan a todos los sectores y que perduren a través del tiempo.

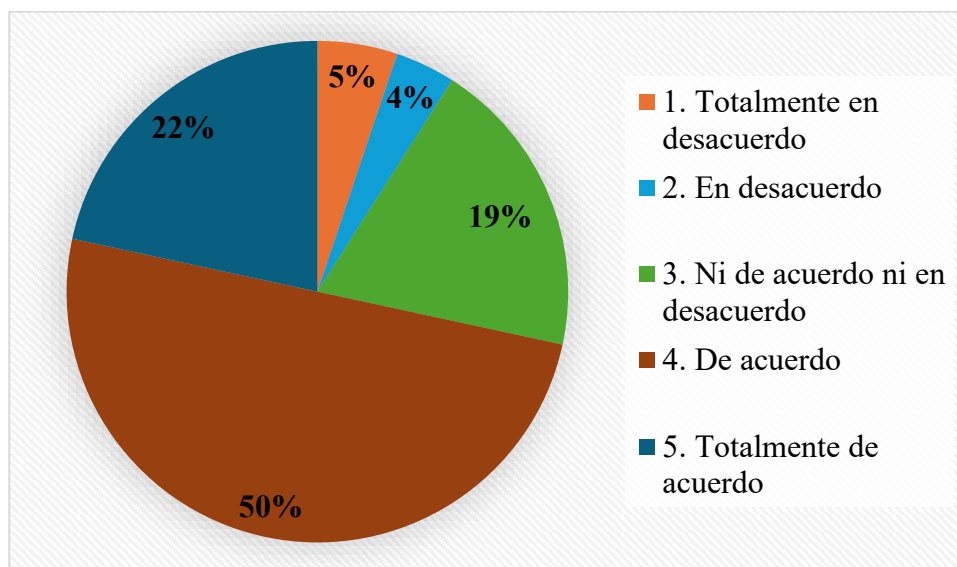
8. En Montañita existe una asignación clara de responsabilidades y una adecuada organización en la gestión de los recursos comunitarios.

**Tabla 11** Resultados pregunta 8

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	16	5%
2. En desacuerdo	12	4%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	60	19%
4. De acuerdo	155	50%
5. Totalmente de acuerdo	67	22%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 8** Resultados pregunta 8



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: La mitad de las personas consultadas respalda esta declaración, mientras que un 22% muestra completo acuerdo; por lo tanto, se alcanza un 72% de valoraciones favorables. Un 19% optó por mantenerse neutral, lo cual podría reflejar dudas o desconocimiento directo acerca del manejo de estos bienes. Únicamente el 4% manifestó desacuerdo y un 5% rechazo total. Tales cifras demuestran que, aunque gran parte de los habitantes confía en la estructura organizativa y en la claridad de funciones para administrar los recursos; sin embargo, persiste cierto porcentaje de opinión dudosa o negativa.

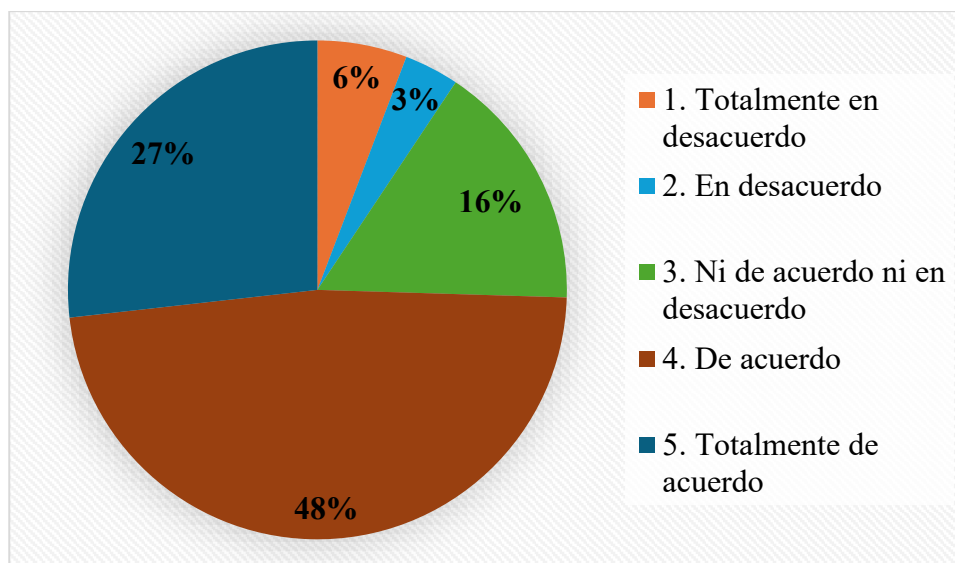
9. Los miembros de la comunidad consideran que la gestión comunitaria es transparente y se realiza de manera democrática.

**Tabla 12** Resultados pregunta 9

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	18	6%
2. En desacuerdo	11	4%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	16%
4. De acuerdo	148	48%
5. Totalmente de acuerdo	83	27%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 9** Resultados pregunta 9



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: Según los datos obtenidos, prácticamente cerca de la mitad que respondieron (48%) concuerda con esta declaración; además, otro 27% muestra total conformidad, sumando así un 75% de opiniones favorables. Por otro lado, un 16% prefiere mantenerse en una posición intermedia, mientras que únicamente un 6% manifiesta desacuerdo y apenas un 3% rechaza completamente la idea. Estos números demuestran una valoración generalmente positiva respecto a la claridad y el intercambio informativo en el manejo administrativo local. La gran mayoría de quienes participaron reconoce que existe una intención genuina, junto con una rutina establecida de mantener informados a los habitantes y proceder con honestidad en el control de los bienes y las determinaciones grupales.

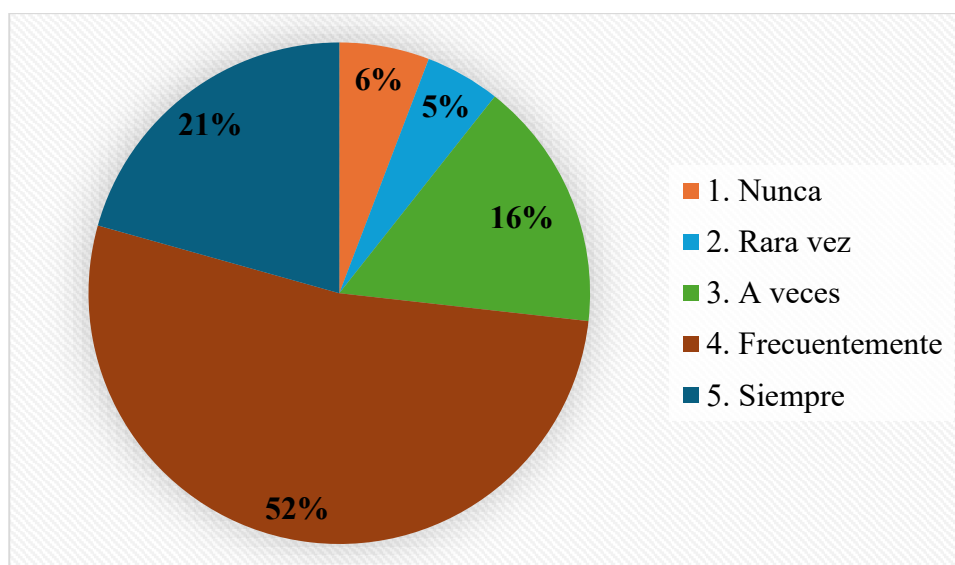
10. En la comuna Montañita se promueve la formación y capacitación en liderazgo y gestión comunitaria para fortalecer las capacidades de sus integrantes.

**Tabla 13** Resultados pregunta 10

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	18	6%
2. Rara vez	15	5%
3. A veces	50	16%
4. Frecuentemente	163	52%
5. Siempre	64	21%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 10** Resultados pregunta 10



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: Los resultados muestran que el 52% de las personas consultadas indicó que esta situación se presenta frecuentemente; además, el 21% expresó que acontece siempre, oponiéndose, un 16% mencionó que se da ocasionalmente, mientras que un 6% comentó que raramente sucede y el 5% restante afirmó que jamás ocurre. Estos datos reflejan una apreciación considerable hacia los intentos de la comuna por desarrollar las competencias de liderazgo y administración entre sus residentes. Se nota un compromiso genuino en la educación comunitaria que favorece el fortalecimiento colectivo.

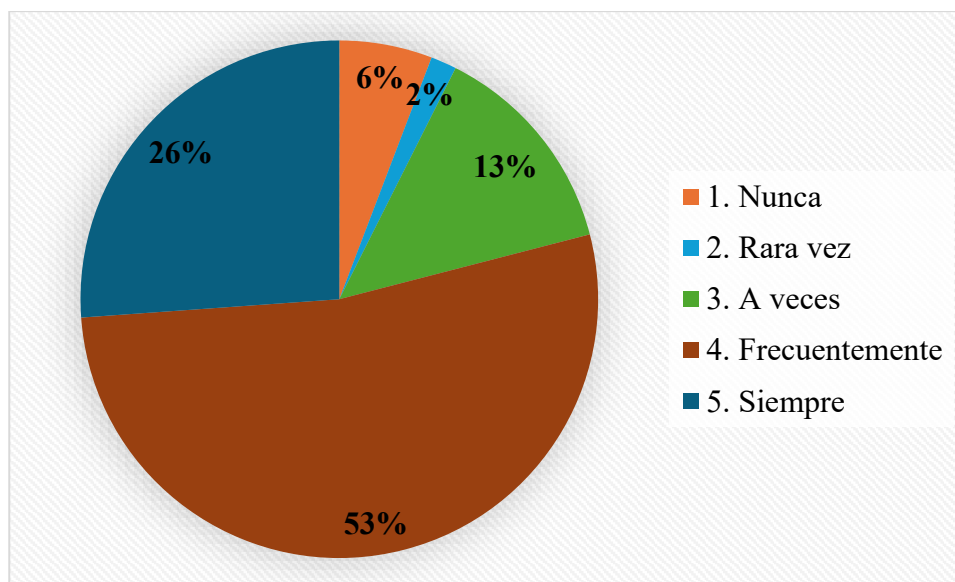
11. Los líderes de la comuna Montañita promueven activamente la participación ciudadana en la gestión de proyectos y actividades comunitarias.

**Tabla 14** Resultados pregunta 11

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Nunca	18	6%
2. Rara vez	5	2%
3. A veces	42	13%
4. Frecuentemente	164	53%
5. Siempre	81	26%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 11** Resultados pregunta 11



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: Más de la mitad de los encuestados (53%) opina que este impulso se da con frecuencia; mientras tanto, una cuarta parte (26%) afirma que sucede de forma permanente, lo que suma un 79% de valoraciones favorables. Por otra parte, el 13% menciona que ocurre ocasionalmente, y cifras menores (2% rara vez, 6% jamás) demuestran una percepción desfavorable limitada. Estos datos revelan un liderazgo dinámico que estimula la participación de los residentes y los anima a formar parte de las iniciativas y decisiones colectivas. La intervención constante de los dirigentes para promover la integración y el intercambio de ideas se percibe como uno de los pilares fundamentales de la estructura social de Montañita.

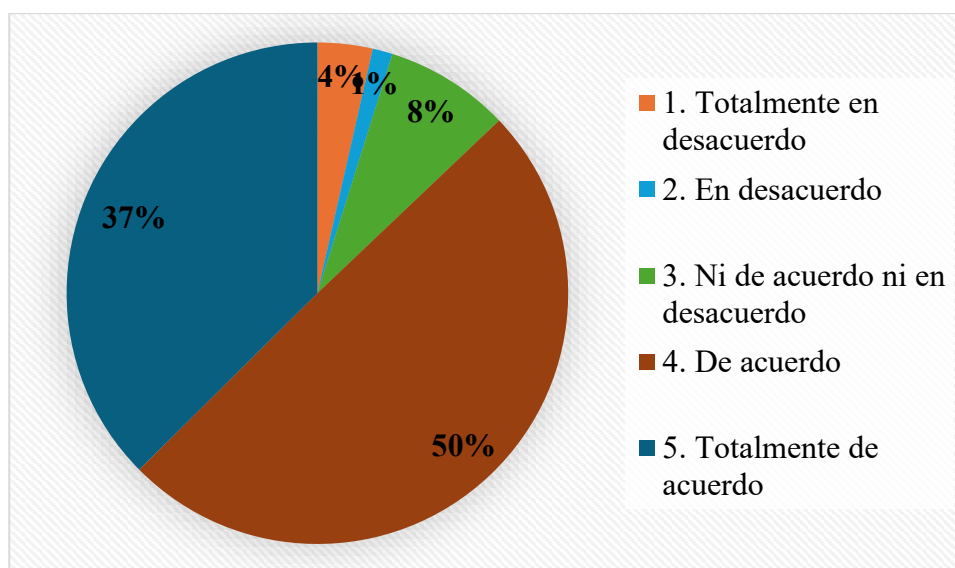
12. Considero que implementar estrategias de liderazgo adaptadas a las características y necesidades de la comuna Montañita incrementará la participación de los habitantes en la gestión comunitaria.

**Tabla 15** Resultados pregunta 12

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	11	4%
2. En desacuerdo	4	1%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	8%
4. De acuerdo	154	50%
5. Totalmente de acuerdo	116	37%
Total general	310	100%

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Figura 12** Resultados pregunta 12



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

Análisis: La mitad de las personas consultadas apoya esta propuesta, mientras que un 37% la respalda completamente; así que en total tenemos un 87% que ve con buenos ojos esta idea. Por otro lado, un 8% prefiere mantenerse al margen del tema, aunque solo un 4% muestra desacuerdo y apenas un 1% lo rechaza por completo. Estos números reflejan que existe un acuerdo bastante amplio sobre lo valioso que resulta usar métodos de liderazgo que realmente conecten con la realidad local. Además, se puede interpretar que la gente del lugar ve una conexión clara entre tener líderes que entiendan su contexto y lograr que más personas se involucren activamente. Por lo tanto, este respaldo representa una oportunidad importante para crear planes futuros que busquen integrar a todos los grupos sociales; sin embargo, esto debe hacerse reconociendo sus particularidades, su manera de organizarse y lo que valoran culturalmente.









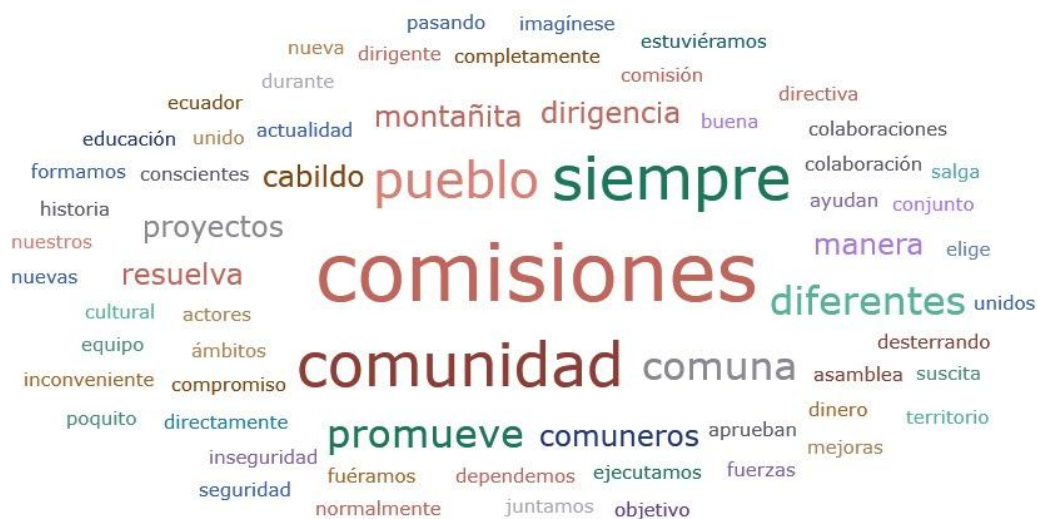


y “siempre” reflejan un compromiso reiterado con la horizontalidad, la transparencia y el trabajo conjunto, consolidando una imagen de comunidad activa y corresponsable.

Los entrevistados coinciden en que la planificación y ejecución de proyectos comunitarios en Montañita se fundamentan en un proceso participativo, donde la asamblea comunitaria cumple un rol central. Antes de cualquier ejecución, las iniciativas se socializan, discuten y aprueban en espacios colectivos, incluso si los reglamentos facultan a los dirigentes a tomar decisiones de forma autónoma. Además, se destaca la existencia de comisiones específicas, mesas de trabajo y una continua búsqueda de apoyo institucional por parte de entidades públicas. El procedimiento comunitario combina el análisis de antecedentes, la identificación de problemáticas y la búsqueda de soluciones factibles.

6. ¿Cómo se promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes actores de la comunidad?

**Figura 18** Nube de palabras pregunta 6



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan, Obtenido de software Atlas Ti. Versión 25

En la nube de palabras se destacan términos como “comisiones”, “comunidad”, “siempre”, “actores”, “compromiso”, “trabajo”, “colaboración” y “equipo”, lo que indica que la estructura organizativa y la participación colectiva son pilares fundamentales para promover la colaboración en Montañita. La repetición de palabras como “directiva”, “cabildo”, “proyectos”, “diferentes” y



temas económicos y en aquellos procedimientos oficiales que permiten ejercer supervisión; por lo tanto, estos aspectos constituyen los pilares fundamentales que la comunidad considera más relevantes.

Las respuestas obtenidas reflejan una estructura organizada de rendición de cuentas en Montañita, sustentada por reglamentos internos, informes mensuales y la existencia de una Comisión de Fiscalización. Se destaca que estos informes son presentados tanto en las asambleas como en formato físico a cada comunero, lo que fortalece la transparencia. Aunque algunos entrevistados no ocupan directamente cargos financieros, muestran un conocimiento claro de los procedimientos y exigen evidencia de los gastos. Se observa un compromiso colectivo en cuidar los recursos y mantener informada a la comunidad. Esto sugiere que la gestión comunitaria se apoya en prácticas institucionalizadas que promueven la transparencia como eje central del liderazgo local.

8. ¿Qué importancia le atribuye a la capacitación y formación de nuevos líderes comunitarios?

**Figura 20** Nube de palabras pregunta 8



Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan, Obtenido de software Atlas Ti. Versión 25

El análisis de la nube de palabras muestra una concentración notable en conceptos relacionados con “capacitación”, “formación”, “jóvenes”, “líderes”, “comunidad” y “Montañita”;





El análisis visual de las palabras más frecuentes en las respuestas sobre cómo influye el liderazgo y la administración comunitaria en el crecimiento social y económico de Montañita muestra conceptos destacados como “comunidad”, “liderazgo”, “siempre”, “bueno”, “personas”, “entidades” y “predisposición”. Estos términos ponen de manifiesto una atención continua hacia la comunidad como núcleo fundamental; además, resaltan la imagen de trabajo incansable de los dirigentes para manejar las situaciones con actitud favorable, pese a las restricciones organizacionales.

Las contestaciones a la décima interrogante muestran una visión principalmente favorable acerca del efecto del liderazgo comunitario, aunque se ve influenciada por obstáculos externos. Los participantes están de acuerdo en que el liderazgo ha producido progresos significativos debido a la disposición, el trabajo conjunto y la dedicación individual de los dirigentes; por lo tanto, muchos de ellos postergan sus propias actividades laborales para beneficiar a la comunidad. No obstante, también manifiestan disgusto ante el grado de apoyo de las instituciones estatales, las cuales frecuentemente demuestran poca cooperación. Esta contradicción hace que el liderazgo se perciba como una tarea demandante pero indispensable; sin embargo, conlleva una carga sentimental que se valida por el anhelo de transformar Montañita para las próximas generaciones.

## **5. DISCUSIÓN**

Los datos recabados en las entrevistas despliegan una experiencia compartida de liderazgo y gestión comunitaria activa en Montañita, lo cual se fortalece con los datos de las encuestas aplicadas previamente. La participación en asambleas, la existencia de comisiones, la claridad en la rendición de cuentas, y la integración progresiva de jóvenes en los procesos de liderazgo demuestran una organización funcional. Además, la constante alusión a valores como el respeto ganado, la humildad, la transparencia y la resiliencia refuerzan la credibilidad de los testimonios.

Dado que los relatos recogen tanto aspectos positivos como limitaciones (como la falta de compromiso de algunos sectores o la ausencia de programas formales de formación), se ratifica la objetividad de los informantes y se fortalece la confiabilidad de los resultados. Lo que permite

disponer una base concreta para la discrepancia con el marco teórico, validando el enfoque cualitativo de la investigación y la pertinencia de sus hallazgos.

Los hallazgos de la investigación con diversos autores sobre liderazgo comunitario. En primer lugar, se justifica que en Montañita el liderazgo cumple una función de guía e influencia hacia objetivos colectivos, en relación con la definición clásica de liderazgo como la capacidad de influir y orientar a un grupo (Gómez, 2002). En este contexto, los dirigentes de Montañita no solo toman decisiones, sino que movilizan a la comunidad a través de la participación, tal como plantea Zapata (2021), quien define el liderazgo comunitario como la capacidad de movilización colectiva para el desarrollo sostenible.

Se puso ante la vista además que los líderes locales son producto de un proceso formativo adaptativo, como señalan Peña, Peña, & Ozaetta (2020), al mencionar que el liderazgo puede moldearse según las necesidades del entorno. En efecto, los testimonios descubren que muchos dirigentes emergen desde la experiencia y el compromiso, aunque reconocen la falta de programas estructurados de capacitación, lo cual coincide con la observación de Sanmartín, M. (2022) sobre la necesidad de asesoramiento profesional para fortalecer la gestión.

Desde el punto de vista de Lussier y Achua (2002), quienes plantean un vínculo de doble vía entre líderes y seguidores, Montañita representa un ejemplo práctico, ya que los líderes son aceptados en tanto actúan con coherencia y compromiso. Los entrevistados aseguran que el respeto no es automático por ocupar un cargo, sino que se construye en la práctica diaria, lo cual refuerza la idea de un liderazgo legitimado por la acción, no solo por el rol.

Igualmente, el manejo comunitario se ha distinguido por desarrollarse como un mecanismo colaborativo y distribuido; donde los habitantes de la comuna toman decisiones, organizan proyectos y analizan sus propuestas. Este enfoque guarda relación con los planteamientos de Saavedra (2022), quien describe el manejo comunitario como una responsabilidad colectiva que abarca la coordinación, estructuración y evaluación de procesos. Del mismo modo, esta visión se alinea con lo expuesto por Correa et al, (2020), quienes resaltan la capacidad que poseen los

pobladores para involucrarse de forma dinámica en todos los aspectos que conforman su vida social y organizativa dentro de la comunidad.

Los problemas identificados durante las entrevistas, específicamente “la falta de apoyo institucional, el desgaste del liderazgo y las tensiones internas” coinciden con las conclusiones de Montenegro Morales (2017), Este autor sostiene que cuando el liderazgo muestra debilidades, las relaciones dentro del grupo se deterioran; por consiguiente, el rendimiento organizacional se ve comprometido. Resulta importante hacer esta observación crítica: aunque Montañita posee fundamentos robustos, su excesiva dependencia del trabajo voluntario y la ausencia de procesos formativos estructurados podrían transformarse en riesgos significativos. Sin embargo, esto únicamente ocurrirá si no se implementan cambios a nivel estructural.

En cuanto a la participación comunitaria, las pruebas recogidas respaldan a Galeana y Sainz (2021), quienes consideran que la organización y acción comunitaria son clave para enfrentar dificultades colectivas. En Montañita, esto se observa en la conformación de comisiones temáticas y en el uso de redes sociales para coordinar esfuerzos, aun cuando subsisten vacíos de participación por parte de algunos sectores.

Por último, desde una perspectiva analítica, se evidencia que el liderazgo en Montañita muestra resistencia y se alimenta de un sentimiento arraigado de identidad local. La disposición de los líderes para dedicar su tiempo individual al beneficio colectivo, a pesar de las restricciones organizacionales; representa una contribución significativa para comprender el liderazgo comunal en entornos rurales con vocación turística. No obstante, la continuidad de esta dinámica dependerá considerablemente del desarrollo de liderazgos que atraviesan generaciones, la generación de oportunidades para el aprendizaje permanente; además del refuerzo de la colaboración con entidades gubernamentales que apoyen genuinamente las iniciativas de la comunidad.

## **5.1. Propuesta**

### **ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO ADAPTADO A LAS NECESIDADES DE LA COMUNA MONTAÑITA QUE FOMENTEN DE MANERA EFECTIVA LA GESTIÓN COMUNITARIA.**

#### **Fundamentación**

Para considerar una apropiada fundamentación, es importante conocer los diferentes conceptos teóricos de las variables de estudio que garanticen la viabilidad del estudio en cuanto a las estrategias de liderazgo y la gestión comunitaria. Además, que por medio de la técnica de la encuesta se identificó la importancia de establecer estrategias que garanticen la solución inmediata de una sociedad y de qué maneras estas pueden aportar al desarrollo.

El liderazgo en la actualidad es considerado como parte esencial de la vida desde una familia, organización y sobre todo en una comunidad, que en gran medida asume el papel principal para dirigir, guiar y orientar soluciones activas que permite efectivizar la gestión comunitaria.

En la comuna Montañita ha venido enfrentando problemas de liderazgo por el constante cambio de presidente y grupos determinados que opacan la gestión comunitaria, además por el desconocimiento de los tipos de liderazgo que plantea el cabildo actual. Es por ello que es necesario implementar estrategia de liderazgo que permita mejorar la eficiencia y lograr los objetivos propuestos, además de conocer las oportunidades y amenazas para luego tomar decisiones que vayan en beneficio a la comunidad.

Montañez Huancaya et al. (2022). Señala que cada persona posee sus propias características, estilos, personalidad, preferencias y orientaciones, es decir que no existe un único estilo de liderazgo válido, sino que va a depender de la persona que asume el rol de líder de la situación y contexto organizacional.

Para el desarrollo de la propuesta, se deriva de los resultados que aplicó a los socios comuneros de la Comuna Montañita, en donde se conoció la información de primera mano, debido a este resultado se conoce la aplicación de estrategias en base a las necesidades de la comuna

montañita que busca solución de los problemas y garantiza una participación activa de los comuneros.

## **Objetivos de la propuesta**

### **Objetivo General**

Establecer estrategias de liderazgo adaptado a las necesidades de la comuna montaña que fomenten de manera efectiva la gestión comunitaria.

### **Objetivo Específicos**

- Desarrollar programas de capacitación en temas referentes al liderazgo y la gestión comunitaria.
- Identificar las debilidades y necesidades de la gestión comunitaria que existen en la comuna montaña.

### **Alcance de la propuesta**

El seguimiento de la propuesta de nuestra investigación está basada a través de los resultados obtenidos durante la búsqueda de información, la misma que permitió a los comuneros conocer las estrategias de liderazgo que se implementa en la comuna montaña y como ayudan al manejo del servicio de la comunidad a través de la gestión comunitaria, esta propuesta se direcciona en establecer estrategias que ayuden a los dirigentes comunales a determinar que estrategias son viables para su comunidad.

### **Ubicación**

- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Santa Elena
- **Cantón:** Santa Elena
- **Parroquia:** Manglaralto
- **Comuna:** Montaña
- **Dirección:** Ruta del spondylus

## Descripción de la propuesta

**Tabla 16** Descripción de la propuesta

Objetivos	Estrategias	Actividades	Técnicas	Metas	Responsables
Establecer estrategias de liderazgo adaptado a las necesidades de la comuna montañita que fomenten de manera efectiva la gestión comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo participativo</li> <li>Participación ciudadana</li> </ul>	Formación y guía técnica referentes a las estrategias dirigida a los líderes comunales.	Reuniones con la comunidad y directivos.	Con la aplicación de estas estrategias se logrará a fortalecer el rol del cabildo, logrando un liderazgo mas técnico.	Directivos de la comuna Montañita
Desarrollar programas de capacitación en temas referentes al liderazgo y la gestión comunitaria.	Fortalecer la estrategia de comunicación con los dirigentes y comunidad	Realizar un programa de capacitación para los dirigentes y comunidad	Reuniones con la comunidad y directivos.	Se logrará adquirir nuevos conocimientos permitiendo el interés en los jóvenes para su participación en la comunidad.	Directivos de la comuna Montañita
Identificar las debilidades y necesidades de la gestión comunitaria que existen en la comuna montañita.	Formación de liderazgo combinada con una participación activa de los comuneros.	Realizar una asamblea de comuneros	Reuniones con la comunidad y directivos.	El objetivo de esta actividad es abrir un espacio donde se puedan escuchar propuestas, resolver conflictos internos y así fortalecer cohesión y unidad comunal.	Directivos de la comuna Montañita

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

### **Beneficiarios directos**

- Cabildo comunal
- Comunidad general

### **Beneficiarios indirectos**

- Egresados de la carrera Gestión social y desarrollo
- Universidad Estatal Península de Santa Elena
- Facultad de Ciencias Sociales y la Salud

### **Recurso de la propuesta**

#### **Humanos**

- Autoridades de la carrera Gestión social y desarrollo.
- Cabildo de la comuna Montañita
- Comunidad general de la comuna Montañita.
- Egresados de la carrera de Gestión social y desarrollo

#### **Materiales**

- Materiales de oficina tales como: papelotes, esferográficos, marcadores, cintas, copias.

#### **Técnico**

- Equipos Tecnológicos como laptop, proyector.

#### **Económico**

- El costo aproximado de la aplicación de la propuesta es de \$1.134 dólares.

### **Impacto de la propuesta**

Con el planteamiento de esta propuesta el principal beneficiario es el cabildo comunal y la comunidad en general que a través de estas estrategias de liderazgo permitirá llevar a cabo las necesidades de la comuna montañita, de manera que se busca impactar el nivel organizativo, social y participativo que en gran medida ayudaría en la eficiencia de planificar y ejecutar proyectos comunales para el desarrollo de la sociedad

Además, de formar líderes que promuevan el trabajo colectivo y que jóvenes se interesen en el servicio comunal y se incremente la participación de los comuneros en las asambleas y actividades comunales, reduciendo la aspectos negativos y grupos de interés que opacan el desarrollo local.

**Tabla 17** *Cronograma de capacitación*

<b>Día 1</b> <b>Horario</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Contenidos (temas y subtemas)</b>	<b>Estrategias de enseñanza-aprendizaje</b>	<b>Material</b>
10 min		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida</li> <li>• Presentación del capacitador.</li> <li>• Reglas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del facilitador.</li> <li>• Establecimiento de reglas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>del</li> <li>de</li> <li>de</li> </ul> Carpetas Hojas Esferos
10 min	Conocer al capacitador, al cabildo comunal y comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de los asistentes</li> <li>• Expectativas respecto al curso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dinámica presentación</li> </ul>	de Computadora Proyector Hojas Esferos
40 min		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo transformacional</li> <li>• Liderazgo colaborativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición oral.</li> <li>• Discusión guiada.</li> </ul>	Computadora Proyector Hojas Esferos
Día 2 Horario 60 min	Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Tipos de liderazgo</li> <li>• Liderazgo ético</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición oral.</li> <li>• Discusión guiada</li> <li>• Dinámicas creativas referentes al tema a tratar.</li> </ul>	Computadora Proyector Hojas Esferos
Día 3 Horario 60 min	Estrategia de liderazgo formativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Resolución de conflictos</li> <li>• Normativas comunales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición oral.</li> <li>• Discusión guiada</li> <li>• Dinámica creativa referente al tema a tratar</li> </ul>	Computadora Proyector Hojas Esferos
Día 4 Horario 60 min	Gestión comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión comunitaria organizativa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposición oral.</li> <li>• Discusión guiada</li> </ul>	Computadora Proyector Hojas Esferos
60 min		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clausura</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plenaria</li> </ul>	Computadora

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

**Tabla 18** *Propuesta de la capacitación*

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>UNIDA D</b>	<b>CANTIDA D</b>	<b>PRECIO UNITARIO</b>	<b>PRECIO TOTAL</b>
<b>RECURSOS HUMANOS</b>				
Capacitadores		3	\$300,00	\$ 900,00
<b>Total</b>				<b>\$ 900,00</b>
<b>RECURSOS MATERIALES</b>				
Carpetas	Unidad	15	\$0,10	\$ 1,50
Hojas (resma de 500 hojas)	Resma	1	\$3,50	\$ 3,50
Impresiones y Fotocopias	Hojas	20	\$0,10	\$ 2,00
Computadora	Unidad	1	\$15,00	\$ 45,00
Proyector	Unidad	1	\$5,00	\$ 20,00
Esfero	Cajas	1	\$2,00	\$ 2,00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 74,00</b>
<b>INSUMOS -BRAKES</b>				
Coffe break		4	\$30,00	\$ 120,00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 120,00</b>
<b>GASTOS VARIOS</b>				
Viáticos				\$ 40,00
<b>TOTAL</b>				<b>\$ 40,00</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>\$ 1.134,00</b>

Elaborado por: Muñoz-Gonzabay Caroline y Suárez-González Jonathan.

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

Para empezar, cuando se analizaron las bases teóricas que sustentan el liderazgo en la gestión comunitaria, se pudo observar que en Montañita predomina un enfoque participativo y flexible. Lo interesante es que la autoridad no surge de estructuras jerárquicas tradicionales; más bien, se gana día a día mediante acciones concretas, compromiso genuino y manteniendo vínculos estrechos con los habitantes. Por lo tanto, este modo de liderar coincide con perspectivas teóricas actuales que ven el liderazgo como algo que se construye en las relaciones humanas y se adapta al contexto específico, buscando movilizar a todos hacia el progreso local.

Ahora bien, al examinar cómo funciona el liderazgo actual y su conexión con la participación ciudadana y la administración, se encontró que la comuna tiene una organización bastante sólida y operativa. Funciona principalmente a través de asambleas, grupos de trabajo especializados y dirigentes que se han ganado el respeto por su historia y dedicación; sin embargo, también detectamos algunos obstáculos importantes. Entre estos destacan la ausencia de capacitación estructurada, el agotamiento de quienes trabajan voluntariamente y la urgencia de crear oportunidades para que las nuevas generaciones asuman roles de liderazgo. Estas observaciones nos ayudan a entender tanto los puntos fuertes como los retos que afronta este modelo de dirección comunitaria en nuestros días.

Para terminar, en cuanto a las estrategias de liderazgo que se ajusten a lo que realmente necesita la comunidad, se desarrollaron cuatro enfoques principales que nacen directamente de lo que descubrimos en la investigación. Las propuestas incluyen crear programas de capacitación continua para dirigentes, incentivar el liderazgo juvenil, implementar sistemas transparentes de supervisión, fortalecer vínculos con entidades públicas y registrar experiencias exitosas. Estas iniciativas buscan cerrar las brechas detectadas y crear un modelo de gestión comunitaria duradero, inclusivo y flexible, que valore las particularidades de Montañita.

## **6.2. Recomendaciones**

A las universidades y grupos sociales del área se recomienda impulsar talleres de capacitación donde se analicen las nuevas tendencias sobre el liderazgo colaborativo y flexible; de esta manera, tanto dirigentes como habitantes de la zona podrán entender y usar métodos modernos en su trabajo diario. Además, estos encuentros permitirían que las personas reflexionen sobre cómo mejorar su forma de liderar.

A los dirigentes vecinales y las agrupaciones locales se recomienda crear sistemas continuos de revisión grupal que les ayuden a detectar qué hacen bien y qué pueden mejorar en su liderazgo; por lo tanto, es importante que incluyan a los jóvenes y a grupos que normalmente no participan mucho para lograr una administración más justa y duradera. Sin embargo, esto requiere compromiso real de todos los involucrados.

Por último, las alcaldías y oficinas del gobierno deben respaldar económicamente programas de preparación constante para quienes dirigen comunidades, motivar que las nuevas generaciones tomen el liderazgo a través de estímulos especiales; asimismo, necesitan formar alianzas que permitan crear procesos claros para rendir cuentas y documentar las mejores experiencias en el manejo comunitario.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Arenas-Monreal, L., Pacheco-Magaña, L., Parada-Toro, I., Rueda-Neria, C., y Cortez-Lugo, M. (2019). Mapeo Comunitario para impulsar la participación comunitaria dentro del diagnóstico de salud poblacional. *Enfermería Universitaria*, 16(2). <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2019.2.636>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Balón, K. (2022). *Caracterización del liderazgo en los actores sociales, del barrio 5*. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9091/1/UPSE-TGS-2023-0029.pdf>
- Balón, K. (2022). *Caracterización del liderazgo en los actores sociales, del barrio 5 (Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena)*. Repositorio Digital. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9091/1/UPSE-TGS-2023-0029.pdf>
- Casal, J., y Enric, M. (2003). *Tipos de muestreo*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55524032/TiposMuestreo1-libre.pdf?1515813042=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTIPOS\\_DE\\_MUESTREO.pdf&Expires=1749689622&Signature=MkMa57CGQwQzP5-EfnLdxptV~YpmQiDAqZpTGsSLF8NEza36QbIh-j-tbHi95a9NHkIA8j](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55524032/TiposMuestreo1-libre.pdf?1515813042=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTIPOS_DE_MUESTREO.pdf&Expires=1749689622&Signature=MkMa57CGQwQzP5-EfnLdxptV~YpmQiDAqZpTGsSLF8NEza36QbIh-j-tbHi95a9NHkIA8j)
- Cherry, K. (2023). *¿Qué es el liderazgo autocrático?* [www.verywellmind.com/what-is-autocratic-leadership-2795314](http://www.verywellmind.com/what-is-autocratic-leadership-2795314).
- Cherry, K. (2024). *Cómo el liderazgo transformacional puede inspirar a otros*. <https://www.verywellmind.com/what-is-transformational-leadership-2795313>.
- Chinchay, D., & Chávarry, Y. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista venezolana de Gerencia*. Obtenido de <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Creswell, J. (2018). *Designing and conducting mixed methods research (3.ª ed.)*. <https://study.sagepub.com/creswell3e>.
- Cruz, B. (2018). *Modelo de organización comunitaria y desarrollo sostenible*. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636008/html/#:~:text=La%20OC%20es%2>

- 0el%20medio,pr%C3%A1cticas%20de%20cooperaci%C3%B3n%20y%20colaboraci%C3%B3n.
- Cuesta, E. (2020). *Estilos de liderazgo y su influencia en la sustentabilidad de las empresas*. Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7302/1/T3173-MDTH-Cuesta-Estilos.pdf>
- Díaz, E. (2018). *Una propuesta de evaluación de las competencias de liderazgo transformacional en los estudiantes de licenciatura*. <https://www.redalyc.org/journal/5534/553461754016/?utm>.
- García, M. (s.f). Los métodos de investigación.
- Gómez, C. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes*. Cuadernos hispanoamericanos de. Obtenido de [http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen2\\_numero2/articulo\\_5.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf)
- Greenleaf, (2025). *¿Qué es el liderazgo de servicio?* <https://greenleaf.org/>.
- Guevara, S., y Quiñónez, J. (2023). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Herrity, J. (2025). *¿Qué es el liderazgo laissez-faire? (Ventajas y consejos)*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/laissez-faire-leadership>.
- Indeed, (2025). *Estilo de liderazgo democrático en el trabajo: ventajas y desventajas*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/democratic-leadership>.
- León, B., Vélez, G., Castro, D., & De la cruz, W. (2020). *Determinantes del liderazgo en la provincia de Santa Elena*. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/313/387>
- López, M. (2022). Populistas de izquierda en el gobierno: la experiencia de Venezuela. *Scielo*. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.11223>
- Lussier, R., & Achua, C. (2002). *Líderes y seguidores: una relación dual*. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59840678/Liderazgo-6ta-Edicion-Robert-N-Lussier-Capitulo\\_620190623-59512-jl1a2r-libre.pdf?1561313230=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLiderazgo\\_Revision\\_tecnica.pdf&Expires=1749426338&Signature=adxIf](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59840678/Liderazgo-6ta-Edicion-Robert-N-Lussier-Capitulo_620190623-59512-jl1a2r-libre.pdf?1561313230=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLiderazgo_Revision_tecnica.pdf&Expires=1749426338&Signature=adxIf)

- Martínez, (2020). *Liderazgo en procesos comunitarios de la comuna 4 de Altos de Cazucá*. Universidad Pedagógica Internacional, BOGOTÁ D.C. Obtenido de <https://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/2684>
- Mejía, S. (mayo de 2007). liderazgo a través de la historia. *Revista UTPL*. Obtenido de <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5621/3069>
- Mendoza, L. (2021). *Liderazgo y gobernabilidad en los centros poblados rurales*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2021000100043](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000100043)
- Merchán, O. (2015). *Plan de gestión comunitaria como alternativa para promover la participación ciudadana de los moradores de la ciudadela Jaime Roldós. cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/31113/1/UPSE-TOD-2015-0053.pdf>
- Mindtools, (2024). *Cuatro teorías fundamentales del liderazgo*. [https://www.mindtools.com/azjexwg/core-leadership-theories-video?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.mindtools.com/azjexwg/core-leadership-theories-video?utm_source=chatgpt.com).
- Moreno, (2018). *Estado actual de la tenencia de la tierra os de la comuna montaña del cantón Santa Elena derecho de posesión de la misma de a lo legislado do en el art 57 numeral 5 de la Constitución*. <https://1library.co/article/investigaci%C3%B3n-propuesta-actual-tenencia-tierra-comuna-monta%C3%B1ita.zgw17rny>.
- Muñoz, R. (2006). *El diagnostico participativo*. Editorial Universidad Estatal a Distancia. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=s17d4ZcpsSIC&oi=fnd&pg=PR9&dq=diagn%C3%B3stico+participativo+comunitario&ots=62rf01kqAn&sig=KzSpxggAdKaVji5So5mkOKwEptg#v=onepage&q=diagn%C3%B3stico%20participativo%20comunitario&f=true>
- Oster, M. (2021). *Los pros y contras del liderazgo transaccional*. [https://www.predictiveindex.com/blog/the-pros-and-cons-of-transactional-leadership/?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.predictiveindex.com/blog/the-pros-and-cons-of-transactional-leadership/?utm_source=chatgpt.com).
- Pastor, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.
- Lasso-Quintero, Martha Isabel; Galeano-Trilleras, Heriberto Liderazgo: actitudes que limitan el desarrollo comunitario 1 *Pensamiento Psicológico*, vol. 19, núm. 1, 2021, enero-junio, pp. 1-29

- Peña, C. (2023). *Programa de gestión participativa para mejorar el liderazgo*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/14114>
- Peña, J., Peña, H., & Ozaetta, C. (2020). *Retos del liderazgo comunitario frente a*. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940025/573667940025.pdf>.
- Quispe, I. (2020). *Tendencias sobre liderazgo transformacional para la gobernabilidad en Sudamérica*. Obtenido de [https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/1235/883?inline=1#\\_ftn1](https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/1235/883?inline=1#_ftn1)
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*. Obtenido de <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- Reyes, G., Hernández, O., & González, F. (2019). *Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural*. Obtenido de <file:///C:/Users/jonas/Downloads/Estado%20del%20arte/Dialnet-LiderazgoComunitarioYSuInfluenciaEnLaSociedadComoM-7964694.pdf>
- Sampieri, R. (2006). Definición del alcance de la investigación al realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa.
- Sanmartín, M. (2022). *Nivel de gestión de los líderes comunitarios en torno a las políticas para el desarrollo socio económico de la parroquia El Progreso cantón Nabón*. Universidad Técnica Salesiana. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22346/1/UPS-CT009679.pdf>
- SIESE, 2004. *Sistemas para la Investigación de la Educación Superior del Ecuador*. Quito.
- Situacional, (2024). *En el Centro de Estudios de Liderazgo, estamos comprometidos a ayudarlo a transformar el potencial en acciones significativas para su organización*. <https://situational.com/>.
- Tomalá, K. (2024). *Liderazgo participativo y su incidencia en el desarrollo comunitario del barrio Santa Catalina, parroquia Colonche, 2024. (Tesis de licenciatura, UPSE)*. Repositorio Digital. Obtenido de *Liderazgo participativo y su incidencia en el desarrollo*
- Vallejo, V. A., Jaramillo, K. A., Reyes, M. E., Almazar, F. M., Flores, C. O., & Rodríguez, C. T. (2019). *Liderazgo comunitario en las políticas públicas chilenas: representaciones y significados desde la ciudadanía*. <https://www.scielo.cl/pdf/revpsicol/v28n2/0719-0581-revpsicol-28-2-00047.pdf>.

- Vílchez Quesada, E., Ulate Solís, G., & Monge Gapper, R. (2009). Un estudio de caso de la estrategia administrativa basada en comités. *Revista Electrónica Educare*, 13(1), 103-121. <https://doi.org/10.15359/ree.13-1.8>
- Yagual, E., & León, B. (2022). *El Liderazgo Comunitario y la Gestión Organizacional*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124298>
- Yagual, E., & León, B. (2022). *El Liderazgo Comunitario y la Gestión Organizacional del Barrio Los Sauces del Cantón Santa Elena Período 2022-2023*. Digital Publisher. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2011>
- Yulk Yukl, G., Van Fleet D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Consulting Psychologists Press.
- Zambrano, M., & Vegas, H. (2022). *Liderazgo e innovación organizacional en gobiernos autónomos. Polo del conocimiento*. Obtenido de [file:///C:/Users/jonas/Downloads/Estado%20del%20arte/document%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/jonas/Downloads/Estado%20del%20arte/document%20(6).pdf)
- Zambrano, R., & Andino, S. (2024). *El liderazgo como factor de participación comunitaria en la cooperativa Juan Pablo II cantón Guayaquil, Provincia del Guayas*. Repositorio UPSE. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/12367>
- Zapata, M. (2021). *Liderazgo comunitario*. <https://es.scribd.com/document/424783239/El-Liderazgo-Comunitario>.

## ANEXOS

### *Anexo A Evidencia de las entrevistas*

#### **Cabildo Comunal Montañita 2025**

**Entrevistado:** Sr. Freddy Matías. Y. (presidente)

**Link de entrevista:**

<https://drive.google.com/file/d/1OB8xb8K1UqIfqF6txa5LUaTnhJZvcFCG/view?usp=sharing>

**Entrevistado:** Sra. Zeneida Yagual. (vice presidenta)

**Link de entrevista:**

[https://drive.google.com/file/d/1hYxo3D-H\\_1gbP8LnYKtvgMUraD3bjcyE/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1hYxo3D-H_1gbP8LnYKtvgMUraD3bjcyE/view?usp=sharing)

**Entrevistado:** Sr. Fernando Rosales. (sindico)

**Link de la entrevista:**

<https://drive.google.com/file/d/1y-Q7Uy2IauB0NOEy7hjrP-6gtxnO2IV/view?usp=sharing>

**Entrevista:** Ing. Alex Villao. (tesorero)

**Link de entrevista:**

<https://drive.google.com/file/d/1qCrvDD9xlUXykwqkM4yZ7sIFQvAUmPN-/view?usp=sharing>

**Entrevista:** Srta. Genesis Cevallos (secretaria)

**Link de entrevista:**

<https://drive.google.com/file/d/1vTRHtQkorNYQ8Tvd8n7IbLOV1aNWwbMv/view?usp=sharing>









## Anexo B Evidencia de la encuesta online

**Liderazgo y gestión comunitaria en la Comuna Montañita**

Estimados socios comuneros de la comuna Montañita:  
Les invito a participar en esta encuesta que tiene como objetivo conocer sus opiniones y experiencias sobre el liderazgo y la gestión comunitaria de nuestra comuna.  
Sus respuestas serán de gran valor para realizar un análisis con fines académicos, la encuesta es anónima y sus respuestas serán tratadas con total confidencialidad.

**1. Edad \***

- Menor de 18 años
- 19 - 35 años
- 36 - 50 años

**2. Participo frecuentemente en las actividades organizadas por la comunidad.**

311 respuestas

Respuesta	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	24.8%
2. En desacuerdo	44.7%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20.6%
4. De acuerdo	26.7%
5. Totalmente de acuerdo	3.2%

**3. Los líderes de la comuna demuestran habilidades de comunicación emocional, interpretando y atendiendo las necesidades del grupo.**

311 respuestas

Respuesta	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	26.7%
2. En desacuerdo	44.7%
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	20.6%
4. De acuerdo	26.7%
5. Totalmente de acuerdo	3.2%