



UNIVERSIDAD ESTATAL

PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

**CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL
COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO
SOCIAL, PARA LA DIRECTIVA DE LA COMUNA
MONTEVERDE**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTORA: UBILDA ISABEL TOMALÁ RODRÍGUEZ

**TUTOR: ECON. JUAN CARLOS OLIVES
MALDONADO MSc.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA**

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

**“ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL
COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO
SOCIAL PARA LA DIRECTIVA, DE LA COMUNA
MONTEVERDE”**

TESIS DE GRADO

Previo a la obtencion del Titulo de:

**LICENCIADA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTORA: UBILDA ISABEL TOMALÁ RODRÍGUEZ

**TUTOR: ECON.JUAN CARLOS OLIVES
MALDONADOMSc.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, 28de mayo del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación: “ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL, PARA LA DIRECTIVA DE LA COMUNA MONTEVERDE”, elaborado por la Srta. Ubilda Isabel Tomalá Rodríguez, egresada de la Escuela de Organización y Desarrollo Comunitario, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Organización y Desarrollo Comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....

Econ. Juan Carlos Olives Maldonado MSc.

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico el fruto de este trabajo con amor y cariño a mis padres el señor Víctor Tomalá Suarez y a la señora Narcisa Rodríguez Lainez, quienes me brindaron su apoyo moral y económico durante los años de estudios, y por guiarme por el sendero correcto para mi superación.

A los docentes de la carrera, quienes aportaron con su valioso conocimiento para mi formación.

A mis compañeros por brindarme su sincera amistad, su apoyo y haber compartido momentos agradables y juntos alcanzar nuestras metas.

Ubilda Tomalá Rodríguez

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es principalmenete a DIOS, porque sin el nada de esto hubiera sido posible. A todas las personas que me supieron brindar su apoyo para la elaboración de este trabajo investigado.

A mi familia por su cooperación y ayuda en todo momento.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por ser la institución que me formo y a cada uno de los docentes, cuyas enseñansas me sirvan en la vida.

A mi Tutor Econ. Juan Carlos Olives, quien con sus conocimientos y experiencias me supo guiar para llevar acabo el desarrollo de la tesis y a todos mis compañeros quienes me brindarán su apoyo para la culminacion de una de las etapas mas importantes de mi vida.

Debo dar las gracias en especial al presidente de la comuna Monteverde, el Sr. Jorge Palma, y al Sr. Wilmer Asencio ex presidente de la comuna por el apoyo y colaboración recibida de su parte y a los comuneros quienes tambien aportarán con su apoyo y permitirme realizar dicha investigación en la comuna Monteverde.

Ubilda Tomalá Rodríguez

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

**ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA
PARA EL DESARROLLO SOCIAL PARA LA DIRECTIVA DE LA
COMUNA MONTEVERDE, PERIODO 2014 – 2015**

Autora: Ubilda Isabel Tomalá Rodríguez
Tutor: Econ. Juan Carlos Olives MaldonadoMSc.

RESUMEN

Para el presente estudio se tiene como objetivo, aplicar una estrategia en gestión organizacional para la directiva en la comuna Monteverde, en el periodo 2014 – 2015, para mejorar el rendimiento en cuanto a las actividades laborales, obteniendo una mejor comunicación y coordinación, con el proposito de lograr un desarrollo social, satisfaciendo las necesidades de las personas y mejorar las condiciones de vida de la población. Cabe indicar que toda organización se crea con un propósito en común, encabezado por una directiva y su lider quienes tienen la responsabilidad de ejercer un cargo, velar por un interes y acatar las reglas internas de la comunidad, logrando un desarrollo lo que le permite cumplir con objetivos establecidos.

Para llevar acabo esta investigación se detallo la problemática social existente en la comunidad, se utilizarón direferntes técnicas e instrumento de investigación como el analisis documental, el método de observación y de campo. Para obtener datos factibles se conto con la participacion de los moradores de la comuna para saber que es lo que piensan acerca de la gestión organizacional de la directiva. En cuanto a la bibliografía se analizó conceptos de diferentes autores sobre gestión organizacional , lo que permitio utilizar como técnica los grupos focales con la participacion de los habitantes de la comuna con el fin de detallar lo que se quiere realizar, todo estopermitio extraer informacion, para llegar a la conclusión de realizar como propuesta la estrategia de gestión organizacional para la directiva de la comuna Monteverde, para lograr el desarrollo social de la comuna Monteverde.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
TEMA:	3
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	5
JUSTIFICACIÓN DEL TEMA	6
OBJETIVOS	7
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVO ESPECÍFICO	7
HIPÓTESIS.....	8
VARIABLE INDEPENDIENTE	8
VARIABLE DEPENDIENTE.....	8
Operacionalización de las variables	9
CAPITULO I.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11

1.1	FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL	11
1.2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	12
1.2.1	Relación de las variables en la Estrategia de Gestión Organizacional y el Desarrollo Social.....	12
1.2.2	Marco Conceptual de Estrategias.....	13
1.2.3	La Estrategia relacionada con las actividades de la organización.....	14
1.2.4	La planeación estratégica	15
1.2.5	Modelo del Planteamiento Estratégico.....	16
1.2.6	Modelo de Diseño Organizacional.....	18
1.2.7	Modelo de Desarrollo Social.....	20
1.2.8	Plan de acción	23
1.3	MARCO CONCEPTUAL DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL	24
1.3.1	Concepto de Gestión organizacional.....	24
1.3.2	El poder y liderazgo en una organización	25
1.3.3	Sociedad organizacional.....	26
	Características de la organización.....	27
1.3.4	Nuevas formas organizacionales.....	28
1.3.5	Diseño organizacional e institucional	28
1.3.6	Organización y modernidad	29
1.3.7	Los roles organizacionales	29
1.3.8	División del trabajo y sociedad	30
1.4	DESARROLLO SOCIAL	31
1.4.1	Los mecanismos más usados para lograr la integración	32

1.5	CONCEPTO DE RELACIONES DE PODER	33
1.5.1	El análisis del poder en las organizaciones	34
1.5.2	Poder, autoridad y gestión organizacional	35
1.5.3	Los conflictos de interés en una organización	35
1.5.4	El poder como proceso racional en una organización.....	41
1.6	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	42
1.6.1	Marco constitucional	42
1.6.2	Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social 44	
1.6.3	Plan Nacional para el Buen Vivir.....	46
1.6.4	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.....	47
1.6.5	Reglamento internos de la comuna Monteverde	48
1.6.6	Fundamento situacional	51
	CAPITULO II	53
2.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	53
2.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
2.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	54
2.3	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	55
2.4	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	56
2.5	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	58
2.6	INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
2.6.1	Realización de los grupos focales	62

2.6.2	Justificación de los grupos focales	63
2.6.3	APLICACIÓN DE PREGUNTAS EN LOS GRUPOS FOCALES	66
2.6.4	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	95
CAPÍTULO III.....		96
ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNA MONTEVERDE, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERIODO 2014 – 2015.....		96
3.1	ANTECEDENTES.....	97
3.1	MODELO DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA PARA LA DIRECTIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNA MONTEVERDE.....	99
3.2	DESCRIPCIÓN DE CONTENIDO	100
3.2.1	Entorno organizativo.....	100
3.2.2	Análisis del F.O.D.A.	100
3.2.4	Proyección estratégica.....	103
3.2.5	Objetivos	104
3.3	CONTENIDO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL.....	105
3.3.1	Introducción	105
3.3.2	Valores comunitarios	106
3.4	Estrategias y cursos de acción	107
3.5	Estrategias	107
3.6	Estructura orgánica.....	113
3.7	Preparación y análisis organizacional	113
3.8	Planes de acción	114

3.1	Cronograma de trabajo	123
3.2	Seguimiento y control	126
3.9	Estructura organizativa y reglamentos internos	128
3.10	Orgánico funcional de la directiva de la comuna Monteverde	128
3.10.1	Organigrama.....	128
3.11	Resultado de efectividad de la estrategia de gestión organizacional.....	130
3.12	Políticas	132
3.13	CONCLUSIONES.....	133
3.14	RECOMENDACIONES	134
	BIBLIOGRAFÍA	135
	ANEXOS	138
	ANEXO 1. Preguntas utilizadas en los grupos focales	139
	ANEXO 2. Fotos.....	141
	ANEXO 3. Ficha donde se realizó el Grupo Focal a los habitantes de la Comuna Monteverde	144
	ANEXO 4. Registro de Asistencia.....	145
	GLOSARIO	146

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. Operacionalización de las variables independiente	9
CUADRO 2. Operacionalización de las variables dependiente	10
CUADRO 3. Población	65
CUADRO 4. Realización de ideas y aportes de los habitantes	92
CUADRO 5. Matriz F.O.D.A.....	102
CUADRO 6. Estrategias articuladas con el Plan de acción	115
CUADRO 7. Cronograma de trabajo de las estrategias	123
CUADRO 8. Ficha de Control y Seguimiento	126

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO 1. COMUNA MONTEVERDE	11
GRÁFICO 2. Planteamiento estratégico	16
GRÁFICO 3. Modelo de Diseño Organizacional	18
GRAFICO 4. El modelo de desarrollo social	20
GRAFICO 5. Grupo que forman parte de la Comuna Monteverde	63
GRAFICO 6. Los primeros Dirigentes de la Comuna Monteverde	98
GRAFICO 7. Modelo de la propuesta	99
GRAFICO 8. Organigrama de la directiva actual de la comuna Monteverde.....	129

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizará en la comuna Monteverde de la provincia de Santa Elena, la misma que busca generar el desarrollo de actividades, mediante el trabajo en equipo, lo que permitir lograr un desarrollo social en esta localidad, situación que no se ha logrado debido al problema, de carecer de una gestión organizacional, motivo por el cual se presenta el estudio cuyo objetivo se basa en establecer una estrategia para que exista comunicación, coordinación y liderazgo, con el fin de lograr resultados positivos en beneficio de la misma.

Según Jorge, H. P. (2011), la gestión organizacional, es una herramienta fundamental que tiene el líder para llevar a cabo el desempeño de las actividades, cumpliendo los objetivos y las metas en beneficio de las personas. Las organizaciones ocupan un rol importante en la sociedad, enfrentan retos y desafíos para alcanzar un desarrollo, Pág # 45.

La propuesta en el objeto de estudio se caracteriza por ser un proyecto factible, considerando los métodos de investigación; observación, focus grupos, permitiendo obtener al investigador una información directa, planteando estrategias adecuadas para un buen funcionamiento. De aquí depende la importancia de la investigación, ya que la directiva de la comuna Monteverde necesita de la aplicación de una estrategia en gestión organizacional, para el desempeño en sus actividades mediante una debida coordinación de manera de lograr los objetivos propuestos.

El presente trabajo de investigación consta de tres capítulos, de los cuales se va a enunciar a continuación:

Capítulo I, El marco teórico, donde se detalla una breve descripción y aspectos referentes a la gestión organizacional, y demás aspectos importantes para el objeto de estudio, entre otros temas como conceptos de las variables en la gestión organizacional y el marco constitucional. En la gestión organizacional se detallan en trabajo que debe existir entre los habitantes y los miembros de la directiva, con el la finalidad de dividir el trabajo y las tareas buscando el logro de los objetivos en mantener una adecuada organización, de manera de lograr resultados favorables que permitan resolver el problema existente en la comunidad.

Capítulo II, Explica el diseño metodológico, como los tipos de investigación que fueron por el propósito, por el lugar y la investigación de campo, métodos de investigación como el método inductivo, método deductivo y el método histórico lógico y las técnicas de investigación como las fuentes primarias y las fuentes secundarias, fueron los que se utilizaron para llevar a cabo en objeto de estudio, el tipo de investigación fue cualitativo considerado como un trabajo social, y la técnica al utilizarse fue los grupos focales, lo que determinan el procesamiento y recolección de la información relevantes para la comprobación de la hipótesis.

Capítulo III, Aquí se analizan y se interpretan los resultados obtenidos a través de la aplicación de los focus grupos realizado. Es decir hace referencia a la solución del problema de la gestión organizacional para la directiva de la comuna Monteverde de la Provincia de Santa Elena, el propósito de esta investigación es lograr obtener un alto grado de eficiencia en cuanto a la comunicación, el trabajo en equipo y la distribución de las tareas a través de la coordinación y la administración lo que comprende en mejorar la gestión de la organización para lograr el desarrollo social de la comuna Monteverde.

TEMA:

ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL PARA LA DIRECTIVA DE LA COMUNA MONTEVERDE, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERIODO 2014 – 2015.

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad las organizaciones enfrentan grandes cambios, exigiendo la toma de decisiones eficientes y eficaces a la hora de gestionar una organización, en busca de resultados efectivos que permitan el desarrollo y el cumplimiento de los objetivos. La gestión, es importante dentro de una organización, porque ejecuta una debida planificación y mantiene en orden las actividades.

Para el presente estudio se va a considerar, en la Provincia de Santa Elena, Comuna Monteverde, existe aproximadamente 2.400 habitantes, datos obtenidos según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), la comunidad está integrada por comuneros, directivas y comisiones, siendo esto un equipo fundamental para encaminar juntos al desarrollo social de esta localidad. Pero existe limitado liderazgo en cuanto a la capacidad de la gestión organizacional, esto implica un ciclo de actividades relacionado con la planificación estratégica, escaso trabajo en equipo, delimitada comunicación. Situación que no ha permitido ejecutar y desarrollar actividades, que les permitan el cumplimiento de los objetivos.

Es decir, no se cuenta con una debida coordinación dentro de esta comunidad, al momento de ejecutar actividades. Motivo por el cual los objetivos se pueden lograr, si se trabaja con responsabilidad y con la participación de los habitantes de la población. Cabe indicar, que la directiva en una comunidad ocupa un rol importante dentro de ella, resuelve los problemas, brinda una excelente gestión en cuanto a la organización, llevando a cabo un desempeño con responsabilidad en el ejercicio de autoridad.

El escaso conocimiento en los niveles de poder, ocasiona obtener una debilidad en cuanto al liderazgo, no lograr una visión positiva hacia el futuro, donde los objetivos de la organización se fortalezcan, en base a la estrategia establecida para el desarrollo de la comunidad. Frente a esta situación se ha identificado aplicar una estrategia en gestión organizacional para la directiva de la comuna Monteverde, la misma que será de beneficio y contribuirá a la solución del problema para lograr el desarrollo en esta población.

En cuanto al objeto de estudio se investigara y se elaborara una estrategia en gestión organizacional para la directiva de la Comuna Monteverde, provincia de Santa Elena. Contribuyendo la debida participación de los actores sociales, la comunicación, coordinación en cuanto a las actividades y la responsabilidad.

La necesidad de investigar el desempeño en el ejercicio como autoridad en la directiva de la Comuna Monteverde, se presenta una propuesta de estrategia en gestión organizacional, la misma que les va a permitir mejorar su situación y empoderarse en sus actividades para el beneficio de la población y en el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes.

Para obtener mejores resultados es importante implementar una estrategia en gestión organizacional, esto permitirá obtener una mejor organización en conjunto con la población, realizando trabajos en equipo, lo que permitirá ejecutar tareas con eficiencia y eficacia, logrando una mejor comunicación, intercambiando ideas que serían importantes para llevar a cabo una mejor organización, contribuyendo al progreso y desarrollo social de la Comuna Monteverde.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la gestión organizacional de la directiva en el desarrollo social de la Comuna Monteverde, provincia de Santa Elena, en el periodo 2014 - 2015?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el desempeño de la directiva en la gestión organizacional?

¿Cómo afecta la escasa comunicación en el desarrollo social de la comunidad?

¿Qué efectos se obtendrá mediante la aplicación de la estrategia en gestión organizacional para el desarrollo social de la Comuna Monteverde?

¿Cuáles serían los estudios específicos que proporcionen datos acerca de la aplicación de la estrategia en gestión organizacional?

JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

La presente investigación se en focalizará en plantear una mejor gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde, lo cual permitiría establecer nuevas estrategias para el desarrollo de esta comunidad, mediante el cumplimiento de los objetivos en consecuencia de un buen desempeño de las actividades para la población.

La estrategia que se va a sugerir es en base a la gestión organizacional, estimando la comunicación, coordinación y la administración, para cada uno de los actores involucrados, la misma que busca generar trabajos mediante la participación de los habitantes donde el desarrollo de las actividades sea más eficiente. A través de la estrategia al utilizarse, se busca el logro de un adecuado grado de eficiencia y desarrollo social productivo de la Comuna Monteverde. Mediante la aplicación de la teoría, la investigación busca obtener conceptos básicos de gestión organizacional, obtener un mejor entendimiento y razón a los problemas que surgen en el objeto de estudio.

Para lograr el cumplimiento de los objetivos, se utilizaran los distintos métodos e instrumentos de investigación. Con respecto a la investigación a realizarse en la Comuna Monteverde provincia de Santa Elena, se aplicarán los focusgrupos a los habitantes y directiva de la misma comunidad, información que será útil para el investigador, les va a permitir conocer a necesidad de un buen desempeño en la gestión organizacional.

Esta investigación se va a realizar de acuerdo al método de observación; es el que recopila los datos en el diseño de la investigación a ejecutarse, y en sí, determina el

objeto y la forma de dicho estudio; y el método de análisis, es el que separa las partes más importantes de la investigación, es decir se utilizaran palabras claves que nos conlleven a buscar soluciones a la problemática que afecta al desarrollo de la comunidad.

De acuerdo con los objetivos de la investigación, para hacer un trabajo claro y que sea comprobado, al investigador le permite ir a los hechos. En el que logra resultados concretos y de ir a las posibles soluciones al problema de la gestión organizacional en la comuna Monteverde, contribuyendo al desarrollo social y el buen vivir de los habitantes de la comuna Monteverde.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Proponer una estrategia en gestión organización que permita el desarrollo social de la Comuna Monteverde.

OBJETIVO ESPECÍFICO

- ✓ Determinar los aspectos teóricos referentes a la gestión organizacional.

- ✓ Identificar las variables e indicadores que admitan la adecuada gestión organizacional de la comuna.

- ✓ Realizar un análisis sobre las debilidades que presenta la directiva del cabildo de la Comuna Monteverde con respecto al liderazgo hacia la población.

- ✓ Realizar una estrategia en gestión organizacional para la directiva del cabildo de la comuna.

HIPÓTESIS

Si se aplica una estrategia en gestión organizacional se garantizará el mejoramiento en el desarrollo social de la Comuna Monteverde.

VARIABLE INDEPENDIENTE.- Es la que explica y denomina la presencia de otro fenómeno y pueda ser manipulada por el investigador.

Estrategia en gestión organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE.- Es la conducta o fenómeno que requiere de explicación o que debe explicarse.

Desarrollo social

Operacionalización de las variables

CUADRO 1. Operacionalización de las variables independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Estrategia de gestión organizacional	La gestión organizacional, se basa en la coordinación que debe de existir en las actividades laborales, tener una debida administración para cumplir con los objetivos establecidos.	Gestión organizacional Organización Educación Objetivos	Beneficios Ambiente adecuado Comunicación Toma de decisiones	¿Nivel de educación a los que conforman la directiva? ¿Cuál es el % de población? ¿Cuál es nivel de participación de las personas para la toma de decisiones? ¿Qué es organización para usted?	Encuestas Fichas de observación Grupos focales

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Por la autora

CUADRO 2.Operacionalización de las variables dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS
Mejoramiento en el desarrollo social	Se considera el trabajo en equipo para el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.	Liderazgo Social Comunitario	Responsabilidad Cumplimiento de los objetivos	¿Considera que la directiva trabaja en coordinación para alcanzar los logros propuestos? ¿Cree usted que la responsabilidad es un factor importante para trabajar eficientemente?	Encuestas Mesas de trabajos Grupos focales

Fuente: Investigación de campo

Elaborado: Por la autora

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL

El presente estudio se lo realizará en la comuna Monteverde del cantón Santa Elena de la Provincia de Santa Elena, dirigida a la gestión organizacional en la directiva de la misma localidad, comunidad que a continuación se le puede ubicar:

GRAFICO 1. COMUNA MONTEVERDE



Fuente: http://es.wikipedia.org/Provincia_de_Santa_Elena

Elaborado: Por la autora

1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.2.1 Relación de las variables en la Estrategia de Gestión Organizacional y el Desarrollo Social

Hoy en la actualidad hablar de organización no significa si existe o por quienes está conformado, sino más bien es verificar cuan comprometidos esta la humanidad para lograr un desarrollo y el fortalecimiento de la misma.

Según Cross Robert, P. A. (2004), una organización depende de sus líderes, que trabajen en conjunto. Es decir un líder tiene redes de los cuales necesitan una mayor conectividad con la personas para lograr sus objetivos, Pág # 304.

La organización depende de la persona, según su actitud al momento de trabajar en equipo, la colaboración y la relación que debe existir entre sus integrantes para el cumplimiento en sus funciones.

Para Arthur, Z. (2000)“El apoyo debe ser imprescindible para que existan vínculos sociales, logrando la integración en una sociedad a través de la comunicación, siendo esto un medio elemental para lograr el éxito en una organización”,Pág # 23.

El objetivo de este estudio es buscar soluciones a los problemas que existen en la comunidad, la estrategia de gestión organizacional permite generar nuevas alternativas para mejorar la organización, donde la ciudadanía se incorpore y la directiva sea responsable en el ejercicio de autoridad.

1.2.2 Marco Conceptual de Estrategias

Una estrategia se le ha considerado como una técnica que se encarga de dirigir un asunto o tareas, con la finalidad de conducirla a llevarlo a su culminación. La estrategia también se le ha considerado por tener distintas opiniones, caminos y resultados, es una técnica compleja utilizada por muchas organizaciones que cometen errores de los cuales logran como efecto llevar a cabo los resultados determinados.

Para Raul Gomez Rioja, J. V. (XXI), “la estrategia el conjunto de reglas que aseguran una decisión óptica en cada momento, sirve para dirigir un asunto. Es un proceso regulable, Pág # 8.

La estrategia, es una función que brinda a las organizaciones, una guía que requiere de compromiso, con el propósito de lograr con efectividad la ejecución de las actividades. También es reconocido como una técnica que conduce al investigador a determinar los objetivos, permitiéndole demostrar con exactitud los resultados mediante las acciones utilizadas logrando el desarrollo de la investigación.

Para Frances, A. (2006), “la estrategia es la combinación de medios que se van a emplear para alcanzar los objetivos”, de modo que los objetivos deben estar claros para aplicar los medios y los resultados, Pág # 22.

La estrategia, es considerada como parte de un proceso donde se presenta la participación de las personas con la finalidad de determinar un conjunto de ideas para luego tomar decisiones en beneficio de la organización, es decir se aplicara con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

Según Carneiro Caneda, M. (2010), “La estrategia se orienta hacia el futuro, el establecimiento de un fin y en un plazo estimado como aceptar el rumbo de la empresa”, Pág. # 144.

La utilización de la estrategia permite obtener diferentes caminos pero de la misma manera lo determina el resultado esperado. Es decir define los objetivos de una empresa u organización en un determinado tiempo, el mismo que direcciona a lograr las metas y el progreso de la empresa.

Al hablar de estrategia, es una técnica muy utilizada en las investigaciones, porque determina el rumbo de una organización, supera las debilidades que existen en ella y se encamina a tener una misión hacia un futuro, donde escoge un sinnúmero de alternativas en base al problema, con el propósito de lograr los objetivos de la organización.

1.2.3 La Estrategia relacionada con las actividades de la organización

La estrategia, es una herramienta que direcciona al investigador a determinar las tareas que se llevarán a cabo, para cumplir con los objetivos determinados se realizará un seguimiento y control de manera que permitan que se cumplan con las metas propuestas.

Según Ansoff, I. (1965), “La estrategia es el lazo común entre las actividades de la organización”, es decir en base a lo estudiado en una organización debe existir una relación tanto con sus integrantes como con las actividades, lo que permite establecer una esencial naturaleza de los trabajos que plantea la organización para un futuro, Pág # 8.

Es importante identificar, hacia donde se van a dirigir los objetivos de la organización en el futuro, determinarlo con una debida organizar de tal manera que se optimicen las ideas negativas que perjudican el desarrollo de la organización, logrando establecer decisiones que al final se obtendrán los resultados que serán favorables. Para el logro de los objetivos se deben establecen en base a las necesidades de una organización, el mismo que va a permitir obtener un beneficio en común.

1.2.4 La planeación estratégica

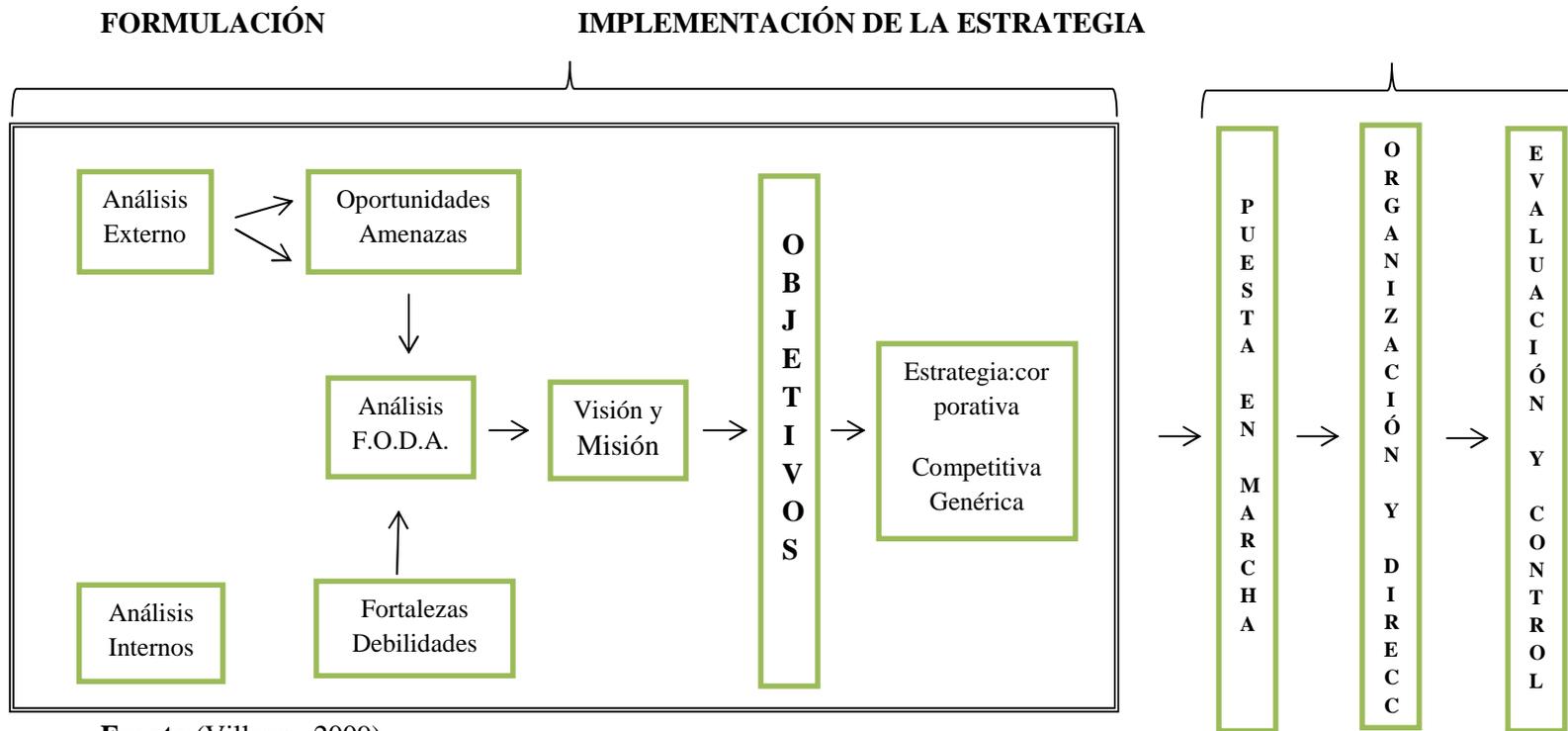
Una planeación estratégica indica que el investigador o individuo al tomar las decisiones en una organización, es importante que tenga claro las ideas o estrategias que se van a utilizar, determinar alternativas que a medida que se cumplan las expectativas serán de utilidad para el investigador. Las estrategias al implementarse se pueden determinar ya sea a corto o a largo plazo, el mismo que conlleva a lograr los objetivos establecidos.

Para Villaran, K. W. (2009), “la planeación estratégica, es un medio sistemático para analizar el entorno”. Es quien se encarga de evaluar las fortalezas y las debilidades de una organización, y conlleva a identificar la misión y visión para luego determinar las estrategias y cumplir con los objetivos establecidos, Pág # 15.

La planeación estratégica está relacionada con las personas, mediante las decisiones tomadas en base a la gestión de una organización, lo cual permite que los individuos tengan claro que estrategias van a utilizar, considerando también a escoger varias alternativas, que le permita plantear estrategias importantes ya sea de corto o largo plazo, la misma que le va a dar como resultado lograr los objetivos determinados.

1.2.5 Modelo del Planteamiento Estratégico

GRÁFICO 2. Planteamiento estratégico



Fuente:(Villaran, 2009)

Elaborado: Por la autora

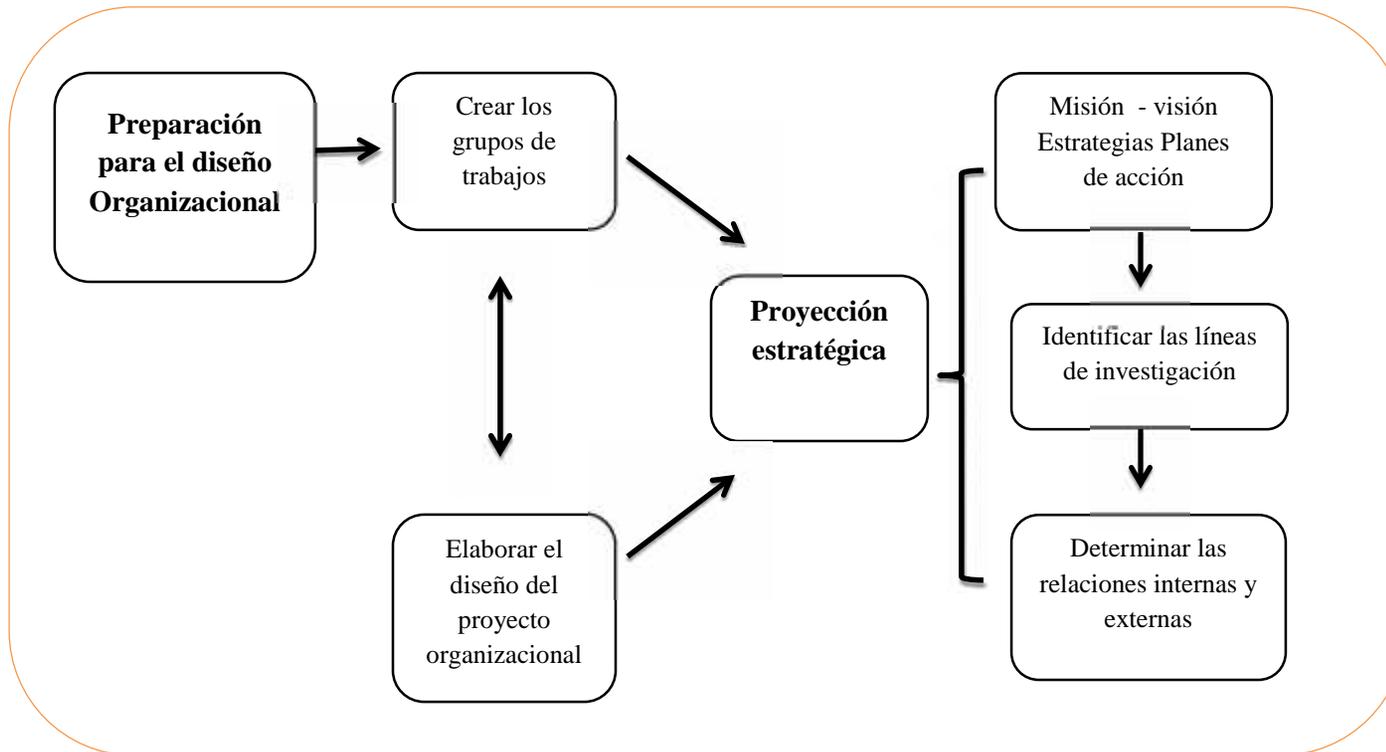
Al presentar el modelo del planteamiento estratégico por el autor, a continuación se detallan los componentes que se utilizaron para determinar la estrategia, que son:

- ✓ Para la formulación del plan estratégico, se lo realizara a través de la aplicación de cada área de la organización, considerando las personas con sus respectivas funciones y responsabilidades de las que se les ha otorgado.

- ✓ En la implementación de la distintas áreas de la organización es necesario que las personas establezcan planes operativos, que les permitan cumplir con los objetivos estratégicos y llevar un control donde la estrategia al aplicarse de resultados positivos.

1.2.6 Modelo de Diseño Organizacional

GRÁFICO 3. Modelo de Diseño Organizacional



Fuente: Modelo de Richard Daft (2009). Teoría y Diseño Organizacional

Elaborado: Por la autora

Modelo de Diseño Organizacional por Richard Daft

Se ha considerado este modelo porque tiene una relación similar a la estrategia que se va aplicar en base a la Gestión Organizacional para la directiva de la comuna Monteverde, servirá de guía en base a los parámetros establecidos para lograr el desarrollo social de la comunidad.

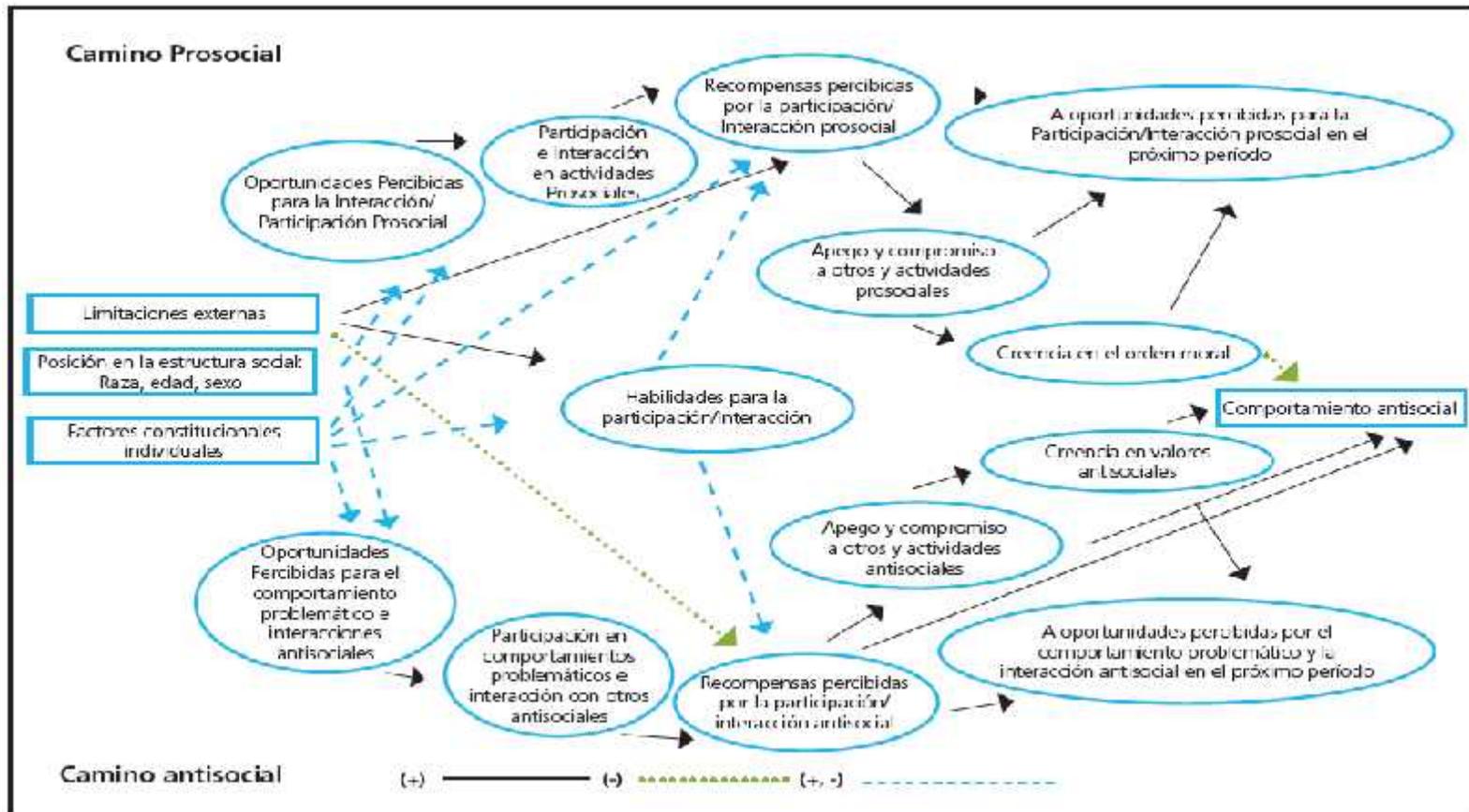
Para la aplicación de este modelo en el trabajo investigado, va a permitir alcanzar las metas establecidas que favorecen a la gestión organizacional en la comunidad, para esto es necesario contar con una comunicación eficaz de los habitantes y de la directiva donde exista participación en los trabajos en equipo y liderazgo para lograr el desarrollo social.

Cabe mencionar que para lograr el desarrollo de la comunidad se estableció la visión hacia donde querían llegar, lo que sería mejorar la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde, lo que permitió tener como misión lograr las metas, de modo que se aplicaran acción para una estrategia, realizando los planes de acción que serían para lograr los objetivos propuestos.

Es importante mencionar que todo estudio determina sus expectativas y resultados, es decir las líneas de investigación, que conlleva a solucionar el problema de gestión organizacional en el desempeño de la ejecución de actividades, considerando las relaciones internas y externas, es decir determina las debilidades de las personas y de la directiva.

1.2.7 Modelo de Desarrollo Social

GRAFICO 4. El modelo de desarrollo social



Fuente: (David Hawkins, 1996)

El modelo de desarrollo social presentado se enfoca en 2 caminos: el camino Prosocial y el camino antisocial, cada uno tienen su estructura que a continuación se van a detallar. Al hablar del **camino prosocial**, está conformada por **las limitaciones externas**, lo que comprende a las **leyes y normativas**, permite direccionarse hacia la **percepción** se serían **las recompensas** en base a las **acciones prosociales** y al logro del **desarrollo de las habilidades**.

Una vez que se ha enfocado de esta manera se van a verificar las **oportunidades percibidas**, esto es en cuanto a la **interacción prosocial** que se refleja en la **participación efectiva** de lo estipulado, considerando las **recompensas asociadas** enmarcando aquellas **acciones especificadas**, las mismas que requieren **compromiso** de las personas para llevar a cabo dichas actividades que serían de **tipo social**.

El **camino antisocial**, generalmente es inferior para el camino prosocial, es decir las **limitaciones externas** lo que comprende el entorno de una organización que no han sido ocultadas, no se han demostrado mediante su **proceso de desarrollo**, por el motivo que no se han identificado.

El modelo antes mencionado se tomara de ejemplo para direccionarnos hacia las limitaciones externas en cuanto a la aplicación de la estrategia de Gestión Organizacional para la directiva como alternativa para el Desarrollo social de la comuna Monteverde, el mismo que permite ir en un determinado proceso y de esta manera dar solución a la problemática social, logrando como objetivo obtener una mejor organización y contar con la participación de la ciudadanía logrando el bien común.

Para el trabajo de investigación la utilización de este modelo será una ventaja, porque servirá de guía para lograr los objetivos que requiere la directiva para mejorar la gestión organizacional, enfocándose hacia el desarrollo mediante el trabajo en equipo donde exista la comunicación.

Se debe tomar en cuenta en el trabajo estos 2 caminos, es decir al referirse del camino prosocial se está enfocando a un estudio determinado hacia el entorno, donde los individuos realizan acciones ya sea positivas o negativas también se lo debe realizar de manera antisocial, el mismo que le permite corregir aquellos errores cometidos y es en ese momento donde aparecen las oportunidades donde se deben realizar con responsabilidad para un futuro obtener recompensas e ir hacia un desarrollo.

1.2.8 Plan de acción

El plan de acción comprende la ejecución de un documento donde se detallan las tareas especificadas que se pretende construir para alcanzar los objetivos de un proyecto, es decir requiere de gran responsabilidad, trabajo en conjunto con las personas que forman parte la organización de la comunidad para alcanzar las metas.

Según Corominas, F. (2002), “un plan de acción es una herramienta utilizada para motivar y ejecutar actos buenos que le conllevan a lograr los objetivos” Pág # 15.

Los planes de acción permiten determinar actividades de los cuales necesitan de un responsable quien es que se encarga de llevar un control y seguimiento para llevarlas a su culminación.

1.2.8.1 ¿De qué parte se compone un Plan de Acción?

Un plan de acción se compone de ciertos parámetros, lo que le permite lograr resultados favorables para esto es importante detallar que se compone de la siguiente manera:

- ✓ SITUACIÓN: estudia el entorno de la organización
- ✓ OBJETIVO: a lo que pretende alcanzar
- ✓ MEDIOS: estrategias utilizadas para lograr los objetivos
- ✓ MOTIVACIÓN: iniciativa para alcanzar las metas
- ✓ HISTORIA: llevar a cabo las acción de modo de contener el desarrollo
- ✓ RESULTADO: culminación y logros alcanzados, Corominas, F. (2002), Pág # 15.

1.3 MARCO CONCEPTUAL DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL

1.3.1 Concepto de Gestión organizacional

La gestión organizacional, es la coordinación de actividades de un grupo de personas, aquellas que son reconstruidas para alcanzar fines específicos y de esta manera lograr una visión en beneficio de la organización.

Para Dario, M. R. (2001), define a la organización, “la capacidad que se requiere para coordinar las actividades en el ámbito laboral. Considerando la responsabilidad y cooperación que se necesita para llevar a cabo un buen desempeño en las funciones establecidas”. El logro de los objetivos propuestos, enmarcan la satisfacción y desarrollo social en una comunidad, Pág # 41.

La inteligencia en una organización, se basa en el trabajo en grupo donde se pueda lograr una efectiva comunicación entre sus colaboradores, en conjunto con el apoyo del líder quien es el impulsor del cambio en una sociedad. La inteligencia de las personas, es un factor fundamental para una organización, es la capacidad que se necesita para tomar decisiones a través de los resultados obtenidos mediante la información directa y extrema (Directiva y habitantes).

Para Pombert, L. A. (2002) “Disponen en realizar funciones eficientes y generar una estructura organizacional”, Pág # 3,6.

Según Santos, M. L. (2006), menciona como las organizaciones generan nuevos conocimientos a través de las experiencias de los individuos dando la oportunidad en desenvolverse en el ámbito social, Pág # 2.

Donde genera conocimientos que les va a permitir orientarse para un futuro, aplicando el desarrollo y gestionar de manera organizativa, con eficiencia y responsabilidad. Facilitando la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos de la organización, que se logran con éxito mediante el apoyo de la comunidad

Para Jorge, H. P. (2011), “La administración, es una herramienta fundamental que tiene el líder para analizar la evolución y el desarrollo de la organización” Pág # 260.

Es importante recalcar que a través de la administración facilita al líder, la identificación de las debilidades y la fortaleza que se producen en una organización, dando como resultado una debida responsabilidad en el ejercicio como autoridad y de esta manera fortalecer el apoyo en común. Logrando como objetivo el éxito de la organización y el buen vivir de sus habitantes.

1.3.2 El poder y liderazgo en una organización

El poder, es un factor fundamental que demuestra el líder, en las organizaciones siendo esto un valor importante para cumplir con las metas establecidas. Cabe indicar que toda persona que trabaja en una organización demuestra una relación y por ende es reconocida como una característica propia de cada una de ellas en base a los resultados de su trabajo.

Un líder, es aquella persona que representa como una autoridad, demuestra liderazgo y un buen carisma frente a las personas. Demuestra ser una persona extraordinaria

atractiva para el grupo. Un factor primordial para lograr mejores resultados es la participación, se refiere a la a la posibilidad que tiene los miembros en participar y de la misma manera ser respetado.

Según Rodriguez, D. M. (1991), El líder en una comunidad, es quien adquiere poder y necesita apoyo de las personas para de esta manera establecer estrategias y ejecutar actividades en beneficio de la población. “Desarrollo que se logra por la excelente coordinación y cooperación que existe entre los miembros de una comunidad y su líder”, Pág #19.

1.3.3 Sociedad organizacional

Basándose en la sociedad moderna, en la actualidad estas sociedades están conformadas por organizaciones que luchan día a día por ver un progreso y trabajar en común para alcanzar los objetivos propuestos. Todo lo que logra una organización es el fruto de la eficiencia del trabajo y unión de todos, produciendo objetivos y lograr una mejor calidad de vida en sus habitantes dentro de una sociedad.

Para Rodriguez, D. M. (1991), “La sociedad enfrenta grandes retos y desafíos”,Pág # 1.

Las personas al permanecer a una organización, deben adaptarse al ambiente y de la misma manera a los problemas que existen dentro de ella. En cambio para las organizaciones en este caso depende de quienes lo lideren, las responsabilidades que deben existir entre integrantes y la comunicación que serían importantes para lograr un bien común.

Características de la organización

Las características de las organizaciones, están definidas y diseñadas en términos de gran importancia para una organización como son:

- ✓ El poder queda dividido en base a cada puesto del cual la persona se va a encargar de sus funciones, la misma que va a tener obligaciones, coordinación y control en su labor. Se ha considerado al poder como la actitud y el trabajo que debe existir en el líder.
- ✓ La comunicación siendo un medio de gran importancia queda subordinada en base al logro de los objetivos establecidos. Determina la conectividad que debe existir entre las personas para lograr una mejor interacción.
- ✓ Los seres humanos se encuentran adaptados a las organizaciones que están en su alrededor. Una organización tiene su propósito, es conformado por individuos que tienen visión hacia un futuro, mejorar su vida cotidiana y de velar por el bienestar de una organización o comunidad.
- ✓ Los miembros de cada organización forma parte del cambio, sea en el entorno interno o externo.
- ✓ Existen reglas en toda organización que son definidas con sus integrantes, por lo tanto estas no deben afectar al desarrollo y el bienestar tanto de sus integrantes como de los que les rodean.

Cada organización al elegir sus reglas deben ser acorde a las opiniones de las personas las mismas que deben demostrar un buen comportamiento. El sistema organizacional solo es viable cuando las personas adquieren responsabilidad y comportamiento para lograr los fines específicos de una organización.

1.3.4 Nuevas formas organizacionales

Las nuevas formas organizacionales son requerimientos a los cambios en las metas de las organizaciones, en este caso si el líder aplica nuevas estrategias serian de gran beneficio y un poco más complejo, para lograr un progreso en beneficio de las personas. Desde el punto de vista de las organizaciones, éstas constituyen flexibilidad y la capacidad para manejar cambio constante, por lo que es importante lograr la alineación de los componentes organizacionales (el líder y las personas) para preservar la flexibilidad y construir sistemas para obtener y satisfacer las necesidades de las personas.

1.3.5 Diseño organizacional e institucional

El diseño organizacional son las estructuras formales e informales es decir las decisiones que se toman y la imparcialidad que existe mediante los procesos de diferenciación. Para las organizaciones el líder es primordial y fundamental, porque es quien orienta a lograr un desempeño en función de la coordinación y ejecución de las actividades. El sistema de mediación del desempeño estratégico, es uno de los componentes de la administración, permite que las actividades o tareas se realicen con eficiencia para lograr los objetivos propuestos.

El diseño y operación de las organizaciones e instituciones se fundamenta en el hecho de que proporcionan los incentivos económicos que los individuos requieren para lograr un desarrollo y obtener un beneficio, tal forma que les permita maximizar sus beneficios mediante la mayor reducción de las necesidades.

Según Jose Gpe., V. H. (2008), “El diseño organizacional e institucional deben considerarse aquellas transacciones en donde los involucrados reciban beneficios mutuos”, Pág # 19.

1.3.6 Organización y modernidad

Todas las organizaciones generan funciones en base a sus integrantes como también sirven para dar solución a los problemas existentes, para esto se nombran los tipos de sistemas sociales que son:

- ✓ La integración de las personas se caracteriza por ser un sistema que permanece mientras existe el apoyo y comprensión de los participantes.
- ✓ Las personas que forman parte de una organización deben respetar aquellas condiciones que se establecen con el propósito de obtener una mejor organización.
- ✓ Una sociedad se caracteriza donde fluye una mejor comunicación entre sus integrantes, lo que se denomina un sistema que comprende todas las comunicaciones. Tomando como ejemplo en la actualidad existe un sistema único por lo que es: la sociedad mundial.

1.3.7 Los roles organizacionales

Dentro de una organización, existe el pilar fundamental y es aquel líder, quien se encarga de obtener el bien para una comunidad. Es posible dentro de una organización remplazar aquella persona que esta ausenté con otra, que sea capaz de ejercer esta función, esto va a permitir que una persona adquiera compromisos dentro

de una organización, siendo predecible, coordinada y controlable en su rol que desempeña. Toda persona que ocupa un cargo en una organización adquiere nuevos conocimientos, los mismos que le van a permitir lograr un desarrollo personal.

Es importante recalcar que una de los componentes fundamentales que necesita una organización para que funcione y logre un desarrollo para un futuro, es el comportamiento, actitud, unidad y apoyo que requiere de sus integrantes para cumplir con las metas establecidas.

Para obtener una mejor organización es posible planificar de una forma más eficiente, y distribuir las tareas a las personas con el fin de no tener ningún inconveniente que perjudique al desarrollo de la organización.

Según Rodríguez, D. M. (1991), Las organizaciones pueden recibir problemas de una forma clara en base a los comportamientos de sus integrantes que quieran participar en ella, Pág # 3.

1.3.8 División del trabajo y sociedad

La división del trabajo, es la que cada persona lleva a cabo una labor básicamente desarrollada para obtener un desempeño y una relación efectiva con las personas que les rodean, y de esta manera se van a ejercer actividades con eficiencia que beneficiarían a la comunidad. La sociedad es conformada por las personas los mismos que han permitido que surjan subsistemas especializados, para lograr beneficios en común, con el propósito que se cumplan las funciones establecidas para la sociedad.

Para Rodríguez D. M. (1991), “Las funciones designadas en las organizaciones no siempre pueden ser delegadas, en el futuro pueden surgir inconvenientes, sino más bien deben ser diferenciadas y especificadas que puedan ser asumidas por una organización,Pág # 4.

En efecto aquellos problemas que existen dentro de las organizaciones se refleja en las tareas y en el trabajo social, por eso se recomienda para buscar solución a los problemas que existen, se recomienda el trabajo en equipo de tal manera que se logren obtener una debida organización en las tareas al llevarse a cabo y la ejecución del trabajo en común. Toda organización está conformada por un grupo de personas, que se reconstruye para alcanzar los fines determinados.

1.4 DESARROLLO SOCIAL

El desarrollo social esta direccionado a mejorar las condiciones de vida de las personas y de una comunidad. Es considerado como un crecimiento o evolución que determina alcanzar un estado perfecto.

Para Amartya, S. k. (2006), “El desarrollo es un proceso que se da a medida que pasa el tiempo, donde las personas tienen derecho y la libertad a tomar decisiones, de los cuales merecen ser atendidas”Pág # 10.

Lograr un desarrollo en una organización es de gran importante; porque si no hay un progreso no habrá un desarrollo. Situación que puede afectar no tan solo a las personas sino también a la organización. Una organización depende de sus líderes que son los que se encargan de lograr una mejor comodidad y bienestar para su desarrollo.

Según Judith, H. M. (2009), “El desarrollo social, implica la participación de las personas dando la oportunidad para que sean escuchadas y pronuncien sus inquietudes”Pág # 5.

Siendo esto un elemento primordial donde se refleja la comunicación entre los actores sociales y su líder; lo que contribuye en aplicar estrategias en beneficio de los habitantes y el desarrollo de la población,

Según el autor James, D. C. (2012), “El desarrollo social, es el desarrollo del capital humano como del capital social de una sociedad”, Pág # 10.

Consiste en una evolución o cambio positivo en las relaciones entre los individuos, grupos e instituciones de una sociedad, siendo el Bienestar Social el proyecto de futuro. El desarrollo social es un proceso que, en el transcurso del tiempo, conduce al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población en diferentes ámbitos.

1.4.1 Los mecanismos más usados para lograr la integración

Según Rodriguez D. M. (1991), nos menciona los mecanismos que se utilizan frecuentemente en una organización para lograr una mejor integración. A continuación se detallan de la siguiente manera:

- ✓ Los roles y actividades que ejerce una autoridad
- ✓ Los roles que ejercen cada integrante
- ✓ Los roles de enlace significa integrar a los participantes en las actividades

- ✓ La estructura formal: denominado como el orden de autoridad y la forma como se relaciona con los que le rodean.
- ✓ La comunicación siendo el mecanismo esencial y más eficiente para trabajar en coordinación.
- ✓ La planificación, es una técnica que se utiliza para tener una integración con las personas que trabajan en los diferentes departamentos designados.
- ✓ La asignación de los recursos representa una gran responsabilidad y más que nada coordinación y control para evitar problemas.
- ✓ Cultura organizacional: son las características por lo que cada persona se identifica, Pág # 15.

1.5 CONCEPTO DE RELACIONES DE PODER

Las relaciones de poder, por lo general parte desde lo público como las personas deben tener una relación con sus colaboradores, en su trabajo, con el fin de lograr una interacción socio-individual donde las personas interactúan entre sí.

Para Knappe, P. P. (2005), menciona que las relaciones de poder, es la actitud y el comportamiento de la persona en su entorno, adaptarse a su medio y llevar una comunicación interpersonal, con el fin de llevar un propósito de lucha y que no exista corrupción, Pág # 112.

Según Maxwell, J. C. (2010), “las relaciones de poder, son lazos que debe existir entre los individuos”, Pág # 236.

Estar en plena relación donde interactúen y de esta manera que aumente la influencia entre ambas partes. Es una herramienta que sirve para evaluar el liderazgo y la

calidad de comunicación interpersonal, lo que provoca cambios de manera eficiente para mejorar las relaciones entre las personas.

1.5.1 El análisis del poder en las organizaciones

La comunicación es un medio de gran importancia, permite estar en contacto con las personas por lo que se denomina el poder en una organización.

Las relaciones que existen entre las personas y la organización hacen que ejerzan diferentes actividades en las organizaciones, de ella depende la eficiencia y el éxito de una organización logrando como objetivo un desempeño en el trabajo. Son líderes aquellas personas que dedican tiempo y responsabilidad en una organización, tienen como propósito satisfacer las necesidades de las personas brindando una mejor calidad de vida y velar por el bienestar en común.

Jeysson a. yela gomez I, H. R. (2010), menciona que la organización suele estudiarse como una entidad autónoma claramente definidas en cuyo interior se establecen reglas, normas y procedimientos que se ajustan a las características y necesidades “particulares” de cada organización y carecen de relación con el entorno de la misma, Pág # 12.

Una organización para lograr un desarrollo depende del poder que genere su líder, la actitud, preponderancia y trabajo, son lo que se deben demostrar para lograr un mayor rendimiento en las actividades que se generen. Si no existe unión, y responsabilidad una organización no se lograra los resultados esperados.

1.5.2 Poder, autoridad y gestión organizacional

El poder es ejercido por el líder quien representa a una organización, el mismo que debe demostrar una excelente relación entre sus seguidores y establecer metas para un futuro.

Autoridad: es la aceptación social de la base que sustenta ese poder. Es quien se encarga de cumplir los compromisos y ejecutar actividades según las necesidades.

Gestión organizacional: implica un ciclo de actividades relacionado con la planificación estratégica; siendo la gestión importante para el desarrollo organizacional.

El poder debe existir en la directiva de una organización, porque a través de esto el líder ejecuta actividades con responsabilidad que beneficien a la población, asumiendo compromisos entre ambas partes y que exista participación, y de la misma manera que el éxito organizacional depende en gran medida del factor humano.

1.5.3 Los conflictos de interés en una organización

Los conflictos de interés, es una situación donde un juicio o acción que debería estar determinando por un valor primario establecido por razones profesionales o éticas (protección de sujeto de investigación, obtención de conocimiento seguro), puede ser influido o parecer sesgado para obtener un beneficio secundario (beneficios

económicos, búsqueda de prestigio, tanto de investigador como de la institución). Los conflictos, por ende, inevitables e implícitos por la naturaleza humana al existir la rivalidad, competencia por el poder a la fama, búsqueda de reconocimiento entre colegas.

El conflicto de interés es un argumento a debatir dificultosamente, ya sea a nivel individual o grupal, debido a las contradicciones que se generan. No es un error cuyo reconocimiento es fuente de adelanto y aprendizaje, sino una controversia para establecer el predominio en la acción de los fines de las organizaciones, los individuos y la comunidad.

Para Eduardo B, A. (2008), “El Conflicto que siempre han existido en una organización o comunidad, ya sea por falta de comunicación o porque existen desacuerdos entre ambas partes”Pág # 1.

Es decir en una comunidad uno de los conflictos que existen puede ser por tierras, limitadas participación, desacuerdos, problemas que no van a permitir lograr un progreso y esto afectaría a la población y a las futuras generaciones,

1.5.3.1 Tipos de conflictos

Conflictos intrapersonales. Hace referencia a los diferentes conflictos que existen entre uno mismo. Surgen también en algunas ocasiones, que una personas desea algo importante como por ejemplo cumplir con objetivos establecidos, o como

también aquello que se debe, es decir elegir por lo que le conviene , no elegir algo que le va a perjudicar.

Conflictos interpersonales. Se refiere a los conflictos que existen entre dos o más personas, debido a los intereses, necesidades, opiniones y valores opuestos; o aspectos socioeconómicos que les generan conflictos.

Conflictos organizacionales. Son los conflictos que tienen lugar entre las diferentes áreas u objetivos aparentemente contrapuestos.

Según Baron, L. E. (2006), menciona “Los tipos de conflictos que se presenta en una organización cuando no se produce una correcta comunicación”, Pág # 3.

En las organizaciones siempre se generan conflictos, que de una u otra manera sirven para que se fortalezcan cada día y de esta manera se mejoren. El conflicto en las organizaciones puede ser una fuerza positiva, lo que conlleva en buscar la solución y conducir hacia un resultado constructivo del problema que afecta al desarrollo de la organización.

La necesidad de solucionar el conflicto lleva a que las personas busquen formas de cambiar las cosas, siendo más responsables, lo que permite lograr los objetivos propuestos. El proceso de solución de conflicto, se basa buscar soluciones aquellos problemas que perjudican dentro de la organización

1.5.3.2 Fuentes del conflicto organizacional

Existen algunas condiciones que favorecen al surgimiento de los problemas dentro de una organización. Es decir no solamente se va a tener este problema sino más bien surgirán más, un problema causa una reacción la misma que se puede buscar soluciones para que no afecte a la organización ni a las personas. Para detallar con exactitud lo que se quiere mencionar, se pueden agruparse en tres categorías que se mencionan a continuación:

Variables estructurales: esta variable menciona que el ser humano es quien ocasiona los conflictos según su actitud y comportamiento. Para lograr un mejor entendimiento a continuación se va a mencionar la clasificación de esta variable que es la siguiente:

Jurisdicciones ambiguas: es decir esto surge cuando una persona busca solución a los problemas sino más bien provoca que se involucren más personas lo que permite que el conflicto sea aún mayor.

Metas opuestas: surge cuando las personas tienen otros intereses, lo que permite que se produzcan más conflictos.

Dependencia de una parte: Cuando un grupo de personas confía de aquellas tareas establecidas y por otro lado está otro grupo que está en desacuerdo, aumenta la posibilidad que exista un conflicto.

Grado de asociación de partes: se refiere a la participación que existe de las personas en la toma de decisiones, dando a conocer sus conocimientos como también la interacción que existe entre ellas.

Relaciones comportamentales: los mecanismos reguladores incluyen los procedimientos estandarizados; reglas y políticas.

Variables comucionales: diferentes aceptaciones en base a los mensajes percibido, provoca que exista dificultad en la comunicación.

Los problemas comucionales hace que se provoquen conflictos sea esto dentro de una organización o como también a lo interpersonal. Es decir si no existe comunicación no habrá acuerdos.

Variabes personales: hace referencia aquellas características personales que refleja el ser humano como los valores que cada persona posee. No todas las personalidades son iguales, unos generar mayor conflicto. Las personas se forma en base a los valores, lo mismo que demuestran en la sociedad y en su labor social, permitiendo que a través de su formación la persona resuelva los conflictos existentes, Baron, L. E. (2006), Pág # 3.

1.5.3.3 Características del poder en una organización

Las características del poder en una organización, se basa en la responsabilidad que tiene la persona en la ejecución de las actividades que se ejercen en la organización:

- ✓ Se trata de un proceso, es decir donde la persona pueda desenvolverse en el ámbito laboral.
- ✓ El objetivo de este proceso es tener la posibilidad de lograr los objetivos.
- ✓ El poder en una organización se diferencia por la desigualdad, es decir por lograr acuerdo entre las personas, basándose en la comprensión de cada una de ellas o la simpatía mutua que se tienen,

1.5.3.4 Clasificación del poder

Las clasificaciones del poder, que sin duda alguna son útiles para llevar a cabo un buen desempeño, según el rol que ocupa en una organización, a continuación se detalla el poder de la siguiente manera:

- ✓ Poder de recompensa: es decir aquella persona que se reemplazó se le puede dar mérito como sueldo por la responsabilidad ejercida. Siempre y cuando esta persona fue responsable en las ordenes establecidas.
- ✓ Poder coercitivo: se basa en la capacidad que tiene el líder de autorizar algo bajo amenaza.
- ✓ Poder experto: se basa en el conocimiento que demuestra en el poder, es decir en base a las experiencias y a su preparación.
- ✓ Poder referencial: hace referencia aquel poder que se designa a una persona en la cual permite que otra sea identificada, ocupó ese poder o porque tiene las mismas metas establecidas.
- ✓ Poder legítimo: es decir se detallan las expectativas de los roles aceptados por las personas en base a los poderes designados. Se considera que el líder tiene derecho a ordenar y de la misma manera sus seguidores acatan reglas y las obedecen ya que es un acuerdo previo.

1.5.4 El poder como proceso racional en una organización

En una organización existe el líder quien tiene el poder, la misma que solo puede darse en una relación entre sus integrantes. En una comunidad siempre debe existir poder para lograr lo que uno desea y si no la tiene no existe poder. El poder también conocido como un medio de comunicación que se refleja en los trabajos grupales donde cada persona interviene en cada decisión o interactúa entre ambos, lo que permite reconocer la importancia de los procesos de comunicación.

El poder no implica de responsabilidad sino más bien de decisión personal lo que permite aumentar las alternativas disponibles para los subordinados que tengan una comunicación eficiente y se empoderen en sus asignaciones. El cambio en una organización puede ser planificado, según las disposiciones del líder, quien es la persona que busca mantener la capacidad de manejo, de control de los procesos que se dan en una organización a medida que pasa el tiempo.

Según, Rodríguez, D. M. (1991), “al hablar de transformación, se está generando un progreso y de esta manera mejorar la calidad de vida de la población” Pág # 27.

Una transformación significa lograr un progreso, un cambio, es obtener un enfoque o una visión hacia un futuro, que sería el cambio en una organización, esta mejoraría el buen vivir de sus habitantes, esta es la idea de la planificación del cambio, lo que implica la capacidad de orientación de un proceso que debe ser realizado flexiblemente paso a paso con el apoyo del líder y de las personas, para lograr juntos el desarrollo de una comunidad.

1.6 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La comuna Monteverde tiene años de haberse fundado, posee de acuerdo ministerial, la misma que hace que esta población pertenezca a la federación de comunas. Al mencionar una comunidad, se refiere a las personas que les conforman, en este caso al líder quien es el que se encarga de ver el desarrollo y bienestar de sus habitantes.

El marco legal en el que se defiende la propuesta de investigación , es la Constitución de la República del Ecuador (2008), por lo cual dicha constitución tiene por objetivo fundamental, regular los derechos y obligaciones de los ciudadanos, como también, el Plan Nacional para el Buen Vivir, la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, el (COOTAD) Código Orgánico de Organización Territorial, Autónoma y descentralización y los Reglamentos internos de la comuna Monteverde. Estas leyes, defienden a las personas como también tienen la oportunidad de brindarles una mejor calidad de vida a las personas.

1.6.1 Marco constitucional

El Art. 16 se ha considerado mencionar este artículo de la Constitución por que indica que todos los ciudadanos y ciudadanas, ya sea en forma individual y colectiva, tienen derecho a:

1, Una comunicación libre y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua y con sus propios símbolos. Los mismos que sirva para el ser humano en desarrollarse y adaptarse a su medio.

4, Las personas tienen el libre acceso y uso de las diferentes formas de comunicación sea esta auditiva o visual, la misma que permitirán la inclusión de personas con discapacidad, sin discriminación alguna.

5, Integrar a las personas en los espacios de participación previstos, y la diversidad en la comunicación libre y democrática.

Art. 18 menciona que todas las personas, ya sea de forma individual o colectiva, tendrán los siguientes derechos:

1, Tendrán derecho a recibir, buscar o intercambiar información de hechos o acontecimiento que surgieron, con la debida responsabilidad, sin perjudicar a ningún individuo, la información debe ser verídica, contextualizada y oportuna, como también aquellos procesos deben ser de interés para las personas.

El Art. 61, indica que las ecuatorianas y ecuatorianos gozaran de los siguientes derechos:

- ✓ Elegir y ser elegidos
- ✓ Participar en los asuntos de interés públicos
- ✓ Ser consultados

El Art. 66, reconoce y garantiza a las personas en:

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

6. el derecho a opinar y expresar su pensamiento libremente y en todas sus formas manifestaciones que se requieran.

Art 95. Las ciudadanas y los ciudadanos, tiene la libertad de participar en la toma de decisiones que se realizan en base planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del estado y la sociedad, donde la comunidad sea involucrada y tenga como poder para elegir por sus intereses. La participación se basa en los principios de igualdad, respetando las diferencias de cada persona, siendo solidario con los que nos rodean y ayudar a los que nos necesitan.

La participación e intervención de las personas en los asuntos de interés público es un derecho por lo que todos deben de respetar, y de la misma manera aceptar las peticiones que la ciudadanía menciona.

El Art. 97. Todas las organizaciones podrán desarrollarse de formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley.

1.6.2 Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social

Según el Art. 1.- Objetivo y ámbito.- El Consejo de participación ciudadana y control social promueve el ejercicio de los relativos a la participación de la

ciudadanía, impulsando los mecanismos del control social, estableciendo las designaciones de los representantes de las organizaciones, tal como lo menciona la Constitución y la Ley.

Art. 2.- Delos principios generales.- El Consejo de Participación Ciudadana y Control social, los principios se regirán de los siguientes:

1. **Igualdad.-** Garantiza a las personas en forma individual y colectiva, aquellos derechos y oportunidades, para la participación y la decisión en los casos necesarios de la vida pública y la sociedad.
2. **Deliberación publica.-** Garantiza una libre relación en el ejercicio del diálogo y debates mediante la toma de decisiones, en consideración de los temas de interés logrando el buen vivir para la ciudadanía.

Art 5.- Atribuciones generales.- Al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social le compete:

1. Promover la participación de la ciudadanía, mediante los procesos de transformación que enmarca la transparencia en todos los asuntos de interés, luchando por un progreso y la formación de la ciudadanía sin corrupción.

Art 6.- Atribuciones en la promoción de la participación.- El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social en la promoción de la participación ciudadana le corresponde:

1. Promover la transformación de la ciudadanía, mediante los derechos humanos y la participación ciudadana, combatiendo la corrupción en todos los niveles de poder que ejercen cada persona.

Art. 39.- Funcionamiento del pleno del consejo.- Las sesiones del pleno consejo serán públicas, donde sus miembros tendrán la oportunidad de tomar decisiones, para la elección de sus autoridades mediante el voto con responsabilidad.

1.6.3 Plan Nacional para el Buen Vivir

Objetivo 2, entre los deberes primordiales se encuentran la garantía sin discriminación del efectivo goce de los derechos, la erradicación de la pobreza y la redistribución equitativa de los recursos. También se establecen el principio de igualdad y no discriminación, así como la garantía del ejercicio, la promoción y la exigibilidad de derechos, de formación individual y colectiva.

En el objetivo 3, del Plan Nacional para el Buen Vivir nos menciona como mejorar la calidad de vida de la población. La vida digna requiere acceso universal y permanente a bienes superiores, así como la promoción del ambiente adecuado para alcanzar las metas personales y colectivas.

La calidad de vida empieza por el ejercicio pleno de los derechos de Buen Vivir: agua, alimentación, salud, educación y vivienda, como prerrequisito para lograr las

condiciones y el fortalecimiento de capacidades y potencialidades individuales y sociales.

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Para alcanzar este objetivo, debemos generar trabajos en condiciones dignas, si se logra trabajar en equipo sin discriminación alguna, se fomentara procesos de desarrollo de los cuales los ciudadanos brindaran su apoyo y gozaran de los beneficios.

1.6.4 Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

El Art 3.- Principios, el ejercicio de la autoridad y las potestades públicas de los gobiernos autónomos descentralizados se regirán de los siguientes principios:

- a) **Coordinación y corresponsabilidad.-** Todos los niveles de gobierno tienen responsabilidades compartida en el ejercicio y disfrute de los derechos de la ciudadanía, el buen vivir y el derecho de las diferentes circunscripciones territoriales, en el marco de la competencia exclusiva y concurrente de cada uno de ellas.

- b) **Participación ciudadana.-** Menciona que la participación es un derecho donde todas las personas se pueden involucrar y de la misma manera

será respetado. Es un derecho que da prioridad a las personas en involucrarse en todos los asuntos que sean de interés, sea este en cualquier ámbito social que permita el involucramiento de los individuos.

1.6.5 Reglamento internos de la comuna Monteverde

Esta comunidad tiene como objetivo, establecer y fijar derechos, responsabilidad individual y colectiva de los habitantes y la directiva según las normas y las actividades de trabajo, expide el presente reglamentos internos de la comuna Monteverde.

Art. 1.- La comuna Monteverde, es una organización campesina formada por los agricultores del recinto Monteverde, perteneciente a la parroquia Colonche del cantón Santa Elena, los mismos que son unidos por vínculos de costumbres y tradiciones con interés y aspiraciones comunes.

Art. 2.- Los fines de la comuna son:

- a) Levantar el nivel de vida de sus miembros en base a la acción conjunta de todos los comuneros.
- b) Procurar su integración y la participación activa de los habitantes en todos los asuntos
- c) Mantener la solidaridad entre sus miembros como medio para preservar la paz, armonía y tranquilidad en la comunidad, ayudando al prójimo.

- d) Ejercer trabajos comunitarios, como las obras y los servicios comunales para el bien de la comunidad.

De los órganos administrativos de la comuna

Art. 3.- los organismos que rigen a la comuna en su administración son:

- a) La asamblea general de comunas
- b) El cabildo
- c) Las comisiones especiales

Art. 4.- La asamblea general es designada por la máxima autoridad de la comuna y se integrara con todos los habitantes que consten en el registro comunal.

Art. 5.- La asamblea será convocada por el presidente de la comuna y sus dirigentes en forma ordinaria y se reunirán una vez al año y extraordinariamente cuando las necesidades y las circunstancias la determinen.

Art. 6.- La asamblea general de comuna enuncia sus deberes y derechos que son:

- a) Tienen la obligación de elegir a los miembros del cabildo, como también a tres vocales y tres suplentes,

- b) Aprobar y reformar el reglamento interno de la comuna con su directiva y los comuneros.
- c) Aprobar el ingreso de nuevos comuneros
- d) Integrar las comisiones que sean necesarias para el desarrollo y progreso de la comunidad,
- e) Conocer y resolver sobre el plan anual de actividades con la ciudadanía, así como también el informe de las labores que se hayan sido desarrolladas por los miembros de la directiva y sobre el movimiento de la caja comunal, la misma que se debe dar a conocer a la ciudadanía mediante la asamblea ejecutada por el presidente de la comuna.

Atribuciones y deberes del cabildo;

Art. 11.- Formular los planes y proyecto anuales de trabajo y obras que tengan que realizarse en la comuna,

- f) Organizar y vigilar las actividades colectivas de la comuna permanentemente,
- g) Conocer, estudiar y resolver aquellas quejas y reclamos que presenta la ciudadanía, en relación con los asuntos de la comuna Monteverde. Buscando mantener siempre la armonía entre los comuneros y la ciudadanía.
- h) Responder por la administración de la comuna en general.

Art. 20.- son derechos de los comuneros:

- a) Disfrutar y participar de los servicios recursos y bienes, de la comunidad

- b) Ser partícipes de los cambios del cabildo que se dan cada año,
- c) Es necesario recibir ayuda y asistencia especialista en situaciones difíciles, que los habitantes estén pasando.
- d) Es conveniente formular cualquier petición, reclamo o sugerencia sobre sus derechos, ante el cabildo.

1.6.6 Fundamento situacional

La gestión organizacional, implica responsabilidad y dedicación de parte de los líderes de la comuna Monteverde, lo cual permite ejercer actividades en beneficio de los habitantes y el desarrollo de la comunidad. Un trabajo eficaz no siempre tiene que ser de un directorio sino más bien debe estar enlazados con la participación de todos lo que les conforman es decir miembros del cabildo y la comunidad.

Cabe mencionar que la directiva, es la representación de los habitantes, lo que determinan desempeñar una excelente gestión en la labor que ejercer, es decir las actividades que vayan a realizar, implica estar en contacto con la ciudadanía para de esta manera lograr en conjunto el desarrollo social de la comuna Monteverde.

El problema de la gestión organizacional no solo está en esta localidad, hasta en las comunidades desarrolladas pasan por esta situación, pero con el transcurso de los años, se ha logrado superar gracias a la responsabilidad del líder. Esta situación siempre ha existido desde hace varios años atrás en la comuna Monteverde, cuando el mismo presidente fue reelegido, situación que no ha permitido que esta comunidad logre un desarrollo.

Hoy en la actualidad la gestión en la organización, no se ha logrado superar en su totalidad, no existe una relación mutua entre la directiva y los moradores, motivo por el cual debido a la falta de comunicación no se establecen acuerdos, para reducir esta problemática social que afecta al desarrollo de la población y a los habitantes.

Para lograr mejores resultados, se establece una estrategia en gestión organizacional para fortalecer el desarrollo social de la comuna Monteverde, lo cual va a permitir que exista una debida comunicación entre el líder y los habitantes, ejecutando actividades y trabajar en conjunto buscando solventar las necesidades básicas de su población, dejando a un lado el orgullo y las enemistades de las personas. Lo que significa lograr un desarrollo y mejorar la calidad de vida de los moradores.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se desarrolló mediante la investigación cualitativa, en la Comuna Monteverde, para determinar una estrategia en gestión organizacional. Considerando el enfoque cualitativo, se basa en métodos de recolección de datos, como las descripciones y la observación. Su utilización será para detallar las preguntas de investigación. En este caso se prueban la hipótesis, es una investigación de tipo social.

En el enfoque cualitativo por lo general, son las preguntas e hipótesis que surgen mediante el proceso de investigación. Este es flexible y se mueve en cuanto a los eventos y su interpretación, que serían las respuestas y el desarrollo de la teoría. En lo cualitativo, se utilizan la recolección y el análisis de los datos para contestar las preguntas de investigación.

La estrategia de investigación empleada, fue para la directiva de la comuna Monteverde, en base al mejoramiento de la gestión organizacional, para esto se recolectaron los datos necesarios para su mejor entendimiento. Su propósito fue describir las variables y analizarlo en su incidencia, y en cuanto al grupo seleccionado para este estudio, fueron la directiva de la comuna y los habitantes.

La investigación tomo a consideración el estudio descriptivo, su utilización fue para identificar las características de los hechos o acontecimientos de dicho estudio, indaga la falta de una estrategia en gestión organizacional para la directiva de la Comuna Monteverde de la Provincia de Santa Elena.

En cuanto al procedimiento consistió en mediar la población mediante el uso de la estadística, es fundamental para establecer con exactitud la descripción del objeto de estudio y de esta manera obtener datos importantes sobre el problema identificado, como es, la inadecuada gestión, por la falta de coordinación lo que ocasiona irresponsabilidad en las actividades laborales, limitada comunicación entre la directiva y los habitantes, lo que permite no tomar decisiones en beneficio de la comunidad. Problemas que impiden el desarrollo y el cumplimiento de los objetivos en esta población.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad al utilizarse en el estudio de investigación, fue cualitativa, este estudio se lo realizo de forma estructurada, para la identificación de las características del objeto de estudio. Mediante esta modalidad en el trabajo de investigación, direcciona a la elaboración y al desarrollo de una propuesta, que sea viable para construir la solución del problema en la comuna Monteverde, esto conlleva a la formulación de políticas, estrategias, programas para mejorar el desarrollo en esta comunidad.

Para su formulación y ejecución debe apoyarse en la investigación de tipo documental y de campo, lo cual va a permitir establecer una estrategia en gestión

organizacional para la directiva de la comuna Monteverde, y lograr ser más eficiente y eficaz tanto en sus funciones como autoridad como con las personas.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Para el efecto se utilizaran los siguientes estudios, son factibles y fáciles de aplicar en el trabajo de investigación, a continuación se detallan los tipos de estudio que son:

Por el propósito

Investigación aplicada

En este estudio se consideró la investigación aplicada, que tiene por objetivo resolver los problemas tales como la gestión organizacional en la comuna Monteverde. Este estudio dependió de la investigación básica y se fundamentó en teorías y leyes que fueron un soporte importante en la aplicación, utilización y conocimientos.

Por el lugar

Documental- bibliografía

En este estudio se utilizó la investigación bibliográfica, se analizó la teoría para luego ir al campo y buscar la solución al problema encontrado, y en cuanto a los datos

científicos, fueron de los libros de gestión organizacional, así como artículos y revistas referentes al tema de investigación.

Investigación de campo

El tipo de investigación fue de campo realizado a los miembros de la directiva y a los moradores de la Comuna Monteverde. El objetivo fue para obtener más información de las variables para luego relacionarlas entre sí, la realización de los focus grupos estuvieron orientados a los habitantes de la misma comunidad.

2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los métodos al utilizarse en investigación serán en base a los que requiera necesario el investigador, para esto es necesario utilizar los siguientes métodos, que son aquellos que están destinados a descubrir la verdad de manera de alcanzar los objetivos establecidos.

Para la presente investigación se ha considerado **el método inductivo**, trata de interpretar los hechos y sus características, sistematizando la información del objeto de estudio. Este método consiste en la observación de los efectos del problema en la gestión de la organización, por la falta de cooperación de los moradores, la comunicación entre la directiva y los habitantes y la falta de liderazgo, no permite tomar decisiones positivas, para mejorar el sistema organizacional y el desarrollo social de esta comunidad.

Se aplicará el **método deductivo** en el presente trabajo, porque hace referencia en tomar conclusiones generales, es decir va más allá de lo estudiado para obtener explicaciones particulares. El método deductivo refleja mediante la investigación las causas del problema en cuanto a la gestión organizacional en la Comuna Monteverde.

Se aplica este método con el fin de investigar las posibles causas que están relacionadas con este problema, siendo un método que determina la solución del problema de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde, la utilización de este método en el trabajo de investigación, es importante aplicarlo porque sigue un proceso reflexivo, sintético, analítico, es decir parte del efecto y establece causas.

Aquellas causas encontradas orientaron a descubrir cuál es la solución de la problemática social, como es la implementación de la estrategia en gestión organizacional para la directiva de la comuna Monteverde, considerando que sería una mejor alternativa para alcanzar los objetivos propuestos, logrando una mejor integración, trabajar en equipo, intercambiar ideas, ser involucrados en las actividades que realiza la directiva, brindando una excelente coordinación y responsabilidad, donde la ciudadanía sea participe del cambio y el desarrollo de la comunidad.

En la investigación se utilizará el **método histórico lógico**, porque trata de analizar las ideas de las personas y de descubrir científicamente los hechos, es decir estudia los hechos, acontecimientos o fenómenos del pasado y del presente, con el propósito de superarlo y llevarlo a su posible conclusión mediante su determinado estudio de manera de lograr el bien común.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas permiten al investigador recopilar información viable para el objeto de estudio, como son libros, revistas, documentos y tesis, datos que conlleva a buscar solución al problema existente.

Las fuentes primarias, está dirigida a elaborar la propuesta, considerando aquellos datos que fueron recopilados en base a las personas que participaron en la investigación.

Observación directa, es el que recopila los datos en el diseño de la investigación y determinar el objeto y la forma de la investigación. Permite ir a los hechos, estar en contacto con las personas y la sociedad, ver que es lo que realmente sucede y porque se produjo el problema de gestión organizacional, identificando las causas, efecto y que técnicas o herramientas se van a utilizar para lograr un desarrollo en esta comunidad.

Las fuentes secundarias, toda investigación acude a estetipo de fuente porque le permite al investigador recopilar información directamente ya sea por lo observado o por la técnica que utilizo para recaudar datos necesarios para esta investigación.

Libros y documentos, Facilito el estudio de otros documentos, materiales e investigación para entender y mejorar la gestión organizacional, tales como libros de gestión organizacional, gestión del conocimiento organizacional y modelo de

gestión de cambio organizacional, información facilitada por el presidente en base a la comuna Monteverde, como los antecedentes, historia de la comunidad en base a su directiva y la gestión de cada uno de ellos, y los artículos de revistas, en relación a nuestro tema de investigación en gestión organizacional.

Este trabajo también se llevó en efecto la parte legal, se utilizó la Constitución, el Plan Nacional del Buen Vivir, La Ley Orgánica de Participación Ciudadana, el COOTAD y los reglamentos internos de la comuna. Todos estos materiales fueron de gran utilidad porque permitieron dar a conocer con claridad el tema, analizarlo para llevar a cabo el trabajo de investigación.

Una vez obtenida la información, se procedió a leer, interpretar y comprender lo que es en realidad la gestión organizacional, sus causas, consecuencias y que es lo que se necesita para resolver este problema. En consideración para el investigador fueron datos interesantes porque se detallaron y se analizaron las necesidades y la importancia de una gestión en una comunidad.

Sitios web, facilitó al investigador buscar información a través de la web, conceptos en base a la estrategia en gestión organizacional y el desarrollo social que son temas que direcciona a realizar la propuesta para el presente estudio.

Existen diferentes tipos de investigación, pero en base a la información que se recopila se puede responder al problema de estudio. Bajo esta perspectiva para identificar si esta investigación es cualitativa o cuantitativa se van a considerar las opiniones de los siguientes autores.

Según Rosa, E. G. (1995), “el método cualitativo tiene propensión a comunicarse con los sujetos del estudio” Pág # 1-2.

La **metodología cuantitativa** son datos estadísticos, y para que este estudio sea cuantitativo debe ser con claridad entre los elementos de investigación desde donde se inicia hasta donde termina, este método tiene propensión a servirse de los sujetos de estudio; mientras que la **investigación cualitativa** trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades y su sistema de relaciones.

Para Yanetsys, S. D. (2007), “La **investigación cuantitativa** se dedica a recoger, procesar y analizar datos numéricos sobre las variables que se han determinado, así como la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra”, Pág. # 15.

Mediante la investigación cuantitativa y cualitativa permite que el investigador recopile información y datos que son útiles para llevar a cabo el trabajo investigado, identificado, por qué se produjo ese problema, cuáles fueron sus causas y que efectos se pueden producir y de esta manera darles una posible solución al problema investigado.

La **investigación cualitativa** exige el reconocimiento de múltiples realidades y trata de capturar la perspectiva de lo investigado. La **investigación de tipo cualitativa** permite realizar diversas interpretaciones de la realidad en base a la información, es decir este tipo de investigación permite al investigador ir al campo donde ejecuta un sinnúmero de preguntas mediante las mesas de trabajo, grupos focales, encuestas y entrevistas y es allí donde capta otros tipos de datos relevantes para dar solución al objeto de estudio.

Basándose a lo establecido, según los criterios de los autores, proporcionan que la investigación cualitativa reconocer la propia evolución del fenómeno porque permite ir a los hechos, lo que identifica que el trabajo de estudio, es una **investigación cualitativa**, porque es de tipo social, refiriéndose a los contextos estructurales y situacionales. Es decir esta investigación siendo cualitativa, permite identificar lo más complejo de la realidad de la gestión organizacional en la Comuna Monteverde, y que herramientas se utilizaran para solucionar el problema y lograr el desarrollo social de la misma.

Su utilización será, porque la investigación cualitativa cuenta con varias técnicas para la obtención de datos que serán importantes para dar solución al problema de gestión organizacional en la directiva de esta comunidad. Por este motivo el autor recomienda utilizar la siguiente técnica que son los grupos focales.

2.6 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Los instrumentos de investigación, es una técnica que el investigador utiliza para recopilar información y de esta manera solucionar el problema de investigación, es decir su utilización será de gran utilidad porque permite que el investigador realice un determinado estudio y en base a los procesos que se dan se debe llevar un registro de lo que ocurre, para esto el instrumento al utilizarse es el siguiente:

Guía para el grupo focal

- Se organiza y planifica las preguntas, estas pueden ser de 2 o 3 preguntas o 4 a 5 preguntas

- Determinar el día y la hora de inicio
- Determinar el lugar
- Selección de los participantes
- Duración del grupo focal es de 2 horas
- Determinar a la persona que va a ocupar el rol de moderador
- Y la que se encargara de grabar el audio
- Usar una afirmadora o grabadora
- Duración de las preguntas al contestar es de 10 – 12 segundos
- Acta de asistencia

2.6.1 Realización de los grupos focales

Los grupos focales, es la reunión de un grupo de personas, entre 6 y 12 integrantes, la aplicación de esta técnica en este trabajo de investigación será importante, se realizara con el único propósito de obtener información bajo las opiniones de cada uno de ellos.

Para Alicia, H.-S., & Margarita, V.R. (2013), Los grupos focales “Es una técnica de investigación cualitativa, que ha demostrado ser una fuente de información importante para un estudio, indaga los conocimientos, opiniones, actitudes y valores de determinados grupos de personas”, Pág # 1.

Para la realización de los grupos focales, se ha identificado los siguientes grupos que pertenecen a la Comuna Monteverde, los mismos que están conformado por los habitantes de la misma comunidad, de los cuales se detallan a continuación:

GRAFICO 5. Grupo que forman parte de la Comuna Monteverde

• Grupo 1 “taller de costura”	20	} Total de habitantes 2.400
• Grupo 2 “artesanas en la paja toquilla”	40	
• Grupo 3 “pescadores”	150	
• Grupo 4 “agricultores”	7	
• Grupo 5 “grupo juvenil”	37	
• Grupo 6 “restaurantes”	7	
• Grupo 7 “seguro social campesino”	170	
• Grupo 8 “junta de beneficencia” 3		
• Grupo 9 “amas de casa”	605	
• (Resto de los habitantes)	1361	

Fuente: Datos generado por la directiva de la Comuna

Elaborado: Por la autora

Siendo un mayor número de personas para realizar este trabajo, se considerará a los cinco primeros grupos, con la participación de todos sus integrantes. Esto se llevará a cabo bajo la comodidad de las personas por motivo de sus trabajos.

2.6.2 Justificación de los grupos focales

Para la presente investigación se ha considerado en realizar los grupos focales a cada representante de los diferentes grupos que existen en la comunidad, el mismo que tiene como propósito ejecutar un sinnúmero de pregunta en base a la gestión

organizacional que está a cargo de la directiva de la Comuna Monteverde, lo cual permitiría establecer nuevas estrategias para el desarrollo de esta comunidad.

Para obtener información y datos factibles, una vez que se realice las preguntas a las personas se grabara en un audio, para no distorsionar ni pasar por alto algunos datos que sería importante para la presente investigación.

A través de la utilización de esta técnica se busca lograr un resultado eficiente para mejorar el desarrollo social de esta comunidad.

Para la realización de los grupos focales se va a considerar los siguientes pasos que son:

Los grupos focales se llevan a cabo de la siguiente manera:

- El lugar de encuentro
- Mesas y sillas
- Cámara
- Los observadores
- Grabadora de audio o video
- El moderador: quien dirige el dialogo
- Responsabilidad de los participantes
- Acta de asistencia

Los indicadores para el grupo focal:

- Gestión organizacional
- Ejercicio como autoridad
- Comunicación
- Relación eficaz de la directiva y la comunidad
- Actividades en coordinación
- Trabajo en equipo

Población.- Es un grupo de personas, consideradas dentro del estudio de investigación, la misma que se representa de la siguiente manera:

CUADRO 3. Población

ELEMENTOS	Ni
Grupo focal realizado con la participación de:	
Los pescadores	2
Las amas de casa	2
Las costureras	2
Los agricultores	2
Las artesanas	2
Los restaurantes	2
TOTAL	12

Fuente: Habitantes de la comunidad

Elaborado: Por la autora

2.6.3 APLICACIÓN DE PREGUNTAS EN LOS GRUPOS FOCALES

Análisis de los resultados de los grupos focales

Se detallan las preguntas que se realizaron a las personas que participaron en los grupos focales, en temas relevantes a la gestión organizacional en la directiva de la comuna, como son:

1. ¿Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la comuna Monteverde?

La gestión organizacional en la directiva no es la adecuada, no existe una adecuada organización de parte de la directiva, esto es uno de los motivos por lo que nuestra comunidad no cuenta con obras, una de las mejores alternativas para la directiva es tener unión y más que toda la comunicación, si uno es unido se pueden gestionar obras para el desarrollo de la comunidad y si existe comunicación entre la directiva y los habitantes, siempre van a existir acuerdos sin problemas algunos.

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

Pienso que sí, porque es la única forma de cubrir muchas de las necesidades que tiene el pueblo, si la directiva es responsable en cada una de sus funciones se pueden lograr muchas metas como por ejemplo cumplir con aquellos proyectos que no se han

cumplido y con lo que están inconcluso como el alcantarillado que es una necesidad muy importante para la comunidad. Bajo mi concepto es conveniente que la directiva trabaje en unión con sus colegas, sean un poco más responsables, si se trabaja de esta manera la comunidad ve cuan dedicado esta nuestra directiva y de esta manera se va a generar la participación de parte de la ciudadanía hacia la directiva.

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

En la actual directiva ahora no hay problemas porque hasta ahora no han hecho ninguna obra aunque esta actual directiva fue reelegido se le dio una segunda oportunidad con el propósito que realicen obras para el bien de la comunidad.

En las anteriores directivas si hubo muchos problemas tanto con ellos como con la comunidad, al ser elegidos prometieron obras tras obras y simplemente fueron palabras que se les llevo el viento porque nunca cumplieron con sus promesas, la comunidad nunca vio que las anteriores directiva realizaban trabajos correcto para Monteverde por este motivo los habitantes se cansaron de estoy decidieron dar otra oportunidad a la actual directiva.

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

La directiva puede ayudar siendo personas responsables en sus actividades para la comunidad, que exista una mejor organización, porque si son organizados en el sentido de las actividades, estas personas pueden gestionar en unión con el Gobierno

Autónomo sobre las necesidades que tiene la Comuna Monteverde y esto a la vez hacer conocer a la comunidad en general sobre los obras o proyectos que van a llegar mediante la voz de los techos, es un medio de comunicación donde a través de esto se pueden comunicar las reunión o alguna noticia a la comunidad, es decir este medio la directiva tiene que hacer provecho, es una alternativa que tenemos para estar en contacto tanto con la directiva como con la comunidad.

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

Pienso que sí, porque el progreso y desarrollo de un pueblo es mediante el trabajo y el apoyo de la directiva y los comuneros. Si existiera unión y comunicación entre la directiva y las personas esto fuera diferente viéramos un progreso en nuestro pueblo, por eso es necesario que la directiva trabaje en equipo para que gestionen y traigan obras para nuestra comunidad.

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

Sí, porque para las directivas anteriores no tomaban esto con importancia, pero en la realidad hoy es diferente la directiva una vez que gestiona una obra lo primordial que debe hacer es coordinar y comunicar a la comunidad en general sobre lo que se pretende hacer lo cual se le puede realizar mediante un llamado por la voz de los techos para dar cita a lo estipulado y es en ese momento cuando se toman acuerdos y más que todo el apoyo es lo que la directiva recibe de la comunidad.

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la comuna Monteverde?

Pienso que no, porque las obras que prometieron al pueblo las directivas anteriores, la actual directiva las retomo dándole a conocer a los comuneros donde fueron aceptadas, lo que significa que la directiva llevo estos proyectos a los Gobiernos autónomos donde no han recibido ninguna respuestas y simplemente ellos les han dejado allí y son tomados poco importante. Es decir no insisten y siguen gestionando para que estas obras se den, problemas que se ve reflejado en la directiva porque no gestiona para nuevas obras se den, nuestra comunidad tiene muchas necesidades.

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

A la directiva que son la base fundamental le sugeriría que las actividades que se vayan a realizar que sean tomadas con importancia, como también sean tomadas en cuenta a la ciudadanía para que de esta manera se pueden tomar decisiones con la participación de la ciudadanía y así mejorar cada situación que se presente como problema en la comunidad.

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

Una de las sugerencias seria que esta directiva se empodere más como rol de presidente en sus actividades, que trabaje en coordinación tanto con los miembros del

cabildo como con la comunidad y que de esta manera se genere comunicación para llegar acuerdos mutuos en beneficio de la comunidad. Esto se puede dar mediante la formación de mesa de trabajo entre la directiva donde ellos planten o sugieran alternativas de alguna actividad que quieran realizar para nuestra comunidad, y mediante la discusión se tomen acuerdos y de esta manera dar a conocer a la comunidad y así, mismo pedir sugerencias si están de acuerdo o no y realizar lo que la sala decida.

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

Pienso que el presidente no tiene la capacidad para liderar a la comunidad, es decir no tiene esa capacidad para tomar decisiones ya sea por atender las necesidades de la comunidad o en asambleas comunales, se toman decisiones entre los que conforman la directiva mas no piden opiniones de las personas. Un presidente es aquel que se preocupa por las necesidades de la comunidad y de la misma manera trabajan en conjunto para lograr un progreso.

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

No, porque si un trabajo fuera eficaz ahora veríamos los resultados que fueran positivos, caso que no es así porque hasta ahora vemos resultado de algún trabajo que la directiva actual allá realizado, pero ya es hora que esta directiva haga algo por el pueblo porque por ese motivo se le dio una segunda oportunidad, nuestra comunidad ya es hora que progrese.

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

Es necesario que la directiva trabaje en equipo y más que todo trabaje con responsabilidad, no tan que se tomen acuerdos entre ellos sino más bien recomendaría que gestionen obras con las autoridades competentes y que les brinden su apoyo y mediante este recurso aprovechar para cubrir muchas de las necesidades por los que atraviesa esta comunidad. Una de las estrategias sería para mejorar esto, es que la directiva se asesore con personas preparadas y con las autoridades correspondientes a los Gobiernos Autónomos para de esta manera una vez preparado se pueden trabajar en coordinación con la directiva, la comunidad y las autoridades donde exista participación y lograr en beneficio en común.

1. Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde

No existe una buena organización, sabiendo que a la actual directiva se le dio una nueva oportunidad, fueron reelegidos, pero es necesario que mejoren la gestión organizacional de manera que realicen planificación de actividades y que exista más colaboración y apoyo de los que conforman la directiva.

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

Sí, porque el ser responsable hace que la persona haga su trabajo con eficiencia, permite que los trabajos lleguen a su culminación siempre y cuando que trabajen de la mejor manera, trabajando siempre con dedicación, es una de las mejores maneras para servir a la comunidad.

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

Es una situación que se ve a simple vista, nuestra comunidad tiene muchas necesidades que hoy en día no son tomadas en cuenta, es una situación molesta porque las anteriores y la actual directiva, no han hecho nada por el pueblo. Es decir No realizan un excelente trabajo, por ejemplo la actual directiva hasta ahora no ha hecho nada de obras para el pueblo, y de las anteriores directivas lo mismo de siempre simplemente arregla las calles y todo queda en el olvido.

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

Pienso que si ellos trabajaran unidos con las anteriores directivas, pueden gestionar buenas obras para nuestra comunidad, lo importante sería que las directivas que han pasado con la actual deben trabajar en conjunto por es la única manera para gestionar obras para nuestro pueblo.

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

Si la directiva trabajara en unión con los moradores se puede realizar, pero lamentablemente ellos no trabajan en unión con los comuneros, simplemente ellos lo hacen a su conveniencia lo cual nos perjudica por ese motivo el pueblo no progresa.

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

Es importante que la directiva comunique a la ciudadanía sobre las planificación de actividades, esto nos permite estar en conocimiento lo que pasa y de la misma manera estar comunicado y ser partícipes de las actividades que se van a realizar en beneficio de la comunidad.

Es conveniente que la ciudadanía participe de los actos que realiza la directiva la misma que se puede dar conocer en asambleas donde se pueden discutir puntos

específicos de lo que se pretende realizar lo cual se puede realizar mediante grupos de trabajo o taller donde la comunidad mencione interrogantes y tome decisiones específicas y dar por aprobado aquella actividad.

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la Comuna Monteverde?

La responsabilidad siempre debe existir en todo momento, pero en esta directiva la responsabilidad existe pero es individual por cada dirigente de la comuna, lo que no es conveniente, sería importante que la directiva tenga la responsabilidad como grupo es decir unidos, así se ve el trabajo en conjunto. Esto se puede lograr mediante el trabajo en equipo, de esta manera se pueden ver resultados favorables de la gestión realizada.

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

Pienso que si la directiva trabajara en equipo principalmente entre los que conforman la directiva es allí donde va a existir responsabilidad, así se ven cuan preocupados están por las necesidades de tiene nuestra comunidad, donde a través de esto también se pueden establecer actividades en beneficio de la población de los cuales merecen la participación de la ciudadanía, son ellos lo que obtienen un beneficio.

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

Mediante una asamblea comunicar a los asistentes sobre las necesidades que tiene la comunidad de los cuales es debido contar con su apoyo, ser más unidos y trabajar en equipo para de esta manera lograr objetivos propuestos.

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

El liderazgo de la directiva hacia la gestión organizacional poco se refleja, por ese motivo no hay resultados positivos en cuanto a su desarrollo, es decir si existiera liderazgo no estaríamos en estas condiciones, existiría un progreso mediante la gestión que realizara la directiva pero son cosas que no se ven.

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

No, porque no hay una correcta organización ni unión con los moradores, y hasta el momento se ven los trabajos que la actual directiva ha realizado.

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

Formando nuevas directivas para ver si de esta manera se logra un desarrollo, esto se puede realizar mediante el llamado a una asamblea donde exista la participación de la ciudadanía y así elegir y dar la oportunidad a nuevas personas y que realicen obras buenas para la comunidad.

1. ¿Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde?

La gestión que realiza la directiva debe ser más organizada, en las actividades que se realizan no cuentan con una debida organización lo que significa no cumplir con los objetivos establecidos.

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

Es muy importante que la directiva trabaje con responsabilidad, es uno de los factores primordiales que permiten que se elaboren trabajos con eficiencia y más que todo realicen trabajos en equipo, para que la comunidad se involucre y sea participe de los trabajos que realiza la directiva, mediante la ejecución de actividades, son ellos el pilar fundamental para lograr el desarrollo la comunidad, satisfaciendo las necesidades de las personas y lograr el bien común.

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

La actual directiva trabaja de una manera mutua, es decir trabaja a su conveniencia no realiza trabajo y obras para la comunidad, y de las anteriores directivas no han hecho nada por la comunidad simplemente arreglan las calles no hacen cosas buenas para el desarrollo de la comuna, lo primordial sería que para lograr un desarrollo se unirían

todas las directivas trabajaran en unión y realizaran actividades en beneficio del pueblo, esto se puede hacer mediante mesas de trabajo y foros donde se puede establecen ideas y así tomar decisiones factibles y de gran provecho.

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

Que la directiva sea unido con los moradores donde la comunidad sea integrada y participe de las actividades que realice la directiva, y de la misma manera que la directiva se preocupe un poco por el desarrollo de la comunidad, logrando mecanismos de comunicación a través de las autoridades donde gestione obras para el desarrollo de la misma y que sea responsable para que exista una mejor organización.

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

Si, por que a la vez la directiva trabaja en conjunto con los moradores, se pueden dar sugerencias sobre las necesidades que tiene la comunidad, donde la ciudadanía sugiere ideas sobre las actividades o programas que se requieran realizar y esto a la vez proporciona un desarrollo de lo que se espera para que los personas vean cuan preocupados está la directiva por ver el progreso en la comunidad.

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

Pienso que, porque la comunidad debe tener conocimiento de las actividades que la directiva vaya a realizar y más que todo comunicar a la ciudadanía a través de la voz de los techos o por medio de una asamblea donde los habitantes sugieran ideas y participe para que esta manera se tomen decisiones verídica y trabajar en unión para lograr una mejor organización.

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la Comuna Monteverde?

No, porque sin existiera responsabilidad se reflejaran nuevas obras en nuestra comunidad, hubiera un progreso, para lograr esto es necesario que la directiva trabaje en unión con los habitantes donde se refleje la responsabilidad en su labor social y que el presidente gestione obras con personas capacitadas y preparadas donde se logre Mejores beneficios y el desarrollo deseado. El desarrollo beneficiaria tanto a la comunidad como a sus habitantes.

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

Una de las sugerencias que recomendaría para la directiva, que trabajen con responsabilidad, de manera que sean más unidos tanto con la directiva como con los habitantes, que se brinden un apoyo mutuo para que exista intercambio de ideas, y más que nada la participación de la ciudadanía, son ellos quienes también toman decisiones, y de esta manera ser un poco comunicativo y servir a la ciudadanía.

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

Que sea más responsable intercambie ideas con personas preparadas y así logre gestionar obras para la comunidad, y logrando una mejor organización. Es necesario que la directiva trabaje en coordinación con los moradores y realice trabajo en equipos.

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

No es la adecuada la comunidad no sabe liderar necesita preparación para lograr una mejor gestión organizacional.

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

La directiva no realizar trabajo eficaz, hasta ahora se ven obras que ellos hallan realizados motivo por el cual no es una persona preparada, el pueblo necesita ayuda y él no sabe ejercer su cargo.

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

Elegir a personas estudiadas para ver si de esta manera se logra un progreso en la comunidad.

1. Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde

En la comuna Monteverde no hay obras, y esto es por los comuneros que son reelegidos y no hacen bien las cosas y esto es donde están mal organizados. Para conseguir el puesto ellos prometen muchas cosas, el pueblo les da el voto y cuando ya están en el puesto no cumplen lo que han prometido.

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

Pienso que sí, para que de esta manera exista más apoyo entre los directivos y de la misma manera brindarles el apoyo que ellos necesitan para que haya obras buenas para el pueblo y así que ellos cumplan en realidad los que prometen.

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

Uno de los problemas que tenemos es que los presidentes actuales y anteriores nos han prometido muchas cosas como el carretero, el alcantarillado el malecón, una cancha. Obras que hasta ahora vemos resultados simplemente, en las calles que ya están construidas cuando ellos ya van a salir del puesto, ponen lodo lo que causa problemas para nosotros porque nuestros hijos se enferman de gripe y cuando llueve no se puede andar en las calles.

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

Que sean responsables en su cargo como directiva y las obras que prometen tienen que cumplir para que el pueblo confiara en ellos.

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

Pienso que sí, porque si ellos son unidos con todo los habitantes, para Monteverde vinieran cosas buenas y los habitantes se sintieran orgullosos por el progreso que va a tener Monteverde.

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

Pienso que sí, porque es importante que comuniquen las obras que van a venir a Monteverde, incentivarle dándole nuestras opiniones y de misma manera brindarles apoyo, porque son obras que nuestro pueblo necesita tanto para nosotros como para las futuras generaciones que disfruten también de los beneficios.

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la Comuna Monteverde?

Pienso que no, porque si existiera responsabilidad en sus actividades por la directiva vinieran obras para Monteverde cosa que no pasa, por eso que ahora estamos en esta situación porque la directiva no es responsable en su cargo, no hace nada por Monteverde.

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

Que sean unidos, que sean responsables y cumplan en las cosas que prometen, hacer algo bueno para Monteverde porque ya es hora que Monteverde logre un cambio y progrese.

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

Que sean organizados y que exista comunicación entre los habitantes y con Instituciones para que gestionen y lleguen obras para nuestro pueblo.

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

Que ellos no hacen las cosas correctas, entre ellos toman acuerdos y no somos tomados en cuenta en sus decisiones, pienso que no hay liderazgo de parte de ellos y es necesario que exista para sean más responsables en sus actividades y así vengas obras para Monteverde.

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

No, porque los trabajos que realizan simplemente lo demuestran cuando ya van a salir del puesto, ahí es donde ellos andan poniendo cascajo las calles y les dejan a media no les terminan. Hicieran otras cosas para el pueblo pero simplemente ellos hacen esto y regalan fundas de comidas para que la gente les del voto.

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

Creo que la mejor alternativa para cambiar esto sería dándole la oportunidad a otras personas que sean preparadas para ver si el pueblo mejora de esta manera, Monteverde no logra un desarrollo donde los mismos presidentes son reelegidos y esto es un problema porque estas personas siguen en el poder y no hacen nada por el pueblo, pero si uno da la oportunidad a otras personas se puede lograr algo mejor para Monteverde.

1. ¿Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde?

La gestión que realiza la directiva no lo hace con una correcta organización, motivo por el cual no realizan obras para la comunidad, hicieron muchas promesas de las obras que realizarían para el bien de la comunidad, pero no hacen nada para ejecutarlo.

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

Sí, porque si ellos son responsables en su trabajo se pueden realizar gestiones para traer obras y proyectos a nuestra comunidad, pero no solo debe existir la responsabilidad en el presidente sino más bien en todos los que conforman la directiva que la responsabilidad se vea en su trabajo y ante la comunidad. Es conveniente que la directiva trabaje en unión y en coordinación para de esta manera satisfacer las necesidades de la comunidad.

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

Los problemas se ven a simple vista ya ninguna directiva hace nada por el pueblo, en las anteriores directivas hicieron muchas promesas de las cuales solo unas que otras se realizaron y algunas se quedaron sin culminarlo, y de la actual directiva simplemente arreglan las calles pero sin embargo están en mal estado, también prometieron obras para la comunidad y según ellos aún no son aprobadas.

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

Que realicen obras y se coordinen bien, y mediante la realización de una reunión llegar acuerdos donde ellos trabajen en conjuntos, exista la participación de la ciudadanía y tomar decisiones en base a lo que diga la sala, como también ser más organizados en sus actividades laborales.

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

Sí, porque si ellos trabajan en equipo es decir la directiva con los comuneros, se pueden llegar acuerdos en realizar programas o proyectos en beneficio de la comunidad, y más que nada esto se puede realizar cuando halla asamblea de comunas el presidente puede tomar la palabras y de la misma manera va a recibir el apoyo de la comunidad en general.

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

Pienso que sí, mediante una asamblea comunicar a la comunidad de aquellas actividades que se van a realizar para que a través de la participación de las personas se puedan tomar y en base a las sugerencias de las personas se pueden llegar acuerdos y de esta manera trabajar en equipo y en coordinación realizar la planificación de las actividades.

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la Comuna Monteverde?

No, porque si hubiera responsabilidad de parte de ellos en cuanto a las actividades realizarían una excelente gestión, pero en la directiva no existe responsabilidad en las actividades de trabajo y mismo que le permite no estar organizados, es ese uno de los motivos por lo que el pueblo no logra un desarrollo porque la directiva no es responsable en su labor social.

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

La mejor solución sería que exista preocupación de parte de la directiva por lograr un desarrollo en la comunidad, que trabajen en equipo y que la comunidad sea integrada en las actividades que realiza la directiva. Es conveniente para solucionar que se comunique a la comunidad a una asamblea donde la directiva dialogue y realice trabajo en conjunto con la directiva donde se refleje la responsabilidad en cada actividad, trabajen en coordinación y lograr una mejor organización.

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

Que trabaje con responsabilidad y mediante una asamblea comunicar a la directiva que realice gestión para el desarrollo de la comunidad, la misma que se puede realizar

con el apoyo de autoridades y de los GAD, son ellos quienes a través ejecutan las obras por el porvenir de cada comuna.

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

No es adecuada, la directiva no realiza una gestión organizada por el motivo que no se preocupan por el desarrollo de la comunidad, es necesario que el líder como presidente deba ejecutar una mejor coordinación en cuanto a las actividades lo que comprende la gestión organizacional y empoderarse en su cargo como presidente para que reciba el apoyo de los moradores.

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

No, porque hasta el momento realiza obras en beneficio de la comunidad, el presidente como autoridad debe ser responsable en sus labores sociales, son ellos los principales por ejecutar actividades para lograr un progreso.

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

Que trabaje con responsabilidad y reciba el apoyo de la ciudadanía como de las autoridades, es necesario que la directiva realice trabajos en unión con sus colegas y trabaje en coordinación y que involucren a los moradores en todos sus asuntos y que siempre exista la comunicación y el trabajo en equipo.

1. ¿Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde?

La gestión organizacional en lo que le corresponde la directiva pienso que debe ser un poco más organizada, es un deber de ellos porque si se trabaja de esta manera el pueblo estaría en buenas manos y más que nada nosotros tuviéramos unos buenos representantes.

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

Sí, porque si los miembros que conforman el cabildo realizan trabajos con la debida responsabilidad se lograría tener una mejor expectativa en cuanto a las obras, pero hay que recalcar que ellos deben ejercer una gran responsabilidad, más que nada en su cargo y en cada tarea que ellos realicen, de esta manera se pueden enfrentar y cumplir las necesidades de lo que carece nuestra comunidad.

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

En todas las directivas que han representado a la comunidad hemos tenido el mismo problema, las directivas anteriores hicieron promesas y no lo cumplieron en su totalidad, y en la directiva actual solo arreglo las calles pero a media. Es decir las obras ya existentes en la comunidad todas las directivas actuales y anteriores simplemente arreglan y hay quedo es el caso de las calles y del alumbrado público.

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

Pienso que muchas veces la directiva no cumple con sus funciones, por el motivo que no cuenta con los suficientes recursos, para esto es necesario que la directiva logre tener una reunión con la municipalidad donde intercambien ideas y ayuden a cumplir a la directiva con las cosas que promete.

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

Pienso que si la directiva hace una convocatoria para una asamblea donde la comunidad se estere de lo que la directiva quiere realizar, de esta manera se puede trabajar en equipo y en unión, la directiva los trabajos no lo pueden hacer sin el apoyo de la comunidad.

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

Es importante que la directiva trabaje en coordinación con los habitantes porque es de esta manera que se pueden ejecutar obras para la comunidad, si el presidente quiere realizar un actividad el necesita apoyo de sus seguidores como de la comunidad para poder llevarlo a cabo, esto se puede lograr si siempre va a existir la participación, la responsabilidad y más que todo la comunicación.

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la Comuna Monteverde?

No, porque la responsabilidad se viene en el trabajo, pero no se demuestran, no tenemos obras, si ellos fueran responsables en su trabajo y ante la comunidad, en nuestro pueblo se vieran las obras pero como no hay responsabilidad no hay desarrollo en la comunidad.

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

La sugerencia que recomendaría sería que la directiva sea responsable en sus actividades, que trabajen con las autoridades competentes y más que nada que trabajen en conjunto para que exista más confianza entre ellos para que logren una comunicación eficaz para que de esta manera trabajen en unión y más organizados. La unión hace la fuerza, es decir donde existe apoyo se lograra un desarrollo.

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

Convocar a la comunidad para que exista más unión y se refleje una participación y decidan por cumplir en las actividades que ellos requieran llevar a cabo, la directiva tiene que hacer una planificación de aquellas labores que necesite cumplir, tener una organización adecuada para lograr los objetivos propuestos.

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

En ciertas directiva si hubo administración, la directiva se empodero en su rol que cada persona ocupaba, trabajaron de la mano con las autoridades competentes, cuyo propósito fue dejar obras para la comunidad que hoy en día se visualizan en la comunidad como la iglesia, el presidente más que nada es el que lidera no cumplió en su totalidad las obras pero en algo cumplió, es decir no en todas hay liderazgo son ciertas las directiva que saben cumplir con la gestión organizacional. Hoy en la actual directiva no se ven trabajos que hayan realizados, el alcantarillado en una necesidad para la comunidad y sus habitantes, pero fue una obra que no fue culminada

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

No, porque las autoridades que tiene ahora el pueblo, es decir la directiva no realiza trabajo para la comunidad, pienso que no hay confianza entre ellos existe despreocupación, es necesario que ellos ya hagan algo por la comunidad, que realicen trabajo pero que lo han bien.

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

Que sean más organizados y ante todo sean responsables en las cosas que prometen, deben trabajar en equipo, deben ser unidos en las cosas que realizan y comunicar a los moradores de aquellas tareas para que la ciudadanía participe y sean tomadas en cuenta en todos los trabajos que realice la directiva.

CUADRO 4. Realización de ideas y aportes de los habitantes

PROBLEMÁTICA	SUGERENCIAS	PROPUESTAS
En asambleas no se tratan de temas como de obras y proyectos que beneficien a la comunidad.	Que en asambleas comunales, se les haga conocer a la ciudadanía de las obras y proyectos que viene para la comunidad	El presidente como autoridad, debe convocar a una reunión por medio de las voz de los techos para que las personas asistan
La administración de la directiva en cuanto al trabajo laboral, no es la adecuada	Que las reglas y las políticas acordadas en asambleas, deben ser respetadas y acatadas por la directiva.	Realizar trabajos con responsabilidad, respetando las reglas internas de la comuna,
La gestión organizacional en cuanto a la directiva no es la adecuada	Mediante el desempeño de la directiva gestionar obras, para el desarrollo de la comunidad con debida organización.	La directiva debe ser organizada en los trabajos a ejecutarse, gestionando obras con el apoyo del Municipio y de la Prefectura
La directiva no genera una excelente organización, en cuanto a su cargo como autoridad.	Que la directiva sea más responsable en su cargo como autoridad, lo que le permite ser más organizado en sus actividades laborales	Trabajar con eficiencia y responsabilidad para lograr los objetivos propuestos.
Poco interés de parte de la directiva en cuanto a los trabajos en equipo	Que los miembros de la directiva tengas interés en realizar trabajos en equipo, para resolver cualquier problema que vayan a surgir dentro de la comunidad.	Empoderamiento en las actividades sociales, firmando la asistencia de las personas que participen en los trabajos en grupos.
No existe unión entre la directiva y los habitantes.	En asambleas, la directiva debe pedir la palabra a los asistentes, donde ellos intercambien ideas y de esta manera exista unión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en unión con la directiva y los habitantes ✓ Constante dialogo

<p>Ineficiente apoyo de parte de la directiva en lo que corresponde en capacitaciones.</p>	<p>Que la directiva gestione capacitaciones y trabajos para que exista una excelente preparación y mejoren el estilo de vida de las personas y de la comunidad.</p>	<p>Capacitaciones en relaciones humanas, con el apoyo del SECAP</p>
<p>Escaso conocimientos de la rendición de cuentas por la directiva</p>	<p>En las asambleas la directiva debe rendir cuentas a la ciudadanía, ya sea por cada año o dos veces al año.</p>	<p>La Rendición de Cuentas debe ser obligatoriamente, la misma que se puede llevar a cabo mediante invitaciones</p>
<p>Las directivas actuales son reelegidos, motivo por el cual la comunidad no logra un desarrollo</p>	<p>Que mediante una asamblea, los comuneros manifiesten a la directiva de aquellas necesidades que tiene la comunidad de los cuales merecen ser atendidas para lograr un desarrollo.</p>	<p>Dar la oportunidad a otras personas que representen a la ciudadanía, que gestionen obras y acceder a los beneficios.</p>
<p>Existe limitada comunicación entre la directiva y los moradores</p>	<p>Que la directiva interactúe con los moradores, compartan ideas e inquietudes donde los moradores se sientan en confianza y así que exista una buena comunicación con la directiva.</p>	<p>Capacitación para la directiva, para que se preparen y así exista una Comunicación eficaz entre la directiva y los moradores.</p>
<p>La comunidad no tiene conocimiento sobre participación ciudadana, para intervenir en las asambleas generales</p>	<p>Con el apoyo de la directivas y autoridades, la comunidad tiene conocimiento sobre lo que es participación ciudadana, lo mismo que le va a permitir tomar decisiones en los asuntos al referirse en las asambleas.</p>	<p>Por medio del SECAP impartir capacitaciones en temas como Participación Ciudadana y Relaciones humanas</p>

Existe limitada coordinación, de parte de la directiva al momento de tomar decisiones	La directiva debe realizar una planificación de las actividades en coordinación con los moradores para que no existan desacuerdos al momento de tomar decisiones.	Planificación en las actividades laborales antes de llevarle a cabo
Delimitada participación de voz y voto en los intercambios de directiva	Que exista respeto de parte de la directiva, al momento que la ciudadanía va a elegir a los nuevos dirigentes.	Que exista democracia al elegir los nuevos dirigentes
Limitada responsabilidad de parte de la directiva, al momento de gestionar obras para la comunidad.	Como morador es importante que exista responsabilidad por la directiva, para que gestionen obras en la comunidad y así satisfacer las necesidades de las personas.	Gestionar obras a través del Municipio y la Prefectura para el desarrollo de la comunidad
Ineficiente liderazgo de la directiva en cuanto a la comunidad	Que exista empoderamiento de parte de la directiva hacia la comunidad, lo que corresponde en las actividades para satisfacer las necesidades de las personas y de la comunidad.	Motivación y liderazgo para lograr el bien común
Ineficiente cumplimiento de los objetivos establecidos por la directiva	Como autoridad responsable cumplir con lo que prometen, el mismo que llevara a lograr el desarrollo de la comunidad	Metas logradas en base a los objetivos establecidos

Fuente: Habitantes de la Comuna Monteverde

Elaborado: Por la autora

2.6.4 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La limitada organización de parte de los dirigentes de la comuna proporciona desmotivación desinterés por la ciudadanía, lo cual permite no contar con el apoyo para construir el desarrollo.

La falta comunicación que existe en la directiva de la Comuna Monteverde, origina deficiente participación ciudadana en la toma de decisiones lo que significa que la directiva debe tener más responsabilidad como líder en sus actividades laborales, la misma que permita el involucramiento de los ciudadanos para que sean partícipes de la actividades al desarrollarse.

El trabajo en equipo debe ser por la directiva en conjunto con los moradores, porque a través de esta técnica se pueden establecer ideas para un futuro donde se refleje el progreso y desarrollo de la Comuna Monteverde.

La planificación de las actividades por la directiva debe ser tomados en cuenta a la ciudadanía, lo cual se les puede hacer el llamado a una asamblea mediante la voz de los techos donde a través de sus sugerencias puede ser aprobada y llevarla a la ejecución.

Otro de los problemas por lo que atraviesa esta comunidad, es que los mismos dirigentes son reelegidos, motivo por cual no se logra un desarrollo donde estas personas no gestionan obras para el desarrollo y el buen vivir de la comunidad y sus habitantes.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNA MONTEVERDE, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERIODO 2014 – 2015.

Descripción

Mediante la aplicación de la estrategia de gestión organizacional para la directiva de la Comuna Monteverde, se generan soluciones a problemas en la estructura interna de la misma, creando mecanismos de coordinación y responsabilidad que faciliten cumplir con las necesidades y el buen vivir de la ciudadanía, con el fin de lograr el progreso y el desarrollo social de la Comuna Monteverde.

La implementación de la estrategia para la directiva de la comuna Monteverde, será de gran importancia, porque va a generar que exista coordinación y organización al momento de realizar la planificación en las actividades, acciones que van permitir mejorar el desarrollo social de la comunidad.

Al llevar a cabo las estrategias en gestión organizacional, se reflejará el cambio en la directiva, se fomentará una mejor gestión organizacional, el mismo que permite contribuir a lograr el desarrollo de la comunidad, todo esto se lograra con el apoyo de las autoridades del Municipio, GAD Parroquial, del SECAP y demás instituciones que formaran parte del desarrollo en la comuna Monteverde.

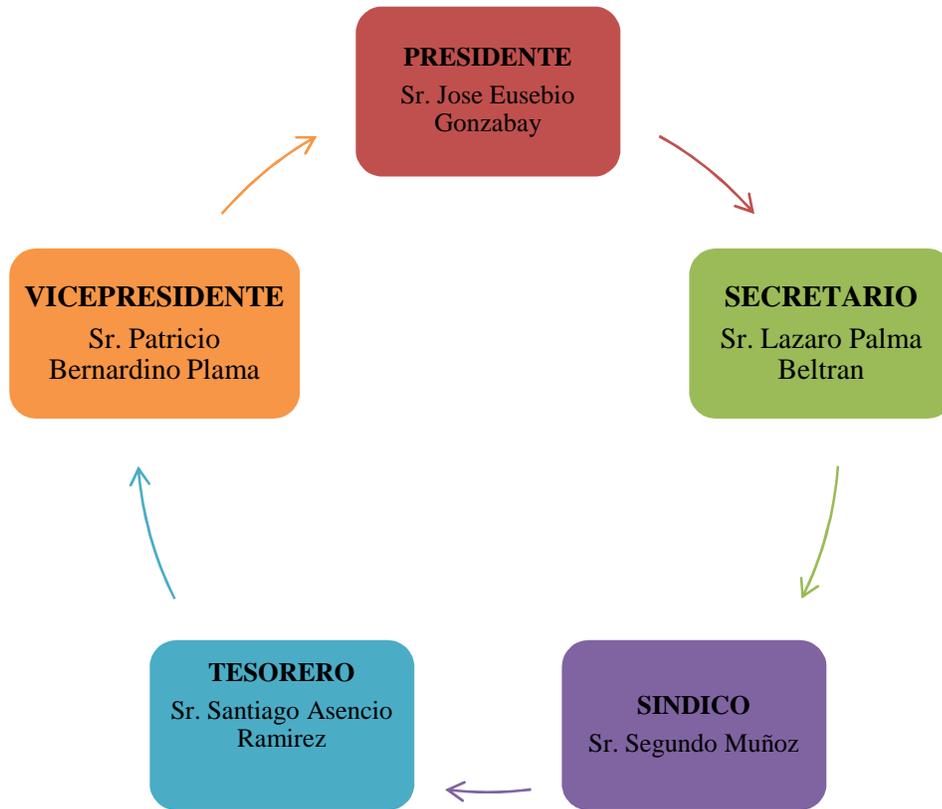
3.1 ANTECEDENTES

La comuna Monteverde se encuentra ubicada en el cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Parroquia Colonche, fue una comunidad poco reconocida los primeros habitantes llegaron de la comuna Valdivia en el año 1.920, llegaron con la finalidad del desarrollo de la agricultura, la pesca artesanal y la ganadería, fueron personas que pensaron en el futuro y el desarrollo de esta comunidad, ejemplo que dejaron plasmado y fueron seguidos por sus hijos que de una u otra forma nuestra comunidad fue creciendo.

Fue así que a los 14 años después se fueron reflejando los problemas tanto en salud, educación y vivienda, frente a estas necesidades los habitantes se unieron y creyeron conveniente crear un Cabildo Central de la Comuna Monteverde. En el año 1.937 la Ley de Régimen de las Comunas le aprobó y desde ese entonces el 22 de Febrero del año 1.938, formaron el primer Cabildo de la Comuna Monteverde.

Los primeros dirigentes de la Comuna recayeron en las siguientes personas:

GRAFICO 6. Los primeros Dirigentes de la Comuna Monteverde

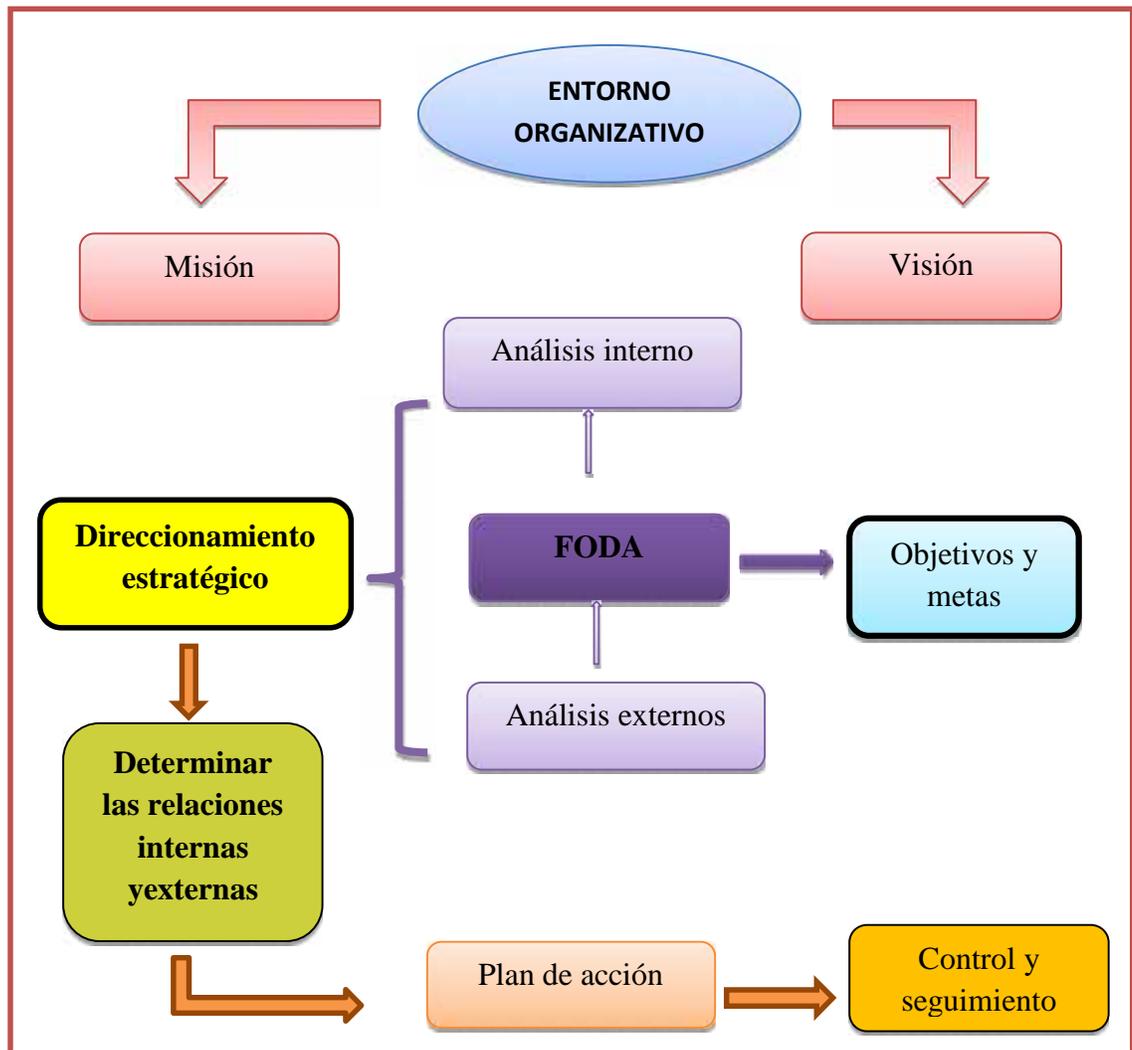


Elaborado: Por la autora

Actualmente la comuna Monteverde cuenta con 2.400 habitantes datos obtenidos según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC). La comunidad está constituida por siete sectores barriales que son: San José, Monserrat, San Pedro, San Francisco, Narcisa de Jesús, 1° de Mayo, Santa María. Está conformada por su directiva, los mismos que se rigen al estatuto de los cuales son electos cada año. Y en cuanto a su desarrollo existe una escuela, la iglesia, el seguro social campesino y hoy en día que cuenta con la Terminal del Gas Licuado de Petróleo, como también posee de dos comités y dos inspectores quienes se encargan de promover el orden y el desarrollo de la comunidad.

3.1 MODELO DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL COMO ALTERNATIVA PARA LA DIRECTIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNA MONTEVERDE

GRAFICO 7. Modelo de la propuesta



Fuente:(Sosa, 2008) y (Daft, 2009)

Elaborado: Por la autora

3.2 DESCRIPCIÓN DE CONTENIDO

3.2.1 Entorno organizativo

La propuesta de estrategia de gestión organizacional parte desde la misión que tiene la directiva, velar por el bienestar de la comunidad, y en cuanto a la visión es direccionarse hacia un futuro, tomar acciones para lograr el progreso y desarrollo social de la Comuna Monteverde. También se ha considerado que la misión y la visión son la clave perfecta para llevar a cabo la estrategia.

3.2.2 Análisis del F.O.D.A.

En este punto se identifican las fortalezas, oportunidades, debilidades y las amenazas que presenta la directiva de la comuna Monteverde en cuanto a la gestión organizacional. Se considera realizar un análisis interno y externo en base al estudio de investigación para luego verificar los efectos positivos o negativos que se generan con el determinar el tiempo.

3.2.3 Direccionamiento estratégico

Una vez que se analizó el F.O.D.A.a partir de esto, es donde se va determinar la estrategia que acciones se van a considerar y hacia dónde quieren llegar para mejorar la gestión organizacional y lograr un desarrollo en la comuna Monteverde. Para lograr la meta de la formulación de la estrategia se terminan las relaciones internas y

externas, es decir se analizan el comportamiento de los que conforman la directiva y hacia las necesidades de la comunidad.

Al llevar a cabo lo antes mencionado se presenta a realizar la estrategia en gestión organizacional, el mismo que requiere emplear un plan de acción donde se detallen las actividades en un determinado plazo, desde su inicio y su culminación, para cumplir con las metas y los objetivos se realizara un seguimiento con un debido control para solucionar el problema que afecta al desarrollo de la comuna Monteverde.

CUADRO 5. Matriz F.O.D.A.

<p style="text-align: center;">FORTALEZA</p> <ul style="list-style-type: none">* Legalmente constituida*Cuanta con una infraestructura adecuada*Participación de la ciudadanía	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">*Crecimiento poblacional*Apoyo de las Autoridades del Municipio, SECAP y del GAD Parroquial*Medio de comunicación "la Voz de los Techos"* Mejoramiento de las callesAsambleas Generales
<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none">*No tener iniciativa para gestionar obras*Ausencia de un plan de trabajo*Limitada comunicación ante la ciudadanía*Ineficiente trabajos en equipo*Falta de coordinación al tomar decisiones	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none">*Cambio de directiva*No contar con obras para la comunidad*Destrucción de calles

Fuente:Habitantes de la Comuna Monteverde

Elaborado: Por la autora

3.2.4 Proyección estratégica

3.2.4.1 Principios comunitarios

3.2.4.1.1 Misión

Promover el desarrollo social de la comuna Monteverde, mediante la implementación de la estrategia de gestión organizacional, que permita ejecutar actividades mediante una planificación y con organización, para trabajar con responsabilidad tanto con la directiva con los habitantes y obtener mayores resultados de la directiva para el progreso de la comuna Monteverde.

3.2.4.2 Visión

Mantener el liderazgo de parte de la directiva para contar con el apoyo de sus seguidores y de la ciudadanía, lo que permite intercambiar ideas, empoderarse en su rol como presidente, contribuyendo a mejorar la comunicación y el desarrollo de la comuna Monteverde.

3.2.5 Objetivos

3.2.5.1 Objetivo general

Coordinar la planificación de actividades por la directiva y los comuneros, mediante la toma de decisiones y trabajo en equipo para lograr una mejor organización, que garantice una adecuada comunicación y responsabilidad en la gestión organizacional por la directiva de la Comuna Monteverde, satisfaciendo las necesidades de las personas y permitir el desarrollo social de la misma.

3.2.5.2 Objetivo específico

1. Promover la unidad entre los moradores de la comuna Monteverde, para que exista comunicación, generando trabajo eficaz para el desarrollo y crecimiento de la misma.
2. Evaluar el rendimiento de liderazgo de la directiva, para que exista responsabilidad y empoderamiento para su desarrollo personal.
3. Establecer sistemas de control mediante la aplicación de estrategias, para que exista reuniones más continuas que permitan la medición de logros alcanzados para el desarrollo de la comuna Monteverde.
4. Fomentar el trabajo en equipo para el desarrollo de la comunicación entre la directiva y los moradores.
5. Formular políticas acorde a las necesidades de la comunidad que propicien un ambiente de trabajo y progresista para el desarrollo social de la comuna Monteverde.

3.3 CONTENIDO DE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

3.3.1 Introducción

La propuesta de la estrategia de gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde, está fundamentada en base a los resultados obtenidos mediante la utilización de las diferentes técnicas de investigación implementadas en este proceso, se tiene como propósito fundamental que la directiva sea responsable en su rol como líder y que trabaje en coordinación con los moradores, lo que constituye trabajo en equipo y lograr una mejor organización.

Este documento contiene un diagnóstico e información clara y precisa, mediante la implementación del grupo focal realizada a los habitantes de la Comuna Monteverde.

Mediante la aplicación de la estrategia de gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde, se generarán soluciones en los problemas de la gestión y organización interna de la misma, creando los mecanismos de coordinación, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, con el fin de lograr un progreso y desarrollo social, mejorando los niveles de vida de la población.

La estrategia de gestión organizacional, presenta un análisis situacional indicando factores internos y externos de la directiva de la Comuna Monteverde, analizando el proceso de la organización para mejorar la gestión y comunicación del cabildo comunal. Al realizar una estrategia en gestión organizacional, como la utilización de la voz de los techos para enunciar comunicados a los habitantes de la comuna, se está

mencionando un mecanismo fácil y factible de comunicación para la toma de decisiones al plantear acciones correctas para mejorar la gestión organizacional.

El contenido de este documento quedara sujeto a cambios que se deseen realizar según la directiva de la comuna, para su correcto desarrollo en la organización de actividades, con el fin de mejorar la situación de la comunidad y así brindarle una mejora calidad de vida.

3.3.2 Valores comunitarios

3.3.2.1 Valores de la directiva de la comuna Monteverde

Responsabilidad.- Las personas que conforman la directiva de la comuna Monteverde, deben acatar las disposiciones como las reglas y las policías establecidas, lo que garantiza la participación de cada persona para lograr el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Cordialidad.- Prestar servicio y ayudar a los habitantes de la comunidad, y a las personas que más lo necesitan. Ser cordial y cortés en cualquier ámbito social o laboral, de manera que se refleje la sinceridad ante su labor social y en las tareas diarias que se lleven a cabo.

Trabajo en equipo.- Si trabajan unidos lo cual va a permitir compromiso, las mismas que dan la oportunidad de conocer las funciones y obligaciones e involucrarse en rol como líderes de la comunidad, para así brindar una mejor calidad de vida a los habitantes y lograr el desarrollo social de la misma.

Respeto.- Con los que conforman la directiva y con la comunidad en general, manifestando el respeto en todo momento, logrando así un ambiente agradable.

Colaboración.- Brindar un estímulo de actitud positiva hacia los trabajos a realizarse, servir y ayudar satisfaciendo las necesidades de la comunidad.

Honestidad.- Sinceridad en las palabras que dicen y con lo que hacen, ser fiel en aquellas promesas que manifiestan hacia los habitantes de la comunidad, y en los trabajos que se deben realizar con eficiencia.

3.4 Estrategias y cursos de acción

Para la directiva, la estrategia sería que se va a utilizar es la voz de los trechos para mejorar la comunicación y la organización donde exista la participación de la ciudadanía, lo que permite tomar decisiones y lograr la unión y el desarrollo social de la comuna Monteverde.

3.5 Estrategias

1.-Realizar una planificación de actividades donde mediante una asamblea comuniquen a la ciudadanía y de la misma manera ellos den sus opiniones.

Cursos de acción

- Planificación de actividades con responsabilidad
- Realizar actividades de trabajo permanente
- La directiva debe realizar actividades de trabajo con la comunidad.

2.- El líder, debe saber dirigir y gobernar con sus colegas para mantener una buena coordinación.

Curso de acción

- Armonía en el trabajo
- Motivación del líder hacia la ciudadanía
- Confianza en sí mismo
- Coordinación en los trabajos y en su labor social

3.- La gestión organizacional, debe ser mediante una planificación por la directiva para ejecutar actividades con el fin de lograr el desarrollo de la comuna.

Curso de acción

- Las actividades de trabajos se deben realizar con eficiencia
- La directiva debe ejecutar actividades para el desarrollo de la comunidad

4.- La directiva debe recibir capacitaciones para que se preparen, y sean más organizados en sus actividades laborales.

Curso de acción

- Lograr obtener un mejor rendimiento y desempeño en su cargo
- Las actividades de trabajos deben ser bien organizados por la directiva.

5.- En las reuniones, realizar trabajos en equipo donde exista la participación de los miembros de la directiva y de los habitantes.

Curso de acción

- Contar con el apoyo de la directiva y de la comunidad para transmitir una comunicación eficiente.

6.- La directiva debe realizar talleres, donde exista la participación de la ciudadanía, para que a través de esta manera fluya la unión y confianza entre ellos.

Curso de acción

- Desarrollar taller de administración de recursos y de actividades
- Motivar a las personas para que asistan a los talleres y la importancia que representa para su desarrollo.
- Entregar certificado de asistencia

7.- En asambleas las personas manifestar de aquellas capacitaciones que necesitan, para que la directiva gestione con la ayuda de las autoridades para mejorar el desarrollo tanto personal como de la comunidad.

Curso de acción

- Capacitarse para administrar eficientemente sus actividades laborales

8.- Que la directiva por medio de una asamblea haga la rendición de cuentas para la ciudadanía.

Cursos de acción

- Cumplir con uno de los requisitos en nuestra comuna
- La directiva debe dar a conocer de aquellos ingresos o gastos que realizo durante el periodo lectivo.

9.- La nueva directiva debe ser con personas preparadas, para que implementen metas para un futuro.

Curso de acción

- Ejecutar obras para el desarrollo de la comuna
- Gestionar obras y proyectos con el apoyo de la comunidad y de las autoridades.

10.- Aplicar talleres y capacitaciones entre la directiva y los moradores para que exista comunicación y tomar decisiones resolviendo los problemas existentes.

Curso de acción

- Desarrollo personal
- Implantación de talleres y capacitaciones permanente

11.- En el ejercicio como autoridad, la directiva debe gestionar capacitaciones para la comunidad, en temas relacionados como participación ciudadana.

Curso de acción

- Las personas deben participar en asambleas
- Los dirigentes deben respetar las opiniones de la ciudadanía
- La participación involucra en elegir y ser elegidos
- Libertad de expresión en asuntos que de la comunidad

12.- Realizar reunión entre los miembros de la directiva para que coordinen las actividades laborales con organización.

Cursos de acción

- Dar seguimiento la planificación y ejecución de actividades
- Verificación de parte de la comunidad la existencia de aquellas actividades a realizarse.

13.- La directiva postulante, debe realizar campañas sin corrupción, la misma que se pueden llevar a cabo con hojas volantes o por medio de un comunicado por la voz de los techos.

Cursos de acción

- Cumplir con aquellos requisitos internos de la comuna

- Velar por el bienestar y desarrollo de la comuna

14.- Gestionar y pedir ayuda al municipio o al GAD, en proyectos sociales para satisfacer las necesidades que presenta la comunidad.

Curso de acción

- A través de la participación de la ciudadanía, identificar las necesidades que presenta la comuna.
- Para tener una mejor organización es recomendable realizar una lista de las necesidades de las cuales se les debe dar prioridad.
- Realizar sesiones de trabajo permanente
- Las sesiones se deben anunciar mediante la voz de los techos con anticipación, para contar con la participación de los comuneros.

15.- La directiva debe realizar actividades donde las personas se sientan motivados y lograr el bien en común.

- Realizar trabajos comunitarios donde la comunidad en general participe
- La directiva debe empoderarse en su rol como presidente ejecutando obras para el desarrollo de la comunidad.

16.- Aquellos compromisos adquiridos por la directiva, ejercer y hacer cumplir, para que las personas confíen en aquellos representantes.

- Tener optimismo
- Cumplir con las metas establecidas
- Implementar visión hacia un futuro

3.6 Estructura orgánica

Una vez que se analizó la situación actual de la gestión organizacional en la directiva de la comuna Monteverde, se debe establecer una estrategia en gestión organizacional. Con el propósito de definir una mejor organización, toma de decisiones y comunicación para lograr un trabajo en equipo eficaz, a fin de contar con una adecuada estructura en base a las necesidades de la misma.

La directiva de la comuna Monteverde, contara con una adecuada organización a través de las siguientes fases:

3.7 Preparación y análisis organizacional

En la preparación y el análisis organizacional es en base a la primera parte de la estrategia en gestión organizacional que está dirigida a la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde.

En la misma se conciben el diseño y sus etapas; es decir se logra una mejor comunicación, el trabajo en equipo lo que enmarca mejorar la organización y obtener una excelente coordinación en las actividades laborales.

3.8 Planes de acción

Para la directiva de la Comuna Monteverde es de gran importancia que se aplique la estrategia, con la finalidad de mejorar la gestión organizacional en coordinación con los planes de acción, los mismos que van a permitir lograr el desarrollo de la comunidad, con el apoyo de las autoridades del Municipio, del GAD Parroquial y del SECAP. Son entidades que prestaran su servicio para cumplir los objetivos.

Los planes de acción, son factibles al utilizarlo porque determinan las metas y los objetivos a lo que se pretende llegar. Para lograr los objetivos establecidos en el trabajo de investigación, se contara con la participación de la directiva y de los habitantes de la comunidad, donde tomen decisiones y lleven a cabo el plan de acción, el mismo que se debe elaborar con dedicación y responsabilidad detallando las actividades que vayan a ejecutar.

CUADRO 6. Estrategias articuladas con el Plan de acción

Problema principal: deficiente gestión organizacional por la directiva para el mejoramiento del desarrollo social de la comuna Monteverde			
Fin del proyecto: mejorar la gestión organizacional de la directiva de la comuna Monteverde, parroquia colonche, provincia de Santa Elena		Indicador: lograr que la directiva mejore la gestión organizacional durante el periodo lectivo. Lograr que exista la participación de la ciudadanía	
Propósito: aplicar una estrategia en gestión organizacional para la directiva, se garantizara el mejoramiento en el desarrollo social de la comuna Monteverde.		Realizar trabajos en equipo para que exista comunicación Aplicar la toma de decisiones en las asambleas comunales Mejorar la administración en el cargo correspondiente	
FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Disponer de un documento formal y actualizado donde se detallen las reglas de las actividades a ejecutarse	Realizar una planificación de actividades donde mediante una asamblea comunique a la ciudadanía y de la misma manera ellos den sus opiniones.	Actualización de reglamentos internos	La directiva comunal
Incrementar la administración con el fin de solventar las actividades en beneficio de la comunidad		Administración en la planificación de actividades	La directiva comunal
Mejorar el diseño organizacional con el fin de que las actividades se realicen acorde a los requerimientos	El líder debe saber dirigir y gobernar con sus colegas para mantener una buena coordinación	Implementación de metas para mejorar el desarrollo de la comunidad	El presidente
Implementar las gestiones para realizar las actividades		Ejecución de actividades en coordinación	El presidente

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Mejorar administración en la ejecución de actividades	La gestión organizacional, debe ser mediante una planificación por la directiva para ejecutar actividades con el fin de lograr el desarrollo de la comuna	Implementación de técnicas para mejorar la organización	El presidente
Motivación a sus seguidores		Fortalecer el liderazgo	El vicepresidente
Disponer de un programa donde se cumplan las actividades		Reconstrucción de la planificación de actividades	La secretaria
Instruir a la directiva a través talleres y capacitaciones para mejorar su desempeño laboral	La directiva debe recibir capacitaciones para que se preparen y sean más organizados en sus actividades laborales	Capacitación en temas como control social y Relaciones Humanas	La directiva
Capacitar a la directiva, con el fin que tengan ingresos económicos para mejorar las actividades laborales		Administración en los recursos	La directiva

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Realización de reuniones para ejecutar las actividades con la participación de las personas	En las reuniones realizar trabajos en equipo donde exista la participación de los miembros de la directiva y de los habitantes	Ejecución de actividades de acuerdo a las opiniones de las personas	La directiva
Al llegar las obras y proyectos se deben dar a conocer a la ciudadanía		Ejecución de obras y proyectos en beneficio de la comunidad, en concordancia con la participación de las personas	La directiva
Mejorar las condiciones de vida de las personas y de la comunidad	La directiva debe realizar talleres donde exista la participación de la ciudadanía para que a través de esta manera fluya la unión y confianza entre ellos	Programas de emprendimiento	La directiva
Evitar que exista rivalidades entre la directiva y los habitantes		Programas de desarrollo comunitario	La directiva

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Instruir al cabildo comunal en capacitaciones en diferentes áreas	En asambleas las personas manifiestan de aquellas capacitaciones que necesitan para que la directiva gestione con la ayuda de las autoridades para mejorar el desarrollo tanto personal como de la comunidad	Gestión de capacitación entre la directiva y las autoridades	La directiva
A través de las capacitaciones impartidas estas personas van mejorando su estilo de vida y logran desempeñarse en cualquier ámbito laboral		Capacitación a las familias a través de talleres ocupacionales	La directiva
Impartir cursos intensivos a través de instituciones con el fin de lograr un mejor rendimiento en sus actividades y a su vez aprendan a administrar sus recursos eficientemente		Capacitación a las personas que prestan su servicio a las distintas áreas productivas	La directiva

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Que la comunidad tenga conocimiento de las gestiones que realiza la directiva	La directiva tiene la responsabilidad de realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía	Datos actualizados donde se detallan las obras y proyectos realizados	La directiva
Incrementar los ingresos con la finalidad de llevar a cabo las obras y proyectos en beneficio de la comunidad		Actualización de los ingresos tributarios	La directiva
Implementación de metas para lograr los objetivos	La nueva directiva debe ser con personas preparadas para que apliquen metas para un futuro	Conformación con personas responsables	La directiva
Ejecución de obras satisfaciendo las necesidades de las personas		Cumplimiento de las requisitos y obligaciones	La directiva

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Incrementación de participación en asambleas comunales	En el ejercicio como autoridad, la directiva debe gestionar capacitaciones para la comunidad, en temas relacionados como participación ciudadana	Capacitar a los comuneros en temas como participación ciudadana	El presidente
Participar en asuntos que intervengan de la comunidad		Capacitar en temas como deberes y obligaciones de los comuneros	El presidente
Mejorar la convivencia social		Capacitación en temas como una persona puede tomar decisiones	El presidente
Reconstruir una mejor alternativa, con la finalidad de tener una buena coordinación en los trabajos a realizarse	Realizar reunión entre los miembros de la directiva para que coordinen las actividades laborales con organización	Mejorar las condiciones al desarrollar las actividades	La directiva
Lograr obtener una mejor organización al ejecutar las actividades		Incrementar una mejor organización en las actividades laborales	La directiva

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Libertad de elegir y ser elegido, con la finalidad de lograr un progreso en la comunidad	La directiva postulante, debe realizar campañas sin corrupción, la misma que se pueden llevar a cabo con hojas volantes o por medio de un comunicado por la voz de los techos	Motivación de la ciudadanía al elegir su candidato	La directiva
Satisfaciendo las necesidades de la personas, cumpliendo con las promesas establecidas		Cumplimientos de los objetivos por la lista ganadora	La directiva
Reconstrucción de obras en la comunidad, con el objetivo de lograr un desarrollo en la comuna	Gestionar y pedir ayuda al municipio o al GAD, en proyectos sociales para satisfacer las necesidades que presenta la comunidad	Desarrollo de nuevas obras y proyectos	La directiva y las autoridades del Municipio o del GAD Parroquial
Satisfacer las necesidades de la comunidad mejorando el nivel de vida de cada familia		Mejoramiento de las actividades productivas	La directiva

FINES	ESTRATEGIAS	JERARQUÍA DEL PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE
Incrementar la unión y confianza entre las personas para lograr el bien común	La directiva debe realizar actividades donde las personas se sientan motivados y lograr el bien en común	Incentivar a las personas aplicando programas y proyectos comunitarios	La directiva
La realización de actividades se llevara a cabo con el propósito de lograr una mejor integración entra la directiva y las personas		Ejecución de trabajos en equipo	La directiva
Lograr que la ciudadanía se sientan motivados por las actividades ejercidas por la directiva	Aquellos compromisos adquiridos por la directiva, ejercer y hacer cumplir para que las personas confíen en aquellos representantes	Capacitación sobre los niveles de poder	El presidente
Incrementar el desempeño en su labor social		Liderazgo hacia la comunidad	El vicepresidente

Fuente: Habitantes de la Comuna Monteverde

Elaborado: Por la autora

3.1 Cronograma de trabajo

CUADRO 7. Cronograma de trabajo de las estrategias

ESTRATEGIAS	MESES								
	Abri l	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
Realizar una planificación de actividades donde mediante una asamblea comunique a la ciudadanía y de la misma manera ellos den sus opiniones.									
El líder debe saber dirigir y gobernar con sus colegas para mantener una buena coordinación									
La gestión organizacional, debe ser mediante una planificación por la directiva para ejecutar actividades con el fin de lograr el desarrollo de la comuna									
La directiva debe recibir capacitaciones para que se preparen y sean más organizados en sus actividades laborales									

ESTRATEGIAS	MESES								
	Abri 1	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
En las reuniones realizar trabajos en equipo donde exista la participación de los miembros de la directiva y de los habitantes									
La directiva debe realizar talleres donde exista la participación de la ciudadanía para que a través de esta manera fluya la unión y confianza entre ellos									
En asambleas las personas manifestar de aquellas capacitaciones que necesitan para que la directiva gestione con la ayuda de las autoridades del SECAP, para mejorar el desarrollo tanto personal como de la comunidad									
La directiva tiene la responsabilidad de realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía									
La nueva directiva debe ser con personas preparadas para que apliquen metas para un futuro									

ESTRATEGIAS	MESES								
	Abril	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nov	Dic
En el ejercicio como autoridad, la directiva debe gestionar capacitaciones para la comunidad, en temas relacionados como participación ciudadana									
Realizar reunión entre los miembros de la directiva para que coordinen las actividades laborales con la debida organización									
La directiva postulante, debe realizar campañas sin corrupción, la misma que se pueden llevar a cabo con hojas volantes o por medio de un comunicado por la voz de los techos									
Gestionar y pedir ayuda al municipio o al GAD, en proyectos sociales para satisfacer las necesidades que presenta la comunidad									
La directiva debe realizar actividades donde las personas se sientan motivados y lograr el bien en común									
Aquellos compromisos adquiridos por la directiva, ejercer y hacer cumplir para que las personas confien en aquellos representantes									

Elaborado: Por la autora

3.2 Seguimiento y control

Para que las actividades se cumplan se va a elaborar una ficha de control donde se van a detallar aquellas actividades para llevarle a su cumplimiento.

Ejemplo de la ficha de seguimiento y control que será de la siguiente manera:

CUADRO 8.Ficha de Control y Seguimiento

N°	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
1	Realizar una planificación de actividades donde mediante una asamblea comunique a la ciudadanía y de la misma manera ellos den sus opiniones.	Abril – Mayo	La directiva
2	El líder debe saber dirigir y gobernar con sus colegas para mantener una buena coordinación	Durante el periodo de su presidencia	El presidente
3	La gestión organizacional, debe ser mediante una planificación por la directiva para ejecutar actividades con el fin de lograr el desarrollo de la comuna	Mayo Junio Julio	La directiva
4	La directiva debe recibir capacitaciones para que se preparen y sean más organizados en sus actividades laborales	Julio	El presidente
5	En las reuniones realizar trabajos en equipo donde exista la participación de los miembros de la directiva y de los habitantes	Ejercerlo por todo el año de su presidencia	La directiva
6	La directiva debe realizar talleres donde exista la participación de la ciudadanía para que a través de esta manera fluya la unión y confianza entre ellos.	Julio Agosto Septiembre	La directiva

7	En asambleas las personas manifestar de aquellas capacitaciones que necesitan para que la directiva gestione con la ayuda de las autoridades del SECAP, para mejorar el desarrollo tanto personal como de la comunidad	Empieza desde el mes de Enero hasta Diciembre	La directiva
8	La directiva tiene la responsabilidad de realizar la rendición de cuentas a la ciudadanía	Fin de año o 2 veces al año	La directiva
9	La nueva directiva debe ser con personas preparadas para que apliquen metas para un futuro	Cada vez que la situación lo amerite	La directiva
10	En el ejercicio como autoridad, la directiva debe gestionar capacitaciones para la comunidad, en temas relacionados como participación ciudadana	Julio Agosto	El presidente
11	Realizar reunión entre los miembros de la directiva para que coordinen las actividades laborales con la debida organización	Agosto Septiembre	La directiva la directiva
12	La directiva postulante, debe realizar campañas sin corrupción, la misma que se pueden llevar a cabo con hojas volantes o por medio de un comunicado por la voz de los techos	Por cada año	La directiva
13	Gestionar y pedir ayuda al municipio o al GAD, en proyectos sociales para satisfacer las necesidades que presenta la comunidad	Se lo puede realizar todo el año	El presidente
14	La directiva debe realizar actividades donde las personas se sientan motivados y lograr el bien en común	Cada vez que exista asamblea	El presidente
15	Aquellos compromisos adquiridos por la directiva, ejercer y hacer cumplir para que las personas confíen en aquellos representantes	Cumplirlo Durante el periodo de su presidencia	El vicepresidente

Fuente: Directiva de la Comuna Monteverde

Elaborado: Por la autora

3.9 Estructura organizativa y reglamentos internos

Comprende la proyección de la estructura y los reglamentos internos, lo que se obtiene como resultado, mencionar los diferentes cargos que ocupa cada dirigente, y la proyección de la estructura organizacional, funciones y reglamentos internos.

3.10 Orgánico funcional de la directiva de la comuna Monteverde

Aquí se hace referencia a cada uno de los cargos y las funciones que cada puesto amerita, de los cuales a continuación se detallan.

3.10.1 Organigrama

El organigrama de la directiva de la Comuna Monteverde, se establece a las necesidades y requerimientos de la directiva, lo que permite definir los cargos de la organización.

GRAFICO 8. Organigrama de la directiva actual de la comuna Monteverde



Fuente: Organigrama de la directiva de la Comuna Monteverde.

Elaborado: Por la autora

De los organismos administrativos de la comuna Monteverde

Los organismos de los que se basa la comuna mediante su administración son:

- a) La asamblea general
- b) El cabildo
- c) Las comisiones especiales (comité e inspectores).

La asamblea general

La asamblea general junto con sus dirigentes son la máxima autoridad de la comuna y se entregará mediante la integración de los comuneros sean estos hombres, mujeres y jóvenes mayores de edad cuyos nombres se encuentran en el Registro Comunal. La asamblea será encabezada por el presidente de la

comuna; quien convocara de forma extraordinariamente cuando las necesidades la determinen.

Los deberes y atribuciones de la Asamblea General son:

- a) Elegir a los miembros de la directiva y de ser necesario tres vocales principales y tres suplentes.
- b) Aprobar y reformar los reglamento interno de la comunidad
- c) Aprobar el ingreso de nuevos socios y la exclusión de comuneros
- d) Integrar las comisiones necesarias que fueron elegidas para el progreso de la comuna, seguida por las vocales principales quienes fueron designados por la asamblea general
- e) La directiva tiene la responsabilidad de dar a conocer como también resolver sobre el plan de las actividades que se llevan a cabo, así como el informe de aquellas actividades que se desarrollan por los miembros del cabildo, y sobre el movimiento de los recursos de la comuna, los mismos que serán puestos a consideración a la ciudadanía, en la asamblea por el presidente de la comuna.

3.11 Resultado de efectividad de la estrategia de gestión organizacional

Recurso humano

Presidente: Dispone el cumplimiento de las actividades, y es aquel que se preocupa por llevar a cabo una labor eficaz, trabaja en equipo con cada dirigente y con la comunidad, tiene una gran responsabilidad de ejecutar y llevar a cabo actividades y

proyectarle a su cumplimiento. Tienen diferentes funciones que cumplir pero mediante la comunicación y la unidad se puede llegar al logro de las metas establecidas.

El presidente tiene la obligación de realizar planificaciones de corto como a largo plazo, llevar un ambiente adecuado para ofrecer a sus seguidores una seguridad plena, creando un hábito de trabajo continuo para el cumplimiento de las actividades planificadas.

Vicepresidente: Sin duda alguna es aquel que sustituye a la autoridad principal y ejerce el cargo en caso de su usencia, es quien ocupa el rol y ayuda en la administración de la comuna y ejerce las funciones que le compete al presidente, como informar a las demás dignidades sobre las funciones que se deben cumplir, obligaciones y la responsabilidad en su cargo.

Tesorero: Se encarga de elevar con exactitud y claridad la contabilidad de la comuna, llevar en coordinación y en registro los planes para aplicaciones del capital así como por ejemplo la obtención de recursos, manejo e inversiones y las actividades financieras.

Secretario: Es aquel que se encarga de informar cada vez que la situación lo amerite sobre la gestión, tiene como responsabilidad comunicar con claridad para que de esta amenera su labor sea eficiente y preveniente en la planificación, lo que le permite el debido cumplimiento de las metas y objetivos.

Síndico: Cuida y vigila en estrecha colaboración con el presidente, con el propósito que no se cometan arbitrariedades dentro de la comunidad, vela por el fiel cumplimiento de la ley de las comunas y porque reine la armonía, tranquilidad y sobre todo la cordialidad y se cultive el espíritu de ser solidarios con el semejante. Es quien se encarga de asesorar e intervenir en todos los asuntos que le compete como judiciales y extrajudiciales lo que tiene que ver con los intereses de la comuna.

Vocales: Entre los dirigentes se deciden las responsabilidades y obligaciones de los cuales deben llevar, y de esta manera se crean comisiones de trabajo donde cada persona aporta desinteresadamente para el bien de la comunidad.

3.12 Políticas

- a) Crear equipos de trabajos
- b) Cumplir con la ley de la comuna
- c) Gestionar capacitaciones para mejorar los conocimientos de la directiva como de los comuneros.
- d) Asumir el liderazgo en la comunidad
- e) Crear actividades en beneficio de la comunidad
- f) Velar por el bienes de la comunidad y de sus habitantes
- g) Fomentar los trabajos en equipo
- h) Ser innovador y creativo
- i) Satisfacer las necesidades de las personas y de la comunidad
- j) Ser responsable en el ejercicio como autoridad
- k) Tener liderazgo para dirigir
- l) Mejorar la comunicación de la directiva con los comuneros.

3.13 CONCLUSIONES

- La comuna posee áreas productivas como la pesca, la agricultura y artesanía, lo cual han permitido obtener ingresos y sustento para cada familia.
- Con la investigación y datos recopilados se pueden detectar los problemas que presenta la comuna, como es la falta de la gestión organizacional que es una situación por lo que la comunidad no logra un desarrollo.
- Se concluye que la estrategia en gestión organizacional servirá de guía para la directiva de la Comuna Monteverde, con el objetivo de lograr una mejor comunicación y direccionar de una manera coordinada las actividades, para solucionar los problemas existentes en la comunidad.
- Es importante que la directiva trabaje en equipo con los comuneros los mismos que a través de la participación de la ciudadanía van a permitir a tomar decisiones y plantear soluciones a los problemas presentes para lograr un progreso.
- La directiva es necesario que plantee metas para un futuro, para esto es importante que la los miembros del cabildo logren obtener una mejor organización para lograr los objetivos propuestos.
- Al realizar asambleas de comuna, es necesario contar con la participación de los comuneros para que pronuncien sus inquietudes y den sus opiniones para alcanzar el desarrollo social de la comunidad.

3.14 RECOMENDACIONES

- La comunidad en general no solo debe de vivir por lo que ofrece nuestras áreas productivas sino más bien, deben empezar a explotar, innovar, es la única forma de mejorar en estilo de vida y lograr el bien en común.
- Es necesario tomar conciencia que nuestra comunidad tiene muchas necesidades de los cuales hoy en día no son tomados con importancia, por eso es necesario que la directiva gestione para satisfacer las necesidades de las personas y de la comunidad para mejorar la situación actual de la Comuna Monteverde.
- Para que la estrategia en gestión organizacional se mejore, es conveniente que la directiva ponga en práctica, los valores, la administración, la organización, trabajo en equipo y la presencia del liderazgo, son los pilares fundamentales para lograr las metas propuestas.
- Para que exista responsabilidad en la directiva, se impulsará el trabajo en equipo creando vínculos de convivencia y dejando a un lado el egoísmo y cumpliendo con los compromisos adquiridos.
- Para el cumplimiento de las metas establecidas, es necesario contar con la participación de la ciudadanía, para que sean pioneros en ser parte del desarrollo de la Comuna Monteverde.
- Se deben buscar mejores alternativas para contar con la participación de la ciudadanía en las secciones como por ejemplo, avisar con anticipación por la voz de los techos para que las personas asistan y contar con su presencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Alicia, H.-S., & Margarita, V.-R. (2013). la tecnica de los grupo focales. *scielo*, Pág #1.
- Amartya, S. k. (2006). *desarrollo y libertad*. Mexico: planeta, Pág # 10.
- Ansoff, I. (1965). *las estrategias corporativas* .New York, Usa: Mc Granw Hill, Pág # 8.
- Arthur, Z. (2000). *Gestion del cambio organizacional* . Quito : Abya- yala. Pág # 23
- Baron, L. E. (2006). el manejo de conflictos . *Fundacion compromiso*, Pág #3.
- Carneiro Caneda, M. (2010). *Direccion Estrategica Innovadora* . España: M. martinez, Pág # 144.
- Corominas, F. (2002). *100 planes de accion* . España : Palabra, Pág # 15
- Cross Robert, P. A. (2004). *Organizacion*. Estados Unidos: Harvard Business School Press, Pág # 304.
- Daft, R. (2009). *Teoria y Diseño Organizacional* .
- Dario, M. R. (2001). *Gestion Organizacional*. Chile : Herder, Pág # 41.
- David Hawkins, g. c. (1996). *modelo de desarrollo social:la base conceptual del sistema "communities that care"*. santiago de chile : traduccion fundacion paz ciudadana.
- Eduardo B, A. (2008). conflicto de interes o interes de conflicto. *scielo, revista de chile*, (Pág #1.
- Frances, A. (2006). *Estrategia y planes para la empresa en el cuadro de mando integral* . mexico: Maria Fernanda Castillo primera edicion, Pág # 22
- Guillen, N. P. (2004). Relaciones de poder . *Ciencias Sociales*, Pág # 1.
- James, D. C. (2012). *desarrollo social*. londres, Pág # 10.
- Jeysson a. yela gomez I, H. R. (2010). el poder foucaul, base iticas para el estudio de las organizaciones. *scielo*, Pág # 12.

- Jorge, H. P. (2011). *la gestion estrategica organizacional*. Bogota: Ecoe, Pág # 45.
- Jorge, H. P. (2011). *La Gestion Estrategica Organizacional*. Bogota: Ecoe, Pág # 260.
- Jose Gpe., V. H. (2008). Nuevas formas organbizacionales en la Gobernabilidad transnacional. *scielo*, Pág # 19.
- Judith, H. M. (2009). Nuevos enfoques, nuevos actores del desarrollo social. *scielo*, Pág # 5.
- Knappe, P. P. (2005). *las relaciones de poder*. Madrid: Damentos, Pág # 112.
- Maxwell, J. C. (2010). *las relaciones de poder*. E.E.U.U: Grupo Nelson, Pág # 236.
- Pombert, L. A. (2002). el profesional de la informacion en la inteligencia organizacional . *Acimed* , Pág # 3,6.
- Raul Gomez Rioja, J. V. (XXI). *Aula del siglo XXI, diccionario enciclopedico universal* . Madrid - España : Edicion MMV, Pág # 8.
- Rodriguez, D. M. (1991). *Gestion Organizacional* . Chile : Universidad de Chile, Pág # 19 .
- Rosa, E. G. (1995). Investigacion cualitativa y cuantitativa - diferencias y limitaciones. *Monografias.com*, Pág # 1,2 .
- Santos, M. L. (2006). procesos estrategicos de la gestion del conocimiento . *Acidem*, Pág # 2.
- Villaran, K. W. (2009). *Estartegia para lograr y mantenerlala competitividad de la empresa* . Peru: Eduardo Lastra, Alejandro Arce, Pág # 15 .
- Yanetsys, S. D. (2007). El analisis de la informacion y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *scielo, Revista Cubana*, Pág # 15.

PAGINAS WEB

http://es.wikipedia.org/Provincia_de_Santa_Elena

www.inec.gob.ec censo 2010

La Constitución de la República del Ecuador (2008),

El Plan Nacional para el Buen Vivir,

La Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social,

El (COOTAD) Código Orgánico de Organización Territorial, Autónoma y descentralización

Los Reglamentos internos de la Comuna Monteverde.

ANEXOS

ANEXO 1. Preguntas utilizadas en los grupos focales

1. ¿Qué piensa usted acerca de la gestión organizacional en la directiva de la Comuna Monteverde

2. ¿Para usted es importante que la directiva trabaje con responsabilidad, ya que esto serviría para enfrentar las necesidades de la comunidad?

3. ¿Qué problemas ha percibido durante el periodo de la actual directiva y de las anteriores?

4. ¿Cómo cree usted que la directiva les ayude a mejorar esta situación?

5. ¿Cree usted que si la directiva trabajará en equipo con los moradores, se pueden establecer programas de emprendimiento y desarrollo comunitario, en beneficio de la población?

6. ¿Cree usted que la ejecución de actividades, orientadas al progreso de la comunidad debe realizarse en coordinación con la directiva y los moradores?

7. ¿Cree usted que existe responsabilidad en las actividades de trabajo por la directiva en base a la gestión organizacional, esto contribuiría en el desarrollo de la Comuna Monteverde?

8. ¿En su ámbito qué sugerencias usted recomendaría para solucionar esto?

9. ¿Qué sugerencias usted recomendaría para la directiva que mejore la gestión organizacional?

10. ¿Cómo incide el liderazgo de la directiva en la gestión organizacional?

11. ¿En cuanto al ejercicio como autoridad, cree usted que la directiva realiza un trabajo eficaz? ¿Por qué?

12. Si el aspecto es negativo ¿Cómo usted cambiaría esto?

ANEXO 2. Fotos

FOTO 1.



Reunión para realizar los grupos focales

FOTO 2.



Representante de los pescadores de la Comuna Monteverde a quien se le realizo las preguntas

FOTO 3.



Grupo focal con la participación de las costureras y artesana de la comunidad

FOTO 4.



Realización de las preguntas a una moradora de la comunidad

FOTO 5.



Realizando las preguntas a una moradora de la comuna Monteverde

FOTO 6



Participación de los comuneros en la asamblea general

ANEXO 3. Ficha donde se realizó el Grupo Focal a los habitantes de la Comuna Monteverde

	<p>UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO</p>	
<p>APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FOCUS GROUP</p>		
<p>LUGAR:</p> <p>Monteverde, 12 de Enero del 2015</p>		
<p>OBJETIVOS DE LA REUNIÓN:</p> <p>Aplicación del instrumento Focus Group a los habitantes de la Comuna Monteverde.</p>		
<p>TEMAS ANALIZADOS /ACONTECIMIENTOS:</p> <ul style="list-style-type: none">- La gestión organizacional de la Directiva de la Comuna Monteverde- Debilidad en cuanto a la comunicación entre la directiva y los habitantes.- Falta de liderazgo de parte de la directiva.- limitado Trabajo en equipos.		
<p>TEMAS DE ACUERDOS:</p> <ul style="list-style-type: none">- planificación en las actividades laborales.- Responsabilidad al ejecutar las actividades- Gestionar obras para el desarrollo de la comunidad.- Participación Ciudadana (dar la oportunidad a la ciudadanía que participe en las asambleas comunales).		

ANEXO 4. Registro de Asistencia

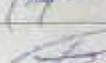
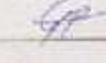
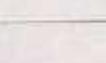
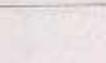


UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
 FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
 ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
 CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
 COMUNITARIO



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FOCUS GROUP

REGISTRO DE ASISTENCIA

NOMBRES Y APELLIDOS	ORGANIZACIÓN	TELÉFONO	FIRMA
Marcos Rodríguez	Comuna Montevideo	0919528113	
Vivian Fornaciari S	Comuna Montevideo	093961731	
Kimberly Acevedo	Comuna Montevideo	0985441290	
Pablo Rodríguez	Comuna Montevideo	0988975759	
Delia Gonzabay	Comuna Montevideo	0980464935	
Héctor Huel	Comuna Montevideo	0926918152	
Isaac Pinheiro	Comuna Montevideo	0988547976	
Jhoni Nuñez	Comuna Montevideo	0983977441	
Juan Vergara Huel	Comuna Montevideo	0919827498	
Diego Carrillo Zamora	Comuna Montevideo	0989033588	
Carlos Arias	Comuna Montevideo	0994587817	
Maria Tamara	Comuna Montevideo	0994267125	

GLOSARIO

Organización: capacidad para coordinar y llevar a cabo una actividad.

Poder: fortaleza que adquiere un líder para desarrollar actividades.

Participación Ciudadana: derecho que tienen las personas para intervenir en asuntos en cualquier ámbito social.

Trabajo en equipo: conjunto de actividades que se llevan a cabo en una organización, es una técnica donde involucra a las personas en participar ya sea en asambleas, programas o proyectos.

Directiva: comisiones especiales conformada por un grupo de personas que representa a una organización, sector barrial, o una comunidad, son elegidos en representación de cada una de ellas, trabajan en conjunto y velan por los intereses y el desarrollo en un futuro.

Metodología: es un proceso de investigación que se da, donde se aplican los métodos, técnicas y procedimiento para recopilar información.

Control: es una técnica que se aplica en la investigación para medir el desempeño de las actividades con el propósito de lograr los resultados.

Plan de acción: es un documento estructurado, que se elabora con la finalidad de cumplir los objetivos establecidos.

Un plan de acción requiere del trabajo y responsabilidad de las personas al momento de ejecutar las acciones. Se deberá realizar un seguimiento y control el mismo que le permite contribuir en alcanzar los objetivos.

Análisis del F.O.D.A.: es una herramienta utilizada en investigación para identificar los aspectos positivos y negativos de la organización. Fortaleza, Oportunidades, debilidades y amenazas.

Conflictos organizacionales: son provocados entre dos o más personas, ya sea porque existen desacuerdos al tomar decisiones, motivo por el cual no permiten lograr un desarrollo en beneficio de la organización.

Desarrollo Social: satisfacción de las necesidades, conduce a mejorar las condiciones de vida de la población.

Estrategia: acción que se plantea en una investigación para lograr los objetivos en la organización.

Planeación estratégica: evalúa el entorno de la investigación y direcciona hacia el éxito de los objetivos planteados.

CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA

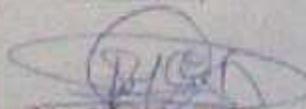
Yo, Magister, Oswaldo Flavio Castillo Beltrán, Certifico: Que he revisado la redacción y ortografía del contenido del proyecto educativo: **ESTRATEGIA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL PARA LA DIRECTIVA, COMO ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO SOCIAL DE LA COMUNA MONTEVERDE**, elaborado por la egresada, Tomalá Rodríguez Ubilda Isabel, previo a la obtención del título de: **LICENCIADA EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO**.

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de la Sinonimia es correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su tesis previo a la obtención del Título de Licenciada y deja a vuestra consideración el certificado de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



Dr. Oswaldo Castillo Beltrán, Mg
Registro SENESCYT 1006-11-733293
Cuarto Nivel