



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

**“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO
ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN
SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE
DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO, AÑO
2015”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del título de:**

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y
DESARROLLO COMUNITARIO**

**AUTOR:
PASCUAL ALEJANDRO ROCA SILVESTRE**

**TUTOR:
ECON. JUAN OLIVES MALDONADO, Mg**

**LA LIBERTAD – ECUADOR
2015**



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

**“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO
ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN
SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE DE
LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO, AÑO 2015”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTOR: PASCUAL ALEJANDRO ROCA SILVESTRE

**TUTOR: ECON. JUAN OLIVES MALDONADO, Mg
LA LIBERTAD – ECUADOR
2015**

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

**“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO
ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA
GESTIÓN SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE
OCTUBRE DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS
TAMAYO, AÑO 2015”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

**LICENCIADO EN ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

AUTOR: PASCUAL ALEJANDRO ROCA SILVESTRE

TUTOR: ECON. JUAN OLIVES MALDONADO, Mg

**LA LIBERTAD – ECUADOR
2015**

La Libertad, 24 de Junio del 2015

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación : “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN SOCIAL DEL COMITE BARRIAL 9 DE OCTUBRE DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO, AÑO 2015 ”, elaborado por el Sr. Pascual Roca Silvestre, egresado Escuela de Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales y la Salud de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Organización y Desarrollo Comunitario, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

.....
Eco. Juan C. Olives Maldonado Mg.

TUTOR

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación está dedicado a DIOS por dotarme de paciencia y sabiduría para adquirir los conocimientos, fortaleza y perseverancia día a día para continuar.

A mi familia, a mi esposa e hijos Nathaly y Danilo, por la paciencia y sacrificio dado en este tiempo al no poder estar en todo momento con ellos, a mi Padre, hermanos y de manera muy especial a mi madre (+) que fue la principal precursora de conseguir este objetivo.

Pascual Roca Silvestre

AGRADECIMIENTO

A los socios del Comité barrial 9 de Octubre, por brindarme las facilidades para la realización de esta investigación, por el tiempo dado y apoyo mutuo.

A las autoridades de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por la oportunidad de profesionalizarme en la institución, en especial a los maestros por compartir el conocimiento, y a quienes de una u otra manera hicieron posible el alcance de este objetivo.

Pascual Roca Silvestre

TRIBUNAL DE GRADO

Lcdo. Guillermo Santa María S. MSc
DECANO DE LA FACULTAD
CIENCIAS SOCIALES Y LA SALUD

Econ. Carlos Sáenz Ozaetta
DIRECTOR DE LA ESCUELA
ORG. Y DES. COMUNITARIO

Ing. Carola Alejandro L. MSc.
PROFESOR DE AREA

Econ. Juan Olives M. Mg.
PROFESOR TUTOR

Ab. Joe Espinoza Arroyo
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL
PARA MEJORAR LA GESTIÓN SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9
DE OCTUBREN DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO, AÑO
2015”

Autor: Pascual Roca Silvestre
Tutor: Eco. Juan C.Olives Maldonado, Mg.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal, la búsqueda de soluciones a la problemática que afecta al desarrollo del Comité Barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, en el que existe una deficiente gestión social por parte de sus dirigentes, las estrategias planteadas en la investigación realizada permitirán un mejor desempeño en las funciones administrativas, así como en el desarrollo institucional.

El diagnóstico realizado al comité barrial 9 de Octubre evidencio falencias en su estructura organizativa por lo que se propone la elaboración de estrategias de fortalecimiento organizacional que viabilicen los procesos de evaluación y mejora continua de la institución, que contribuyan al mejor desempeño en su gestión social. La metodología aplicada para la investigación se basó en métodos y técnicas con el único fin de obtener información efectiva y honesta, por ello se utilizaron también varias técnicas y herramientas de investigación como entrevistas realizadas a socios no pertenecientes a la directiva, encuestas a socios y directivos del comité y por ultimo un focusgroup realizados a directivos y socios del comité barrial. Con los resultados obtenidos se permite adaptar la

propuesta con modelos de diseños organizacionales accediendo a elaborar estrategias para el fortalecimiento organizacional del comité barrial.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
TRIBUNAL DE GRADO	vi
RESUMEN	vii
INDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
TEMA: “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE DE LA PARROQUIA JOSE LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2015”	3
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVOS	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
HIPÓTESIS.....	9
1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	12
1.1. ANTECEDENTES	12
1.2.1. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES	13
1.2.2. Organizaciones Sociales: Actores del cambio más allá del gobierno.....	13
1.2.3. LA ORGANIZACIÓN	14

1.2.4. Estrategias Organizacionales	15
1.2.4.1.COMONENTES DE UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL:.....	15
1.2.4.1.1.ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL.....	15
1.2.4.1.2.MODELO DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA	16
1.2.4.2.FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL	20
1.2.4.2.1.Importancia del Fortalecimiento Organizacional.....	21
1.2.4.2.2.Factores que Contribuyen al Fortalecimiento	22
1.2.4.2.3.Objetivos de la Organización.....	23
1.2.4.3.Organización Comunitaria.....	23
1.2.4.4.El Liderazgo.....	25
1.2.4.4.1.Liderazgo Social	26
1.2.4.4.2.Líder Social.....	26
1.3.GESTIÓN SOCIAL.....	27
1.3.1. Tipos de Gestión Social.....	28
1.3.2. Importancia de la gestión.....	30
1.3.3. Participación Ciudadana y gestión social.....	30
1.3.4. Participación y gobiernos locales	32
1.3.5. Gestión Participativa.....	32
1.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	33
1.4.1. Constitución Política de la República del Ecuador.....	33
1.4.2. LEY ORGÁNICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL.....	34
1.4.3. CODIGO ORGÁNICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO.....	35
1.5.FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL.....	36
1.5.1. La Parroquia José Luis Tamayo	36
1.5.1.2.División Política de José Luis Tamayo.....	37

1.5.1.3.Barrio 9 de Octubre.....	38
1.5.1.4.Comité Barrial 9 de Octubre	38
CAPÍTULO II.....	40
2.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	40
2.2. MÉTODOS:	41
2.2.1 Investigación Descriptiva:.....	41
2.2.2. Investigación Explicativa.....	41
2.2.3. Observación Participativa	41
2.2.4. Método Inductivo de la Investigación.....	41
2.2.6. Método Histórico Lógico.....	42
2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
2.3.2. Entrevistas.....	43
2.3.3. Encuestas.....	43
2.4.1. Población y muestra.....	43
2.5.PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.	45
2.6.ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	45
2.6.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	46
2.6.2. Focus Group realizado a socios y moradores.....	50
2.6.3. Encuestas aplicadas a los socios	57
2.7.ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA	67
2.8.COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	67
CAPÍTULO III.....	68
3.1. PRESENTACIÓN.....	68
3.2. FUNDAMENTACION.....	69
3.3. JUSTIFICACIÓN	70

3.4.OBJETIVOS	71
3.4.1. Objetivo General.....	71
3.4.2. Objetivos Específicos	71
3.5. MODELO DE LA PROPUESTA.....	72
3.6. Análisis Situacional	73
3.6.1.1.Análisis F.O.D.A. – Ambiente Externo e Interno de la Organización.....	73
3.6.1.2.Análisis Interno.....	73
3.6.1.3.Análisis Externo.....	73
3.6.2. Proyección Estratégica.....	74
3.6.2.1.Misión	74
3.6.2.2.Visión	74
3.6.2.3.Fines del Comité Barrial 9 de Octubre.....	75
3.6.2.5.Planes de acción.....	76
3.6.2.6.Control y seguimiento de las estrategias.....	79
3.3.Proyección de las Estrategias de Desarrollo Organizacional.....	82
3.3.1. Estructura organizacional	82
3.3.2. ORGÁNICO FUNCIONAL	83
3.3.2.1.Descripción de Perfiles y Funciones.....	83
3.3.3. Implantación de una cultura organizacional	89
3.3.4. Cadena de Mando	90
3.3.5. Vinculación Interorganizacional.....	91
3.4. Plan de acción.....	92
1.4.3. PLAN DE ACCIÓN	93
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES.....	95
Bibliografía	96

ANEXOS	98
--------------	----

INDICE DE CUADROS

CUADRO 1. CAUSAS Y EFECTOS	5
CUADRO 2. OPERAC. DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE	10
CUADRO 3. OPERAC. DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	11
CUADRO 4. MODELO DE ORGANIZACIÓN ESTRATEGICA	17
CUADRO 5. MODELO DE KOFLER PHILIP	19
CUADRO 6. RELACIÓN DE IDEAS Y APORTES DE LOS SOCIOS	55
CUADRO 7. MODELO DE ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO.....	72
CUADRO 8. ESTRATEGIAS ARTICULADAS CON EL PLAN DE ACCIÓN.77	
CUADRO 9 JERARQUIZACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS Y RESPONSABLE.....	78
CUADRO 10. MODELO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE.....	82
CUADRO 11. PLAN DE ACCIÓN.....	93

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DATOS DE POBLACIÓN Y MUESTRA.....	44
TABLA 2.LEGALIZACIÓN DEL COMITÉ BARRIAL	57
TABLA 3. EXISTENCIA DE DIRECTIVA	58
TABLA 4. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	59
TABLA 5. TIPO DE GESTIÓN	60
TABLA 6. NIVEL DE GESTIÓN	61
TABLA 7. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD	62
TABLA 8. TALENTO HUMANO Y RECURSOS	63
TABLA 9. EXISTENCIAS DE ESTRATEGIAS	64
TABLA 10. IMPLANTAR ESTRATEGIAS	65
TABLA 11. DISPOSICIÓN A COLABORAR	66

INTRODUCCIÓN

Los comités barriales son organizaciones sociales formadas por grupos de personas que se unen para realizar una actividad en común de forma colectiva, con una participación libre y democrática, se basan bajo el desafío de un desarrollo social, lo cual hace que se integren de manera que en la actualidad se siguen formando ya sea de manera formal o informal, pero para la última conforme pasa el tiempo y las políticas sociales van cambiando con él, el trabajo social se le es difícil ya que no reciben el apoyo que necesitan.

Las estrategias de fortalecimiento organizacional se enfocan a inducir las condiciones suficientes y necesarias para que una organización social tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

El trabajo de investigación elaborado tiene como finalidad diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional que logren el cumplimiento de los objetivos planteados por los socios del comité barrial, relacionándose al estudio del manejo de la gestión, desde esa perspectiva el siguiente trabajo se orienta de la siguiente manera:

El **capítulo I**, denominado el marco teórico donde aparecen varias teorías de autores que son tomados como antecedentes, y de donde parte la fundamentación teórica y conceptual, la participación comunitaria de los actores sociales, el contexto situacional de la organización estudiada, complementando aquello la fundamentación legal en la que se sustenta la investigación y que contribuirá para la elaboración de la propuesta.

El **capítulo II**, correspondiente al diagnóstico, la metodología a utilizarse para la investigación, entre los cuales constan los métodos, y técnicas, necesarias para

realizar el levantamiento de información para su posterior análisis de los resultados obtenidos que conlleven a sustentar la propuesta de diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional.

El **capítulo III**, en el que se detalla la propuesta de diseño de estrategias de fortalecimiento organizacional para el Comité Barrial 9 de Octubre, producto de la investigación realizada estableciendo las actividades que llevaran a la consecución de los objetivos propuestos, la misma que contiene su presentación, fundamentación, justificación y objetivos.

En esta parte se determina a la propuesta como alternativa de solución a la deficiente gestión social que limita el desarrollo sociopolítico del Comité Barrial 9 de Octubre, se destacan las estrategias de fortalecimiento organizacional como el resultado obtenido de la aplicación de las técnicas de investigación antes mencionadas.

La importancia de la implementación de nuevas estrategias de fortalecimiento organizacional en el Comité Barrial 9 de Octubre, radica en con ellas se contribuye a la desaparición de los problemas comunes dentro de la organización, los cuales hacen que no se obtenga los resultados esperados en su gestión social, la implementación de las estrategias incluyen un aprendizaje continuo en el proceso de ejecución, logrando que los gestores sociales del comité barrial mejoren en el ámbito administrativo, llevando a la organización a la consecución de sus objetivos.

En conclusión, los resultados obtenidos en el levantamiento de información, demuestran el grave estado en que se encuentra la gestión social dentro del Comité Barrial 9 de Octubre, denotando de manera inmediata que los mismos pueden contrarrestarse con la implementación de estrategias de fortalecimiento organizacional, las mismas que de ser ejecutadas de manera correcta llevaran a mejorar la gestión social dentro de la organización antes mencionada, promoviendo la participación activa de los directivos y socios.

TEMA: “ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE DE LA PARROQUIA JOSE LUIS TAMAYO DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2015”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los problemas por gestión social es algo que se genera a nivel mundial en los países que están en vías de desarrollo, por ello la Organización de las Naciones Unidas (ONU), desde el momento que se creó ha tenido como pilar fundamental el fortalecimiento organizacional como base para el desarrollo social, apoyando a los gobiernos de los países a que puedan hacer llegar a toda su población servicios sociales tales como educación, salud, vivienda, alimentación, entre otros, tomando como plataforma el reparto equitativo de los recursos del Estado, esto mejoraría la calidad de gestión de las instituciones y de las sociedades.

Las organizaciones en el Ecuador han enfrentado graves problemas en su desarrollo cultural, económico, político, espiritual, entre otros. A través de la historia, la mayoría de ellos para el logro de sus fines se ha enfrentado a cambios, como de gobierno, políticas públicas, generando conflictos entre las que poco o nada tienen y aquellas que cuentan con un apoyo total por parte de las autoridades gubernamentales de turno.

Por otro lado, y centrándonos en el tema principal de fortalecimiento organizacional en nuestra provincia en la cual se puede denotar un déficit de participación y empoderamiento de los moradores, y de los representantes o actores sociales, los mismos que manifiestan un comportamiento conductista y de pasividad más aun en el ámbito administrativo, es decir, en la gestión organizacional de las instituciones sociales, en las cuales no existe progreso ni acciones que de manera integral permitan avanzar hacia el mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía.

El comité barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, se fundó a través de la gestión de los moradores en la búsqueda de un progreso social el 26 de mayo de 1963 constituyéndose en unos de los comités más antiguos de la parroquia.

En el comité se vive una problemática que afecta de sobremanera al desarrollo socio político del mismo, desde su fundación en el año 1963, han pasado diferentes administraciones las mismas que son elegidas por votación libre y democrática de los socios, centrándose en las mismas personas de siempre las cuales no conllevan al sector a un progreso o desarrollo social convincente.

En este contexto cabe decir también que en este barrio existe una participación individualizada por parte del presidente, junta directiva y así mismo por la población que la conforma, por lo tanto se ha observado que se presentan relaciones humanas inadecuadas, incumplimiento de roles y funciones, el individualismo, escasa participación entre los socios en las tareas del barrio, lo que genera que la labor del comité se centralice solo en los miembros de la directiva electa, generando un malestar en torno a la toma de decisiones que conlleven a un proceso de desarrollo del barrio.

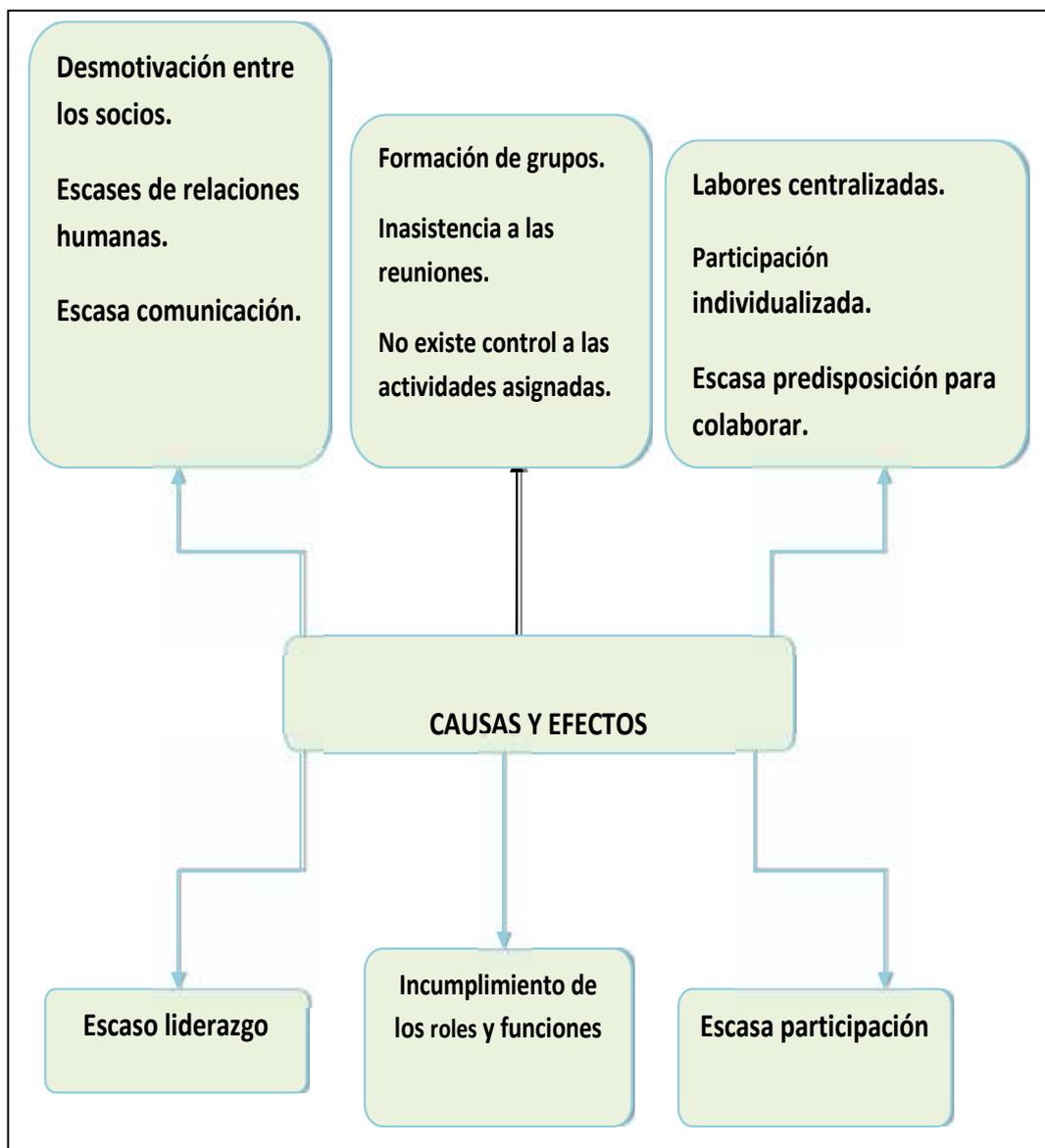
Se observa también la ausencia de liderazgo con cualidades democráticas que busque la identificación de necesidades con el grupo con el propósito de lograr objetivos, beneficios y fines comunes para el desarrollo del barrio 9 de Octubre.

Donde esta situación genera apatía e indiferencia en los pobladores y por lo tanto poca participación en el tratamiento de los problemas y necesidades que se presentan.

Partiendo desde este punto de vista surge el pensamiento de realizar un diagnóstico para la elaboración de estrategias de fortalecimiento organizacional teniendo como propósito el progreso socio político del comité y del barrio, enmarcándose y haciendo énfasis en la gestión social.

Realizando el análisis de los aspectos relacionados con la participación y organización de los moradores del barrio 9 de octubre de la Parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas para evaluar su situación actual y plantear las mejoras en cada uno de sus indicadores para adaptar y crear nuevos procesos organizacionales que permitan un mejor funcionamiento organizacional en el futuro.

CUADRO 1. CAUSAS Y EFECTOS



Fuente: Diagnostico del Comité Barrial 9 de Octubre.
Elaborado por: El Autor

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera las estrategias de fortalecimiento organizacional incidirán en la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo?

SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo el escaso liderazgo afecta en la motivación de los habitantes del Barrio 9 de Octubre?

¿De qué manera incide la escasa participación de los socios en la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre?

¿De qué forma afecta la participación individualizada en el tratamiento de los problemas del Comité Barrial 9 de Octubre?

¿Cómo afecta la escases de relaciones humanas en el entorno social del Comité Barrial 9 de Octubre?

¿De qué manera influye el incumplimiento de los roles en la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre?

JUSTIFICACIÓN

El fortalecimiento organizacional es una acción central para crear nuevas estrategias de desarrollo comunitario, por tal razón una comunidad tendrá mayores oportunidades y ventajas, en ella se suman las capacidades de sus miembros y ofrece mejores alternativas de resolución de conflictos que se puedan presentar en el camino de crecimiento de una organización. En este sentido podemos decir que los nuevos proyectos sociales surgen en la medida que se detectan las necesidades, teniendo como objetivo satisfacerlas para beneficio de la comunidad, especialmente de las vulnerables.

El presente trabajo de investigación social permitirá trabajar en el desarrollo del comité Barrio 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas de la Provincia de Santa Elena, mediante el análisis de la participación y protagonismo social que tienen las organizaciones barriales.

El fortalecimiento organizacional es uno de los compendios esenciales en el desarrollo de las sociedades, tomando en cuenta la importancia y la notabilidad que tienen los procesos de participación ciudadana, en la construcción de propuestas que tengan incidencia en el progreso de la comunidad de José Luis Tamayo.

Partiendo de lo mencionado anteriormente el desarrollo de esta investigación de la gestión social es de gran importancia debido a la escaso involucramiento y conocimiento de las leyes pertinentes por parte de los moradores del Barrio 9 de Octubre además que se beneficiaran, a más de organizarlos, estos podrán incrementar sus capacidades de intervención en la gestión de lo público, mejorando la calidad vida en sus propósitos futuros.

Por otro lado se beneficiaran también la ciudadanía de los sectores aledaños los cuales podrán tener acceso a esta información lo que les permitirá generar un vínculo organizativo en las ya mencionadas Unidades Básicas de participación, fomentando un verdadero empoderamiento y progreso de nuestras comunidades, con el desarrollo de nuevos planes de reformas organizativas e institucionales permitiendo la participación activa de los moradores en la gestión y administración de sus propios recursos.

Con el avance de nuestras colectividades por medio de la inclusión de nuestros líderes y moradores contribuye al principio del buen vivir, complementando con lo que es el plan del buen vivir cuyo cumplimiento permitirá consolidar el cambio que los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos con el país que anhelamos, al dar la oportunidad a la ciudadanía de mejorar su calidad de vida.

El objetivo número 1).

El cual relata de la siguiente manera...”mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” el cual remarca el Trabajo por el desarrollo de los y las ciudadanas, fortaleciendo sus capacidades y potencialidades a través del incentivo a sus sentimientos, imaginación, pensamientos, emociones y conocimientos.

En otro de los casos se considera al objetivo número 3): que habla de mejorar la calidad de vida de la población.

“Es decir buscar las condiciones para la vida satisfactoria y saludable de todas las personas, familias y colectividades respetando su diversidad. Fortalecemos la capacidad pública y social para lograr una atención equilibrada, sustentada y creativa de las necesidades de ciudadanas y ciudadanos”.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional a través de la participación ciudadana que permita el mejoramiento de la gestión social del Barrio 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar las variables que afectan el entorno social, económico, político y ambiental donde se desarrolla la organización.
- Fundamentar teóricamente las variables que intervienen en la investigación.
- Analizar la gestión organizacional que efectúa la directiva del Comité Barrial 9 de Octubre.

HIPÓTESIS

El fortalecimiento organizacional en el proceso de participación ciudadana mejorará la gestión social del barrio 9 de Octubre de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Fortalecimiento Organizacional

VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Social.

CUADRO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

OPERACIONALIZACIÓN		DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
La organización a través del proceso de participación ciudadana mejorará la gestión social del barrio 9 de Octubre de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.	ORGANIZACIÓN	Es un sistema de actividades seriamente ordenadas, formada por dos o más personas, teniendo como elemento principal para su existencia entre ellas, la cooperación. teniendo en cuenta la importancia y la relevancia que tienen los procesos de participación ciudadana, en la construcción de propuestas que tengan incidencia en el progreso de la comunidad	Análisis Organizacional	Análisis Interno Análisis Externo	¿Realiza un análisis organizacional que le permita conocer los factores internos y externos del comité?	OBSERVACIÓN
			Dirección Estratégica	Misión Visión Objetivos	¿Cuenta el comité con misión, visión y objetivos?	ENTREVISTA
			Proyección de las estrategias de fortalecimiento	Estructura organizacional Sistema de control Políticas Cultura organizacional	¿Establecen áreas de responsabilidad y autoridad?	ENCUESTA
			Resultados de efectividad	Eficiencia Eficacia	¿Considera usted que el cumplimiento de las responsabilidades es un factor importante para el progreso de una organización?	ENCUESTA

CUADRO 3. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

OPERACIONALIZACIÓN		DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
El fortalecimiento organizacional en el proceso de participación ciudadana mejorará la gestión social del barrio 9 de Octubre de la parroquia José Luis Tamayo del Cantón Salinas.	GESTIÓN SOCIAL	Proceso que implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de la dimensión política. Es por esta razón que, el adjetivo social califica a la gestión. Aclaremos con esto, que nuestro concepto de gestión no se limita a la gestión administrativa	Aspectos constitutivos	Datos históricos Leyes pertinentes Estatutos	¿El comité está debidamente legalizado cumpliendo con los requisitos ante los organismos competentes?	Entrevista
			Recursos	Talento humano Recurso económico Espacio físico	¿Dispone el comité con el talento humano y recursos suficientes para desarrollar sus actividades?	Cuestionario
			Proceso administrativo	Planeación Dirección Control	¿Conoce usted algún proceso de gestión que se aplique en el comité?	Encuesta

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. ANTECEDENTES

El fortalecimiento organizacional se constituye en un elemento por perfección para generar un cambio, el mismo que busca la consecución de la eficiencia organizacional lo que en la actualidad es una de las condiciones indispensable para el logro de los objetivos planteados por las organizaciones, sumando las capacidades de sus miembros y con ello se ofrecen mejores alternativas de solución ante los problemas que se puedan presentar.

El desarrollar las capacidades para el fortalecimiento organizacional ocupa un lugar preponderante en la agenda de ayuda para el progreso de una institución, el fortalecimiento organizacional manifiesta un alto rango de dinamismo, enfocándose en el desarrollo económico, político, social y tecnológico provocando transformaciones en el entorno donde se desempeñan las organizaciones.

Las mismas que para alcanzar estos cambios deben adaptarse a las políticas públicas que se plantean, utilizando la racionalidad ya más aun una visión hacia un futuro sostenible y sustentable.

El mejoramiento de la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, requiere de la puesta en práctica de estrategias de fortalecimiento organizacional, lo que les va a permitir llevar a cabo los objetivos planteados por la organización asumiendo los roles asignados a cada uno de sus miembros.

1.2. LA COMUNIDAD.

Xavier Albo, (2010). Sostiene que: La comunidad es un grupo de familias que comparten un territorio definido como un sistema propio

de gobierno, con sus autoridades, cargos, asambleas, normas, con un sentido de pertenencia a la comunidad e identificada con sus símbolos e instituciones. Pág. 108

Tomando en cuenta este criterio del autor antes mencionado una comunidad es un sistema autónomo, organizado, con sus propias instituciones las mismas que son formadas por la propia comunidad quienes toman las decisiones para nombrar a quienes los van a representar ante los organismos competentes.

1.2.1. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Las organizaciones sociales, o también llamadas organizaciones comunitarias, pueden ser de dos tipos:

Organización territorial: son las juntas de vecinos que representan a las personas que residen en una misma unidad vecinal y cuya finalidad es promover el desarrollo de la comunidad, defender los intereses, velar por los derechos de los vecinos y colaborar con las autoridades.

Organización funcional: son aquellas con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tengan por finalidad representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio, de la comuna o agrupación de comunas respectivas.

El gobierno a través de la División de Organizaciones Sociales (DOS) ha abierto un canal de comunicación expedito entre el Estado y las Organizaciones sociales, además de colaborar activamente en el fortalecimiento de esta.

1.2.2. Organizaciones Sociales: Actores del cambio más allá del gobierno

El actual contexto político está marcado por la reinstitucionalización del estado y su rol protagónico en el bienestar de los y las ecuatorianas. Desde la agenda política que se planteó y se concretó en la constitución de Montecristi, es mandato para todas las funciones del Estado, especialmente para el Ejecutivo, construir el

buen vivir, a partir de las directrices marcadas por el Plan Nacional para el Buen Vivir y concretadas en las políticas públicas y líneas de acción priorizada para los próximos años.

Para ello Bolaños (2012) señala:

“Esta institucionalización que recoge en buena parte las demandas y aspiraciones que las organizaciones y movimientos sociales han construido en las últimas décadas es valorada como un logro importante en el proceso de transformación del país, pero también ha generado en los actores sociales incertidumbre acerca de su cuál es su rol ahora que el gobierno considera como propias muchas de sus reivindicaciones. Pág. 65”

1.2.3. LA ORGANIZACIÓN

Es un sistema de actividades seriamente ordenadas, formada por dos o más personas, teniendo como elemento principal para su existencia entre ellas, la cooperación.

Daft, (2009), define a la organización como una entidad social dirigida a metas diseñadas con una estructura deliberada y con sistema de actividad coordinados y vinculadas con el ambiente externo. Pág. 36

La organización es una institución encaminada a lograr armonía entre sus integrantes, la cual para lograr una labor más eficiente, eficaz y efectiva necesitara de la colaboración de todos los participantes conjugándose en un trabajo en conjunto, denotando su importancia en el desarrollo de sus actividades, priorizando la optimización de sus recursos.

1.2.4. Estrategias Organizacionales

Las estrategias organizacionales son las que van a determinar el proceso a seguir de una organización para la consecución de sus objetivos, se basa en la búsqueda de planes de acción que permita su desarrollo, permitiendo analizar una necesidad que tenga inmediata solución.

Según Daft, (2009) “La estrategia organizacional es el patrón de los principales objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para conseguir dichas metas establecidas de tal manera que definan en qué clase de gestión la organización esta o quiere estar y qué clase de organización es o quiere ser. Pág. 40”

1.2.4.1. COMPONENTES DE UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL:

- Los objetivos de la acción organizacional claramente definidos (atributos, escalas de medida, horizonte temporal).
- El plan de acción en el ámbito de la organización y en el ámbito de las divisiones.
- Los programas funcionales que describen y miden las consecuencias del plan para cada una de las funciones de la organización.
- Los recursos requeridos para llevar a cabo los programas dentro de la organización.

1.2.4.1.1. ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL

La organización debe tener en consideración todos los factores de la estructura, pues consiste en cursos de acción de manera general o en todo caso,

alternativas que muestran la dirección, un horizonte a seguir con el manejo adecuado de los recursos y el esfuerzo por conseguir los objetivos en condiciones ventajosas.

Por ello es importante tomar en cuenta los siguientes elementos, ellos conlleva a que una estrategia funcione alcanzando los objetivos planteados:

Metas: son guías que a la larga dan a la organización directrices fines.

Objetivos: son para los individuos lo que las metas para la organización.

Políticas: son principios generales que sirven para interpretar las normas concretas. Interpretan las ideas fundamentales de los dirigentes. Sirven de guía a las acciones que se deben emprender para obtener los resultados deseados.

Procedimientos: es una serie de labores ligadas entre sí que constituyen la sucesión cronológica y la manera de realizar un trabajo.

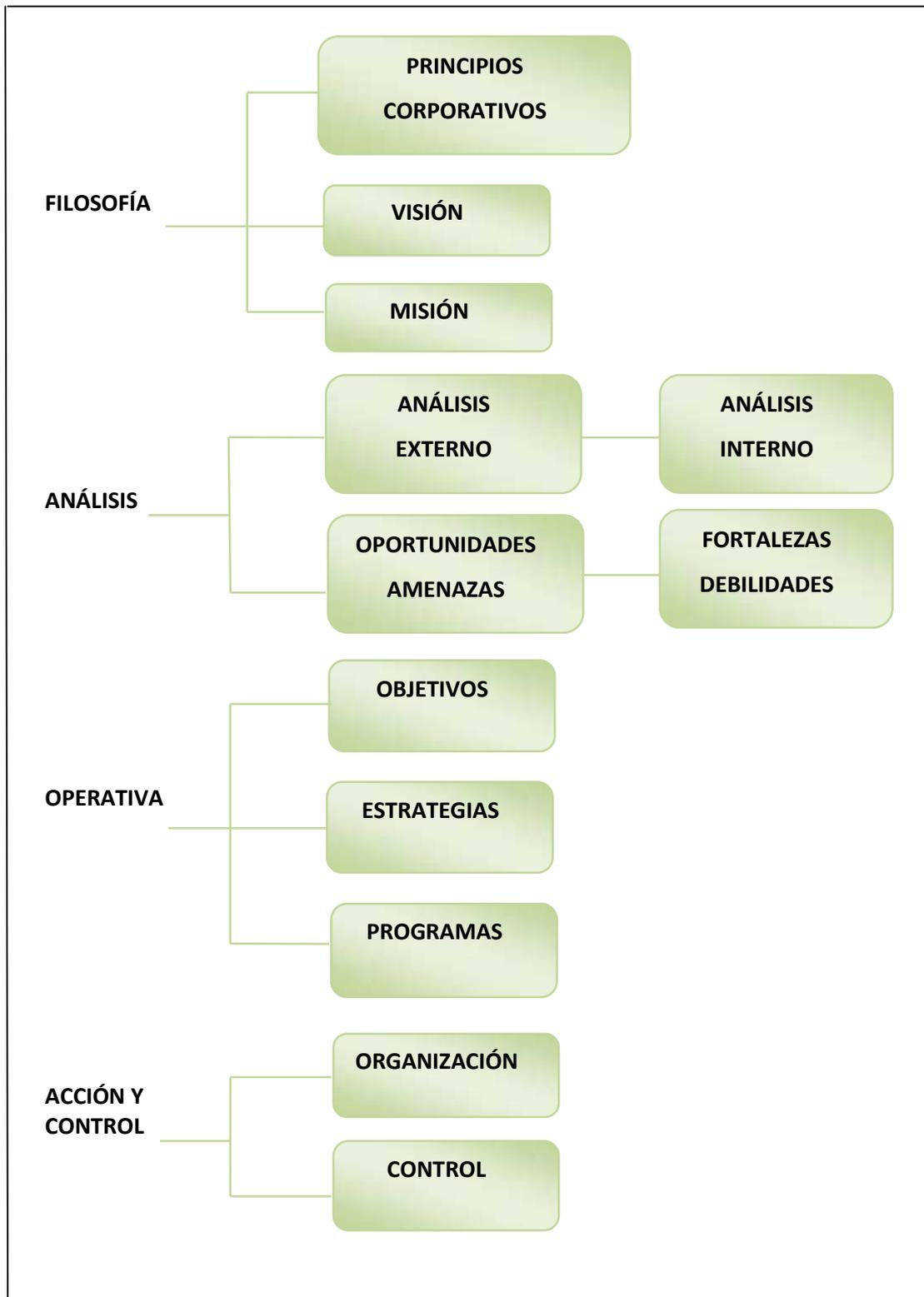
1.2.4.1.2. MODELO DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA

Al hablar de organización estratégica nos referimos a los componentes como la figura de estructura, sistemas de control, políticas de recursos humanos, cultura organizacional dentro de esta la cultura de efectividad, se mencionan los objetivos, valores, eficiencia para la revisión de los procesos y la retroalimentación.

El siguiente modelo nos va a permitir estudiar, valorar y monitorear a la organización, teniendo como base los conceptos de misión, visión y estrategias. Parte de una filosofía como primer paso para la organización estratégica, pasando luego al análisis de una manera interna identificando las fortalezas y debilidades,

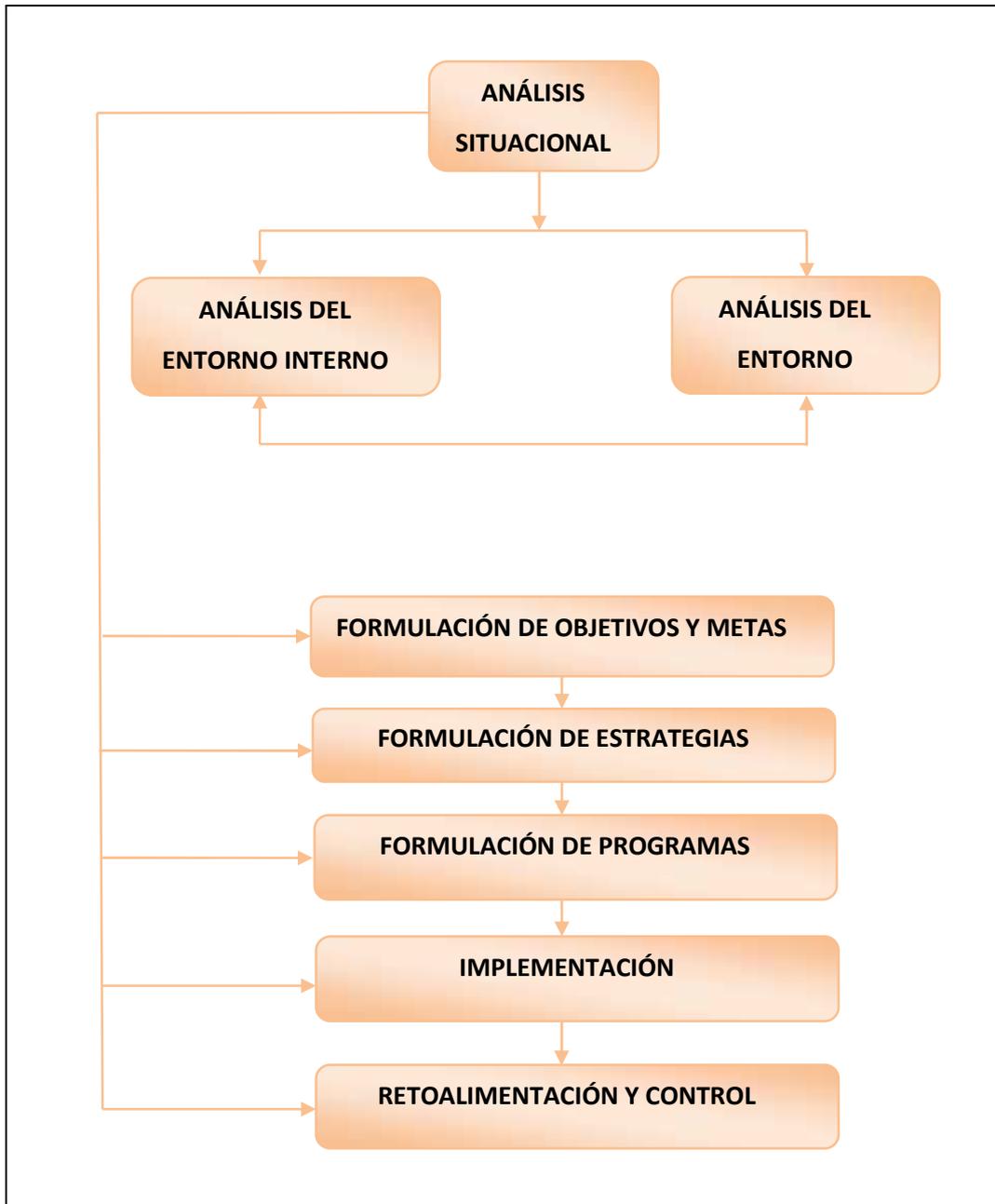
y externa lo cual nos permitirá la identificación de las oportunidades y las amenazas de la organización.

CUADRO 4. MODELO DE ORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA



Fuente:Modelo de Organización Estratégica de Richard Daft., año 2005

CUADRO 5. MODELO DE KOFLER PHILIP



Fuente: Modelo de Kofler Philip, año 2003

Este modelo se enmarca en un análisis situacional de la organización tanto interna como externamente, partiendo desde allí se pueden generar resoluciones a los problemas que se hubiesen detectado, sean estos de carácter íntimo o en su defecto exterior.

1.2.4.2. FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Daft, (2009) “La promoción del desarrollo económico local necesita, pues, el fortalecimiento organizacional para la cooperación pública y privada, como condición necesaria para crear ambientes innovadores territoriales. Asimismo, como es conocido, la privatización, la desagregación de economías conduce a una creciente concentración de capital en una esfera privada, ante lo cual es preciso la capacidad de los diferentes sistemas productivos locales. Pág. 56”

El desarrollo de lo local no simplemente se refiere al desarrollo económico por así decirlo, trata de un orientación integran en el cual se consideran otros aspectos, tales como ambientales, culturales, sociales, institucionales y de desarrollo humano, el desarrollo de una comunidad se debe concebir en un enfoque más amplio como la creatividad y más aun de innovación donde se generen nuevos modelos de desarrollo comunitario, visualizando al talento humano como parte activa con capacidad y recursos suficientes para sobresalir en condiciones no favorables en las que se encontrara, aspirando a resolver conflictos o necesidades que se generen, potencializando sus capacidades dentro de un marco humanista que favorezca a la organización.

El III Congreso Internacional Fortalecimiento Institucional y Desarrollo (2011)¹ define al fortalecimiento institucional como “aquellas acciones destinada a apoyar procesos de asimilación y práctica social de valores y principios inscritos en normas y reglas, formales e informales (instituciones) que rigen el comportamiento de los agentes y actores sociales (organizaciones) más influyentes para encauzar el desarrollo, tanto en su propio funcionamiento, de modo que les permita aumentar sus capacidades organizacionales (estructurales), así como también en sus relaciones cotidianas con el resto de la sociedad, concebida como aquel conjunto de personas (ciudadanos) sujetos de derechos y deberes públicos.”

Partiendo desde este punto de vista el fortalecimiento organizacional implica distinguir adecuadamente los recursos que posee una organización, considerando su ambiente interno y externo en el que se desenvuelve conjuntamente con las actividades a realizarse, las cuales pueden influir y lograr una cultura de cooperación entre sus miembros alcanzando los objetivos ya propuestos dentro de una organización.

Zuber, (2013). “La estrategia de fortalecimiento organizacional está estructurada por tres partes, la primera hace una mirada de los fundamentos teóricos y metodológicos, los objetivos de la estrategia y el contexto; la segunda parte hace una radiografía de la organización y la tercera el plan de fortalecimiento con un cronograma de actividades y algunas indicaciones y recomendaciones. Pág. 88”

1.2.4.2.1. Importancia del Fortalecimiento Organizacional

Las organizaciones generalmente sujetan innumerables elementos, recursos, áreas, sectores que vinculados deben dirigirse hacia un mismo punto para llegar a la meta o fin establecido para ello es necesario contar con una planeación de acuerdo a las necesidades.

Las estrategias organizacionales son la base para construir el tipo de organización social que se requiere para el desarrollo de una comunidad, es donde se plasman los objetivos, metas, misión y visión a la que se pretende llevar a la organización.

Philip (2004), “siendo la estrategia organizacional un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes áreas y lograr la coordinación efectiva de la misma, pueden realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de

objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más o menos estables de la organización.” Pág. 28

Partiendo desde este punto de vista consiste en manejar y controlar a la organización con el fin de compartir roles, delegar funciones o trabajos con el objeto de conseguir coordinar de manera efectiva cada una de las acciones que realiza la organización, asignando responsabilidades que eviten acercarse al fracaso organizativo.

1.2.4.2.2. Factores que Contribuyen al Fortalecimiento

Cambio a nivel personal: las situaciones conflictivas del territorio han cambiado la vida de las personas.

Cambio a nivel relacional: cuanto sucedió con la fractura social sufrida cambio todas las relaciones y los patrones de comunicación.

Cambio Estructural: el cambio climático ha afectado y cambiado nuestras infraestructuras.

Cambio a nivel cultural: los patrones culturales han sido afectados por un sinnúmero de conflictos y por la ola invernal.

Es un hecho que por naturaleza como ser humano nos resistimos a los cambios, aferrándonos a los mismos paradigmas que se vienen heredando de generación en generación, con las mismas normas y procedimientos a los que ya se está acostumbrado y que ciencia cierta sabemos los resultados, como organización no podemos hablar de cambios sino se trabaja en un cambio primero a nivel personal, es necesario trabajar en el cambio de actitud de las personas o moradores para así cambiar las condiciones de los territorios, segundo a nivel relacional si todos los miembros de la organización se fijan un solo propósito esta a su vez tendrá el éxito deseado, tercero cambio estructural es necesario que los moradores entiendan que todos pueden ayudar a un progreso social y político, dejar a un lado el individualismo y el conductismo al que estamos acostumbrados, y cuarto

cambio de cultura organizacional, la que se concibe como nuestros valores y creencias ancestrales.

1.2.4.2.3. Objetivos de la Organización.

- Promover la cultura de confianza y sentido de humanidad de la organización, orientándola a la solución de problemas
- Crear un ambiente en que la autoridad que se recibe por la función del cargo, se obtenga y se fortalezca por la autoridad basada en el conocimiento y la habilidad.
- Generar una actitud que refleje la responsabilidad individual y colectiva.

Basados en los objetivos planteados no cabe duda que dentro de una organización se busca cumplir las metas, trazándose un horizonte a seguir de una manera ordenada y sistemática, creando un ambiente de satisfacción, responsabilidad y cooperación entre sus miembros.

1.2.4.3. Organización Comunitaria.

Se puede conceptualizar como un proceso de transferencia de instrumentos y conocimientos, a fin de dotar a la organización de una capacidad de autosuficiencia para conducir un proceso de desarrollo estratégico, que se enfoca en inducir las condiciones suficientes y necesarias para que una organización tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

Para este propósito se integra una estrategia la cual contempla la elaboración de un diagnóstico situacional de la organización, así como un plan de transformación o adecuación de la misma, incluso con alcance de reingeniería, si es necesario.

Linares, (2008)“El fortalecimiento permite a las organizaciones reconocer sus fortalezas para potenciarlas y sus debilidades para

superarlas, como también cualificarse permanentemente y mejorará sus habilidades, técnicas y destrezas tomando en cuenta el contexto específico en el que interactúan, este es un proceso dinámico que va más allá de la ejecución de un proyecto; por ello se debe adoptar la reflexión permanente sobre lo que se hace y se quiere como práctica de crecimiento de las organizaciones que la practican. Pág. 45”

En este sentido, los objetivos de las estrategias de fortalecimiento de organizaciones comunitarias se dirigen a generar capacidades de autogestión, de generar condiciones para ganar autonomía y sostenibilidad, buscar niveles de integralidad originando acciones que mejoren su vida organizativa, sus iniciativas productivas y las relaciones con su entorno, el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias debe tener las siguientes acciones vinculantes:

1.- Identificación de las organizaciones comunitarias y sus intereses frente al desarrollo local a la luz del plan de desarrollo.

Cada organización es un actor fundamental en el territorio, que para aportar al cumplimiento del Plan de Desarrollo, necesitan obtener la capacidad de funcionar de una manera colectiva y armónica a la vez que le permita gestionar proyectos los cuales van a conllevar al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Si los GAD's Municipales dan la iniciativa a la participación activa de estos actores comunitarios daría como resultado a la obtención de impactos más significativos en el desarrollo local.

2.- Generación y Fortalecimiento de espacios de Participación Local.

Tramitar el progreso local en un municipio es una acción pública que se la realiza de manera abierta, teniendo un beneficio hacia la ciudadanía local, de esta manera los espacios de participación de los actores tanto públicos como privados, habilita la toma de decisiones y promueve la corresponsabilidad.

3.- Ejecución y Seguimiento a Proyectos

La posibilidad de que las organizaciones comunitarias accedan a proyectos es un proceso pedagógico que brinda mayores posibilidades para generar capacidades y formar actores responsables frente a lo público, en función de ello, las convocatorias abiertas, el acompañamiento en el diseño y ejecución de los proyectos, el seguimiento y evaluación a los mismos, son escenarios propicios para que las organizaciones desarrollen su misión y se vinculen de esta manera al desarrollo local.

4.- Intercambio de Experiencias

La reflexión sobre la experiencia de cada organización es útil para otras que adelantan prácticas similares, pero sobre todo para la misma organización que aprende de sus propias acciones e identifica alternativas para mejorarlas. Promover el intercambio de aprendizajes y servicios; motiva a hacer alianzas y a trabajar en red, motiva a ejercer control y autocontrol a sus adecuaciones, y fortalece las capacidades propias y del tejido social de sus territorios.

1.2.4.4. El Liderazgo.

En relación al liderazgo Landolfien, (2009), dice

“Liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión.” Pág. 41”

Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales.

En la sociedad o comunidad, el liderazgo se ofrece en instaurar objetivos, planificar y plasmar otras labores indispensables oportunas. El líder no actúa de

una manera indiferente con sus subalternos, pero la relación interpersonal no es aquí decisivo, sin dejar a un lado el respeto que debe existir entre ambos, teniendo en cuenta que el líder sirve a quien lo acompaña dándole un mayor papel protagónico en la toma de decisiones y haciéndole parte directa de los cambios a generarse, se habla de un liderazgo democrático.

Cabe recalcar que el ser líder no se trata de nombrar o de decidir en elecciones, no está ligado a un cargo o función directiva específica, se trata de una designación informal, que va de acuerdo a las características de la persona o de un grupo de personas, es la comunidad la que concede el liderazgo.

1.2.4.4.1. Liderazgo Social

“Liderazgo social es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pueden llegar a cambios y resultados reales que reflejan los propósitos que comparten”. (Dic. Real Acad. Española)

El liderazgo social debe ser una herramienta fundamental que haga posible la intervención de la ciudadanía en los procesos de transformación de sus propias condiciones de vida, teniendo como elementos básicos liderar, influenciar, intención, responsabilidad, propósito compartido, cambio y seguidores sin ellos no existe liderazgo social, creando conciencia para actuar sobre los problemas o necesidades de una forma ordenada en la que participen todos los miembros de la organización, la misma que debe ser flexible y coherente con los cambios que se susciten.

1.2.4.4.2. Líder Social

Según Hollandere P, (2008), define al líder social como “una persona con habilidades de influencia requeridas en un momento particular del desarrollo del grupo y a la que se le coloca en una situación en la que usa estas habilidades para ayudar al grupo para conseguir sus

fines, comprometida en asumir una posición de poder debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo. Pág. 28

El líder social es aquella persona caracterizada por la inquebrantable búsqueda de ideas innovadoras para las variadas necesidades que se presentan en su comunidad, el líder social en la praxis líder – comunidad, es un experto pues maneja el campo de una manera espontánea, planifica, comparte concejos, realiza acciones adicionales que conlleven al desarrollo de un territorio u organización determinada, cualidades que lo diferencian de los demás integrantes, el líder tiene que romper paradigmas, así las decisiones tomadas afecten el entorno donde se desempeña.

1.3. GESTIÓN SOCIAL

Velazco, (2011). Entendemos por gestión social, el proceso completo de acciones, que hay que recorrer, desde el abordaje de un problema, su estudio y comprensión, hasta el diseño y operación de propuestas en la realidad. Pág. 34

Proceso que implica aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de una dimensión política.

La gestión social está compuesta por una serie de factores complejos teniendo como eje el empoderamiento de la población, logrando entender que son capaces de administrar, operar y mantener sus servicios con eficiencia y equidad, de una manera social tanto como de género.

De esta forma la gestión se considera en la constitución de una organización donde los miembros tienen representación legítima de la misma, en la cual trabajan en la consecución de sus intereses, teniendo como punto de partida la

comunidad, sus necesidades, capacidades y el destino que estos le dan a sus recursos.

1.3.1. Tipos de Gestión Social

Gestión comunitaria:

Phil Bartle, (2011). “Está compuesta por una serie de factores complejos. Uno de sus ejes centrales es el empoderamiento de las comunidades frente a la gestión privada está dado por su carácter de representante del interés público, de ahí que, mientras las organizaciones prestadoras de servicio privado tienen como objetivo principal la generación y aprobación particular de las ganancias, en la gestión comunitaria se debe hacer una redistribución social de la misma.” Pág. 14

Se denota la diferencia entre lo que es gestión administrativa y la gestión comunitaria, mientras la primera se basa en la obtención de recursos o en otras palabras una organización con fines lucro que es lo que comúnmente realizan las organizaciones a las que estamos relacionadas, ya sea por motivos laborales o porque nos prestan un servicio, lo que es contrario a la gestión comunitaria se obtiene el recurso para mejorar la calidad de vida de su territorio, repartidos de una manera equitativa, entendiéndose por territorio a la sociedad o en el entorno en que nos hemos establecidos.

Autogestión:

Rezsahazy, (2010). “Es un proceso mediante el cual se desarrolla la capacidad individual o de un grupo para identificar los intereses o necesidades básicas que lo son propios y que a través de una organización permita defenderlos expresándolos con efectividad en la práctica cotidiana, basándose en una conducción autónoma y en una coordinación con los intereses y acciones de otros grupos.” Pág. 33

Se entiende por autogestión a la capacidad que tiene un individuo o una colectividad para tomar la iniciativa e identificar y dar solución a un problema que aqueja de manera interna a una organización o a una comunidad, creando conciencia real de los recursos que poseen y de darles el uso adecuado de los mismos.

Desarrollo Comunitario:

Es una acción coordinada y sistemática, que en respuesta a las necesidades o a la demanda social trata de organizar el proceso global de una comunidad territorial bien delimitada, con la participación de los interesados. Proceso en el cual los moradores de un sector determinado se reúnen para planear, participar y contribuir con el desarrollo de su territorio en búsqueda de mejorar su calidad de vida, movilizandoo recursos humano y social con la participación activa y democrática de todos sus entes en la toma de decisiones y de asumir sus consecuencias.

Cabe recalcar que desarrollar una comunidad no es una acción sobre la comunidad, sino más bien todo lo contrario es una acción de la comunidad, tratándose de una labor de potencializar las capacidades de los individuos, grupos y comunidades, lo que por acción de eso se logra mejorar su modo existencial.

Dentro de lo que es el desarrollo comunitario existen ciertas condiciones las cuales hay que identificar:

- Reconocimiento de las organizaciones comunitarias como actores de desarrollo, antes que el de los líderes, como actores de desarrollo.
- Organizaciones fortalecidas: hace referencia a organizaciones con habilidades, destrezas y conocimientos para planear, seguir, evaluar y sistematizar proyectos, anticipar y adaptarse al cambio e incidir en lo público.
- Trabajo articulado con otros actores del territorio: alianzas entre las organizaciones sociales, entidades públicas y el sector privado, conciliando desde las diferencias para adoptar a la construcción de apuestas comunes.

- Generación de ambientes institucionales favorables para el desarrollo comunitario: se requiere de instituciones públicas que viabilicen la participación de las comunidades y les den respuestas efectivas y de espacios públicos normas y reglas de juegos institucional que hagan posible la interacción entre actores e intereses diversos.

1.3.2. Importancia de la gestión.

Stone, (2009) “La gestión estratégica es un proceso de evaluación sistemática de la naturaleza de una organización, definiendo los objetivos a largo plazo, identificando metas y objetivos cuantitativos, desarrollando estrategias para alcanzar dichos objetivos y localizando recursos para llevar a cabo dichas estrategia.” Pág. 19”

La gestión en la organización es importante porque ya una vez estructuradas, divididas las funciones y los roles sirve como herramienta para controlar, coordinar y enfocar una visión para conseguir las metas propuestas.

La participación ciudadana es un requisito sumamente importante para movilizar la inteligencia y creatividad de los talentos humanos de la comunidad y de la organización, la credibilidad de la gestión depende en gran medida del nivel de participación que se logre en los diferentes actores sociales en actividades de planificación, seguimiento y evaluación.

Por ello es importante crear mecanismos de participación estableciendo a su vez una cultura de participación entendiendo claramente el concepto de gestión social que logrando que los moradores se impongan desafíos y se incentiven a innovar nuevos retos en búsqueda del bienestar colectivo.

1.3.3. Participación Ciudadana y gestión social.

La participación es intrínseca al ser humano y es parte de su naturaleza, sin embargo la experiencia demuestra que una sociedad discriminadora y desigual

genera conflictos y apatía ciudadana, razón por la cuál la comunicación puede ser un campo de acción que permita articular la democracia y el desarrollo, como elementos que potencien la acción colectiva.

Incluir el tema de la participación dentro del desarrollo de esta propuesta comunicativa, implica reconocer a la participación ciudadana como uno de los pilares fundamentales dentro de la propuesta de una gestión diferente, una gestión para el cambio social, para el desarrollo. Por ello, es necesario tener un concepto claro de lo que entenderemos como participación ciudadana:

Oviedo, (2000). La capacidad que tienen los ciudadanos de incidir en las decisiones referidas a asuntos públicos que son de su interés. Esto es, supone la participación ciudadana. Pág. 27

Existen distintas razones y modalidades a través de las cuales los ciudadanos participan, es así que cuando la participación ciudadana es bien encausada, contribuye positivamente al desarrollo de las políticas, programas y proyectos, tanto públicos como privados.

Desde este enfoque asociativista se promueven relaciones horizontales, flexibles, entre personas que piensan globalmente y actúan de forma colectiva en el ámbito de lo local: hombres y mujeres, grupos e individuos, de diversas clases sociales, creencias, etnias, se han juntado para hacer diferentes tipos de cosas: Defender la democracia, los derechos humanos, el medio ambiente, o simplemente tratar de tener una mejor calidad de vida en el día a día de un barrio o comunidad, con el propósito de cambiar la sociedad en que viven.

Podemos reconocer la importancia de la participación ciudadana en cuanto esta surge como una forma de acción motivada por un problema o una situación en común que requiere de la intervención de las personas involucradas. En conclusión se puede decir que, la participación ciudadana proporciona oportunidades para la cooperación y coordinación entre el gobierno, el sector privado y la ciudadanía,

y permite a las partes conocerse para alcanzar, en el largo plazo, mejores relaciones y disposición a colaborar entre sí.

Esta colaboración está encaminada en temas relacionados con el mejoramiento de la forma de vida y los espacios públicos, preocupan a personas de diferentes estratos sociales, edades, constituyendo una oportunidad para trabajar mancomunadamente por el bien común.

1.3.4. Participación y gobiernos locales

Desde los años 90 en el Ecuador la participación ciudadana ha ido tomando fuerza de la mano de algunas experiencias y prácticas locales, puestas en marcha en diversos lugares del territorio nacional.

Oviedo, (1995). Hoy en día se estima que la nueva democracia requiere que las decisiones del gobierno no solo provengan de sus departamentos administrativos sino que incorporen a las organizaciones o grupos cuyos intereses son afectados. Pág. 29

Por su parte el gobierno busca involucrar la participación ciudadana dentro de su metodología de gobernabilidad, siendo así, es importante aprovechar estos espacios de participación donde las autoridades abren canales de comunicación, y con ello, mejores niveles de confianza en la resolución de conflictos.

1.3.5. Gestión Participativa

Sin duda, conocer las aspiraciones y expectativas de la ciudadanía, así como tomaren cuenta sus opiniones y decisiones, son elementos fundamentales para orientar la gestión social hacia una mayor participación y eficacia porque promueven la identidad local.

Este tipo de gestión con participación ciudadana es conocida como Gestión participativa y la comprendemos como:

Cantillo, (2009) “El conjunto de actividades, procesos y relaciones que un gobierno local propicia y desarrolla en la búsqueda de nuevas formas y procedimientos para gestionar lo público con el involucramiento directo de los actores sociales, institucionales y gremiales presentes en el territorio. Pág. 16”

Esta gestión participativa busca que los ciudadanos y ciudadanas accedan a los servicios básicos, satisfagan sus necesidades, fortalezcan sus capacidades, y además, participen de la en el proceso de desarrollo de sus comunidades para lograr conjuntamente consolidar procesos transparentes, equitativos e incluyentes y un desarrollo integral acorde con las realidades y características propias de la población.

1.4. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

1.4.1. Constitución Política de la República del Ecuador

Organización Colectiva

El Art. 96.- “Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad, como expresión de la soberanía popular para desarrollar procesos de autodeterminación e incidir en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos.”

Las organizaciones podrán articularse en diferentes niveles para fortalecer el poder ciudadano y sus formas de expresión; deberán garantizar la democracia interna, la alternabilidad de sus dirigentes y la rendición de cuentas.

Siendo de esta manera que la constitución política del Ecuador del año 2008, garantiza a los ciudadanos a organizarse en grupos sociales, desarrollando sus labores en una manera armónica, democrática, equitativa y con alternabilidad de género, por tal razón los ciudadanos del barrio 9 de Octubre se han organizado trabajando para su desarrollo de acuerdo a sus necesidades.

Art. 97.- Todas las organizaciones podrán desarrollar formas alternativas de mediación y solución de conflictos, en los casos que permita la ley; actuar por delegación de la autoridad competente, con asunción de la debida responsabilidad compartida con esta autoridad; demandar la reparación de daños ocasionados por entes públicos o privados; formular propuestas y reivindicaciones económicas, políticas, ambientales, sociales y culturales; y las demás iniciativas que contribuyan al buen vivir. Se reconoce al voluntariado de acción social y desarrollo como una forma de participación social.

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

Art. 31.- Las personas tienen derecho al disfrute pleno de la ciudad y de sus espacios públicos, bajo los principios de sustentabilidad, justicia social, respeto a las diferentes culturas urbanas y equilibrio entre lo urbano y lo rural. El ejercicio del derecho a la ciudad se basa en la gestión democrática de ésta, en la función social y ambiental de la propiedad y de la ciudad, y en el ejercicio pleno de la ciudadanía.

1.4.2. LEY ORGÁNICA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL.

Art. 30. Las Organizaciones Sociales.- Se reconocen todas las formas de organización de la sociedad. Como expresión de la soberanía popular que

contribuyan a la defensa de los derechos individuales y colectivos, la gestión y resolución y resolución de problemas y conflictos, al fomento de la solidaridad, la construcción de la democracia y la búsqueda del buen vivir; que incidan en las decisiones y políticas públicas y en el control social de todos los niveles de gobierno, así como, de las entidades públicas y de las privadas que presten servicios públicos.

Como muestra de una reforma firme y efectiva del Estado a partir de la constitución del 2008, se crea la LOPCCS, constituyéndose en un proceso de desarrollo y descentralización, y contemplando la participación de todos hombres y mujeres como ente democrático y como muestra de una soberanía representativa, legitimando a las organizaciones las mismas que se constituyen como la base de la participación ciudadana en la toma de decisiones y la gestión de lo público.

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

Es deber de todos los niveles de gobierno entiéndase a estos por juntas parroquiales, municipios, prefecturas el dar el apoyo necesario a las organizaciones que se han formado en su ámbito de gestión, para que las mismas cumplan con su objetivo principal que es la consecución de sus objetivos, fomentando la participación ciudadana en todos sus ámbitos.

1.4.3. CODIGO ORGÁNICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO.

Art. 28.- Gobiernos Autónomos Descentralizados.- Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de su competencia.

Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados:

Los de las regiones;

Los de las provincias;

Los de los cantones o distrito metropolitanos; y

Los de las parroquias rurales

En las parroquias rurales, cantones y provincias podrán conformarse circunscripciones territoriales indígenas afroecuatorianas y montubias, de conformidad con la constitución, contara con un concejo de gobierno de régimen especial.

Art. 29.- Funciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizara a través de tres funciones:

De legislación, normatividad y fiscalización;

- De ejecución y administración; y
- De participación ciudadana y control social

1.5. FUNDAMENTACIÓN SITUACIONAL

1.5.1. La Parroquia José Luis Tamayo

La parroquia José Luis Tamayo, está ubicada al sur este del cantón Salinas, su población según el Censo INEC 2010 es de 22.064 habitantes

Límites:

- Norte: Cantón La Libertad
- Sur: El Océano Pacífico
- Este: Parroquia Anconcito y Ancón
- Oeste: Salinas

José Luis Tamayo de entre las parroquias urbanas del Cantón Salinas se diferencia por su recurso natural más sobresaliente, que a su vez se convierte en su actividad económica más importante, se comercia para todo el país, esta es la producción de sal, en su geografía tiene dos salientes al mar, sumado a esto la calidad y trato humanitario de su gente, caracteriza a esta parroquia como una comunidad humilde y de buen trato.

1.5.1.2. División Política de José Luis Tamayo

José Luis Tamayo está dividido políticamente en barrios anteriormente llamados, en la actualidad según el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, (COOTAD) pasó a llamarse Unidades Básicas de Participación, de entre los cuales tenemos los siguientes:

- Vicente Rocafuerte
- Centenario
- 9 de Octubre
- El Paraíso
- 24 de Septiembre
- Brisas del Mar
- Nicolás Lapentti
- 28 de Marzo
- Vinicio Yagual
- 6 de Junio
- Carolina
- Santa Paula
- Arena y Sol

Cada uno de los antes mencionados están constituidos, los mismos que son representados por sus comités barriales, por lo cual para realizar el siguiente diagnóstico tomaremos en cuenta el UBP. (Unidad Básica de Participación) 9 de Octubre, el mismo que es representado por el comité barrial 9 de octubre.

1.5.1.3. Barrio 9 de Octubre

La población del Sector 9 de Octubre es de 3000 habitantes aproximadamente, de entre las actividades económicas encontramos con personas que se dedican a la manufactura (ebanistería, construcción, entre otros.), así mismo se encuentran pequeños locales de venta de productos del consumo diario, se encuentra también canchas de fútbol y lugares de recreación (parques).

Sus límites son:

NORTE: Barrio Vicente Rocafuerte

SUR: Barrio 6 de Enero

ESTE: Barrio Centenario

OESTE: Ciudadelas Puerta del Sol 1 y 2

1.5.1.4. Comité Barrial 9 de Octubre

El comité barrial 9 de octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, se fundó a través de la gestión de los moradores en la búsqueda de un progreso social el 26 de mayo de 1963 constituyéndose en unos de los comités más antiguos de la parroquia.

El comité barrial 9 de Octubre está conformado por 300 socios, entre hombres y mujeres, de los cuales cada dos años eligen de manera democrática una directiva la que los va a representar legalmente ante las diferentes actividades que se

realicen en favor del sector, en total los miembros de la directiva son once, respetando la paridad de género, de los cuales se dividen de la siguiente manera:

Presidente,

Vicepresidente,

Tesorero,

Secretario,

Es un sistema de actividades seriamente ordenadas, formada por dos o más personas, teniendo como elemento principal para su existencia entre ellas, la cooperación.

A más de estar organizados de esta manera, de entre los miembros de la directiva conjuntamente con los de la asamblea general se conforman comisiones tales como: comisión de deportes, de festejos, de actividades culturales, de asuntos benéficos.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología tendrá las estrategias investigativas que se van a utilizar en el estudio, la misma que ayudara a resolver la problemática planteada para el presente trabajo, para lo cual se ha tomado en cuenta la metodología cuantitativa y cualitativa.

Se trabaja de una manera cuantitativa porque en su desarrollo se utiliza instrumentos investigativos como encuestas aplicadas a los socios activos del Comité Barrial 9 de Octubre, lo que permite tener una idea clara de las diferentes opiniones que tienen cada uno de los involucrados en la investigación, posteriormente se procede al análisis de los resultados reflejándolos en tablas y gráficos los mismos que son ampliados en el programa de Excel permitiendo un mejor entendimiento.

Gómez, (2005). “La investigación cuantitativa utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar la hipótesis previamente establecidas.” Pág. 37

Se trata de una manera cualitativa porque en el transcurso de la investigación surgen nuevas hipótesis sufriendo modificaciones, tornándose el proceso flexible, lo que permite enfocar de mejor manera el fenómeno estudiado.

La Investigación cualitativa por lo común se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, sin conteo. Utilizan las descripciones y las observaciones, por lo regular las preguntas e hipótesis surgen como parte del

proceso de investigación y este es flexible, y se mueven entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría.

2.2. MÉTODOS:

2.2.1 Investigación Descriptiva:

Los estudios descriptivos también nos permiten utilizar informes y documentos elaborados por otros investigadores, propósitos del diseño, concluyendo hipótesis formuladas a partir de las conclusiones a que pueda llegarse por la información obtenida.

2.2.2. Investigación Explicativa.

Está orientado a comprobar hipótesis, esto es identificando, analizando las causales y que sus resultados determinen explicaciones que contribuyan al conocimiento de lo que se está investigando y que el investigador señale las razones por las cuales podrá establecer las características principales y explicar los criterios que utiliza para definir el objeto de estudio.

2.2.3. Observación Participativa

La misma nos permitirá acercarnos más al sector afectado por la problemática, deliberando de manera directa las causales que inciden para que la gestión local no incida en el desarrollo del sector.

2.2.4. Método Inductivo de la Investigación.

Que permite establecer enunciados universales ciertos a partir de la experiencia, es decir partiremos por hacer un desglose de la problemática estudiada para poder así llegar a realizar las respectivas hipótesis y de acuerdo a ellas dar las respectivas conclusiones.

2.2.5. Método Deductivo de la Investigación.

Que permite establecer análisis partiendo desde premisas generales a particulares, aplicado con el objetivo de identificar las posibles causas que infieren en el desarrollo del Comité Barrial 9 de Octubre. Partiendo desde el efecto para establecer las causas que la generan tanto del entorno interno como del externo en donde se desempeña la organización, dejando a un lado los supuestos ya que este método permite esclarecer la hipótesis.

2.2.6. Método Histórico Lógico.

Al aplicar este método de investigación, se estudia los hechos suscitados a través de la historia, por cuanto el mismo esclarece que los hechos o fenómenos dentro de la sociedad no se presentan de forma casual, sino que es el resultado de un largo proceso que los origina, motiva o da lugar a su existencia.

Este proceso no es similar o repetitivo sino que va cambiando de acuerdo a las tendencias, las mismas que permiten interpretarlo de una manera secuencial, se trata de una relación causa y efecto o pasado, presente y futuro de la vida administrativa del Comité Barrial 9 de Octubre, permitiendo evaluar los hechos en el transcurso de la historia.

2.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas de investigación o recolección de datos son procedimientos metodológicos y sistemáticos encargados de la operatividad e implementación de los métodos de investigación, con la facilidad de recoger información de manera inmediata sobre el específico a investigarse, en el caso del Comité Barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, se aplicó técnicas como focusgroup, entrevistas, y encuestas que fueron analizados para la obtención de datos reales de las técnicas que intervienen en la investigación.

2.3.1. FocusGroup

Es una técnica de recolección de información como la entrevista, pero realizada de manera grupal, la misma que fue dirigida y ejecutada tanto a los socios como a los moradores, siendo estos escogidos aleatoriamente, lo que permitió obtener información de manera directa, interna y externa al comité barrial, llevara a extraer las posibles soluciones a los problemas de la organización, de una manera de debates lo que llevara a entender de forma más clara y objetiva los temas a tratarse.

2.3.2. Entrevistas

Las entrevistas fueron dirigidas a los dirigentes del Barrio 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, con el objetivo de recabar información de la manera organizativa que esta lleva, una vez que haya empezado con la investigación las cuales nos darán una pauta más compleja de las causas y efectos que produce la gestión local en el mencionado sector, así mismo por medio de ellas se plantearan posibles soluciones al problema tratado.

2.3.3. Encuestas

La encuesta fue dirigida a los involucrados directos, es decir a la comunidad escogida para la investigación, de una manera más específica a los socios activos del comité Barrial 9 de Octubre, con pregunta cerradas y de respuestas múltiples con el objetivo de obtener información referente a la manera que están siendo organizados, el compromiso que se debe tener ante la institución, la planificación y coordinación de tareas, teniendo en cuenta el peligro que de traer consigo la subjetividad y por tanto, la presunción de hechos y situaciones, por tal motivo quien recoge información a través de ella debe tener presente tal situación.

2.4.1. Población y muestra

Hernández. (2006), define: “El enfoque cualitativo es la unidad de análisis o conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre la cual se recolectan los datos sin que necesariamente sea representativa y la muestra con enfoque cuantitativo, es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de la población.” Pág. 60

Las encuestas se realizaron de acuerdo al tamaño de la muestra obtenida, la formula estadística recomendada para obtener la misma es la siguiente, en donde:

FÓRMULA

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,50 * 0,50 * 300}{(0,50)^2 * (300 - 1) + (1,96)^2(0,50 * 0,50)}$$

$$n = \frac{288,32}{1,7079}$$

$$n = 168,6984 = \mathbf{169 \text{ personas}}$$

TABLA 1: Datos de población y muestra

N= POBLACION	300
N= MUESTRA	
Z= NIVEL DE CONFIANZA	95% (1,96)2
p= PROB. DE OCURRENCIA	0,50
q= PROB. DE NO OCURRENCIA	0,50
E = MARGEN DE ERROR	0,05

Fuente: Comité Barrial 9de octubre

De acuerdo a la fórmula aplicada para determinar el tamaño de la muestra, a partir de una población de 300 personas, con un nivel de confianza del 95%, tomando en cuenta la probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia del 50% y un error estándar de 0,05% el resultado del tamaño de la muestra es de 169 personas a las cuales se les realizó el debido estudio.

2.5. PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.

El procedimiento es el conjunto de acciones u operaciones necesarias para desarrollar una actividad relacionada a un proceso, y que cambia de acuerdo a los requisitos y tipo de resultado que se espera.

Una vez que se recaba la información necesaria, a través de los instrumentos que se eligieron para tal fin, se procede a procesar la información para su interpretación final y se da paso a lo siguiente:

- Análisis estadísticos de resultados
- Tabulación de datos
- Graficación de resultados aplicando diagramas estadísticos.
- Comprobación de la hipótesis

El proceso de recopilar datos se convierte en una herramienta de suma importancia para el investigador, este proceso una vez interpretados permite al mismo descubrir, prevenir e informar comportamientos de los fenómenos natos de la naturaleza, entorno o hasta del pensamiento, por lo cual para su mejor comprensión y análisis de los resultados obtenidos de este procesamiento se elaboraron cuadro y gráficos estadísticos por cada tema tratado.

2.6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis e interpretación de resultados obtenidos de los datos recolectados en la aplicación de las diferentes técnicas como focusgroup, entrevistas y encuestas realizadas a los directivos y socios del Comité Barrial 9 de Octubre de la parroquia José Luis Tamayo.

Las entrevistas fueron dirigidas a dos personas un socio del comité antes mencionado y un ex presidente del mismo, quienes estuvieron prestos a colaborar

y a su vez a responder de manera satisfactoria a los temas planteadas en el cuestionario aplicado.

Una vez obtenido el insumo necesario se procedió a realizar un focusgroup, en el mismo que participaron socios y moradores del barrio para obtener una visión más amplia de los problemas interno y externos de la organización investigada, obteniendo de esto información de valiosa importancia sobre el direccionamiento que lleva el comité.

Siguiendo con el transcurso de investigación se procede a realizar una encuesta a los socios del comité barrial para validar la información obtenida en las entrevistas y focusgroup realizados anteriormente, se procede de manera aleatoria a escoger la muestra, en total 169 encuestados.

Culminando con este procedimiento se tabula la información de acuerdo a los ítems, elaborando tablas de distribución para la verificación de los resultados que arrojados las encuestas para la propuesta que se está realizando.

2.6.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

1. ¿Conoce usted si el comité barrial está debidamente legalizado y cuenta con una directiva?

Los entrevistados asumieron que si tienen conocimiento de que el comité barrial se creó en el año de 63, gracias al esfuerzo de sus primeros socios los que se motivaron a formar el comité barrial, aprovechando las políticas públicas de aquel tiempo, convirtiéndose así en uno de los comités más antiguos de José Luis Tamayo, de la directiva actual se tiene conocimiento que el Presidente es el Sr. Drino Nieto, Presidente reelecto.

3. ¿Desde su punto de vista dentro del comité establecen áreas de responsabilidad y autoridad, cómo cuáles?

Los entrevistados coincidieron en que como área de responsabilidad vendrían a ser las funciones que desempeñan los integrantes de cada una de las comisiones que se eligen dentro del comité, como por ejemplo comisión de deportes y eventos sociales, que son de entre otras las más conocidas, cada uno de ellos tendrá que demostrar eficiencia, eficacia, responsabilidad y el trabajo garantizado por el porvenir de los asociados.

4. ¿Cuáles son las gestiones que se está realizando por parte del comité barrial, en el ámbito social?

Los entrevistados respondieron que la gestión social debe ser un deber no solo para el comité barrial 9 de octubre, sino para todos porque para ello fueron formados y constituidos, como tales deben ser partícipes de los cambios que se den dentro de la localidad en la que se desenvuelven, dentro de las gestiones que se realizan dentro del comité para la ciudadanía la más congruente por llamarlo así, sería ampliación de la sede social, y cuando existe alguna calamidad domestica la recolección de dinero para el o los afectados.

5. ¿Dentro de lo concerniente al ámbito social como considera el nivel de gestión de la directiva actual?

A esto respondieron los entrevistados que a través del tiempo han pasado diferentes directorios los mismos que han plasmado su trabajo unos de forma física y otros en diversas gestiones realizadas pero que en la actualidad todo ha cambiado dando como resultado que el nivel de gestión es medio debido a que las tarea y actividades son de manera improvisada, para que una organización tenga un desarrollo exitoso se debe planificar a corto, mediano y largo plazo.

6. ¿Considera usted que el cumplimiento de las responsabilidades es un factor importante para el fortalecimiento de una organización y porque?

Los entrevistados acotaron que dentro de toda organización ya sea de ámbito social, cultural, comercial entre otras, el cumplimiento de cada una de las

funciones y roles de los involucrados es de vital importancia, porque de esta manera el trabajo a realizarse es dividido entre todos y se torna la organización en si más eficiente, el peso de las responsabilidades no recaen en una sola persona sino que, hablando en este caso del comité, en su presidente, y esto conlleva a que la organización se equilibre en un ambiente democrático, equitativo y se aprovecha todo el talento humano disponible.

7. ¿El talento humano y los recursos son importantes dentro de una organización, existen tales dentro del comité barrial, vierta su versión sobre el caso?

En cuanto a ello los entrevistados reconocieron que en toda organización existe el talento humano, que como personas a cargo de una función específica no se la logre aprovechar es otra cosa, porque por algo la comunidad ya sea esta una población equivalente a una provincia, como una conformada por aproximadamente 300 personas que conforman el comité, se las ha elegido como sus representantes, y en torno a los recursos es este grupo electo que tiene que conseguirlos o gestionarlos de ser posibles.

8. ¿Cree que debería mejorar el tipo de gestión que hay en el comité y porque?

Los entrevistados informaron que la gestión que existe dentro del comité en si no se la podría describir, por otro lado no sería justo en decir que esta equivoca, que para que una organización tenga el éxito deseado se debería planificar a corto, mediano y largo plazo, es decir, si se habla de corto plazo, se debe elaborar un plan operativo como mínimo, esto duraría máximo un año, luego de esto lo mediano y largo plazo vendría a ser los planes estratégicos, de esta manera el comité obtendrá los objetivos planteados, claro está que todo esto debe estar enmarcado al fortalecimiento de la organización que en este caso es el comité.

¿Qué estrategias tomaría usted para mejorar la gestión social, cuáles son las ventajas en su desarrollo?

Los entrevistados coinciden que al hablar de estrategias se hablaría también de tácticas, una de ellas lo que en la actualidad el gobierno habla bastante, la participación ciudadana, es decir que todos se involucren en el proceso de desarrollo del comité.

Comunicación, que todos estén al tanto de lo que ocurre dentro del comité, para así tener respuestas a las interrogantes que se van planteando acorde avanza un proceso.

Planificación, esto ayudara a que el comité marche de una manera ordenada siguiendo un cronograma, definiendo un curso de acción específico.

Organización, como lo dicho anteriormente, que cada uno de los integrantes más que nada de la directiva cumpla con sus funciones específicas.

Controlar, esto va más implicado al presidente, que esté al tanto de cada una de estas acciones, que se estén cumpliendo y tengan el debido proceso.

9. ¿De qué manera motivaría usted a los moradores a que participen en el proceso de fortalecimiento organizacional del comité?

Los entrevistados detallan que para motivar a que participen mostrarían los resultados públicamente, como por ejemplo usar los diversos, mecanismos de rendición de cuentas que constan en código de participación dará lugar a que los socios se integren y todo lo planteado tenga la acogida esperada, claro está que el líder tiene que tener la astucia para involucrar a todos los miembros del comité.

Además que se debe de hacer un estudio interno y externo del comité ayudándose de un análisis F.O.D.A, (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) que permitirá evaluar cuáles son las debilidades a contrarrestar y las fortalezas que

tiene el comité para aprovecharlas, dando lugar al líder de la organización a verificar sus alcances así como las propuestas que podría plantear a las instituciones públicas correspondientes que estén vinculadas o tengan acciones para mejorar la labor del comité.

2.6.2. FocusGroup realizado a socios y moradores

Escasa comunicación

Los participantes coincidieron que esto va más allá de tener reuniones continuas con los socios, con el respeto q se merece el presidente aquí presente, es basarse en un trato digno al socio en un marco de compañerismo y cooperación, basado en el respeto y buen trato con todos los socios, en caso de reuniones abordar un temaespecífico y no pasar al siguiente sin haberlo concluido y despejado todas las dudas que tuviere el socio.

Por otro lado se debe tomar en cuenta que el líder o los que están al frente de la organización deben estar presto a atender a atender y despejar las inquietudes que tiene el socio y antes de que un rumor si este fuera el caso pase a mayores, el o ellos son los indicados a dar razones y dar por finiquitado el asunto.

¿Qué pasaría si no se despejan todas las dudas?

Los entrevistados adujeron que si este fuera el caso, hablando de manera personal pensaría que me está mintiendo y que me está sacando el cuerpo, es allí donde se forman grupos dentro de la organización, por lo que yo vierto un comentario y contamina a los demás y esto tiende a expandirse.

Antes de llegar a eso dependería también del tema a tratarse, por ejemplo si se trata de los fondos del comité, en los estatutos remarca claramente que después de cada actividad realizada, la comisión formada si fuera el caso, tiene 15 días para rendir su informe en sesión general, por ello todos debemos conocer los

reglamentos a los que estamos regidos tanto como socio y más aún como miembro de la directiva.

Acotando algo más sobre las divisiones dentro del comité, esto también da lugar a que se dé el caso que existan personas que apoyan a la gestión de la directiva en proceso y abra otros que ni siquiera a las reuniones se acercaran, esto forma un caos interno porque a la final si se trata de colaborar serán los que siempre están en la causa colaboraran el doble, caso que ya se ha dado dentro del comité.

Desinterés por involucrarse en asuntos del comité, ¿Cómo logramos que los socios se integren?

Los participantes obtuvieron como respuesta a la interrogante que eso no depende solo de los socios, esto más bien es deber del líder que los involucre, ¿de qué manera?

Un ejemplo se elige una directiva y de allí se forman las comisiones, dos de la directiva y dos de la sala pero en la mayoría de las actividades siempre participan solo los de la directiva, entonces es allí donde los demás no nos involucramos.

Una buena estrategia sería tomar como iniciativa involucrar a los líderes de los grupos que se han formado dentro del comité barrial, incentivarlos a trabajar por el bienestar de sus grupos y estos a su vez terminarían involucrando a los demás.

Escasa asistencia a las reuniones convocadas

Los participante coincidieron que hacer que todos y cada uno de los socios se reúnan o asistan con frecuencia a las reuniones convocadas por el presidente es una tarea difícil pero no imposible, es trabajo del líder recordar el compromiso adquirido al requerir ser miembro del comité, compromisos que no son impuestos, si no que ya han sido preestablecidos en los estatutos, como por ejemplo el pago de multas por no asistir a las asambleas o peor aún la separación del comité por no

asistir a tres reuniones seguidas, pienso que esto serviría para presionar a los compañeros socios.

Comentario que fue refutado por varios participantes y aceptado por los demás, dando como ejemplo que si existen socios irresponsables que no asisten a reuniones es fácil dejar de asistir a tres y librarse de las multas, siendo esto cuestión del líder, en cada convocatoria ya sea esta de manera escrita, radial o como se hace esta comúnmente a través de los altos parlantes ubicados en el sector agregar el orden del día, en el cual muy aparte de los temas a tratarse se ofrezca una charla motivacional, una película, así sea un artista invitado, lo que siempre en el socio curiosidad y lo incentive a que asista a la reunión.

Cuáles serían esos temas por ejemplo

Los involucrados fueron enfáticos en mencionar temas correspondientes a leyes como el COOTAD, participación ciudadana, y lo que les sea conveniente, el líder debería de preocuparse por gestionarlos, así como charlas sobre la delincuencia, como tratar a nuestros hijos/as en el caso de padres y madres jóvenes, embarazos a corta edad, tantos temas que podrían tratar, hay si me animaría a o faltar a las reuniones.

Si olvidarse que las reuniones deberían ser de forma continua, no solo para tratar asuntos como por ejemplo las festividades y temas relacionados, para ello habría que reformar los estatutos.

Tomando en cuenta que es cuestión de la predisposición que tenga el presidente o dirigencia, claro está que los socios también deben tomar las este tema con responsabilidad.

No existe planificación previa

Toda organización tiene que tener una planificación previa, sin ella no se tiene un rumbo cierto a donde ir, esto se corregiría si por ejemplo cada postulante a ejercer

o administrar el comité por los próximos dos años presentara su cronograma de trabajo, eso quiere decir que antes de inscribir a su lista ellos ya han tenido reuniones previas para consolidar ese cronograma, luego que ya está en el poder por llamarlo así ejecutarlo, conforme está planificado, por ejemplo si en esa planificación consta de que se citara a asamblea general cada dos meses hay que realizarla, si no los socios empezaran a alejarse y empezaran los problemas, si se va a realizar una actividad en el mes de octubre está ya debería tener una comisión organizada por lo menos un mes antes, para no tener contratiempo.

Si bien es cierto toda la responsabilidad de realizar una actividad recae sobre el presidente este también debería de delegar funciones esto evitaría que todo el peso de la administración recaiga sobre él, si bien es cierto que dentro del comité existen comisiones ya formadas dentro de ellas también hay un presidente de comisión, es deber de este el velar por el desarrollo de su comisión si este no toma asunto en ello pues lastimosamente esa comisión no va a funcionar y créanlo o no esto es contagioso las demás comisiones no funcionaran, debe existir coordinación entre comisiones y el presidente.

El Liderazgo gira en torno a las mismas personas

En cuanto a esto, se puede decir que los miembros del comité están acostumbrados a tener como representantes a las mismas personas, se debería dar paso a personas jóvenes que tengan más allá de las intenciones de colaborar sino de buscar un cambio y buscar la consecución de los objetivos del comité barrial, ya que así está enmarcado en la ley de participación ciudadana, que se enmarca a la participación libre y democrática en igualdad, equidad y paridad.

No cabe duda que líder es aquella persona en la cual inciden una serie de factores especiales, sin embargo esto no quiere decir que aquellos que no son líderes innatos, no coincidan los mismos factores que suelen coincidir en los líderes. Pareciera un trabalenguas pero es una realidad, hay personas en las que coinciden

algunos factores (habilidades interpersonales) propios de los líderes, sin embargo no tienen la madera de estos.

Incumplimiento de las funciones asignadas

En los estatutos se remarca de las funciones de todos los socios tanto de la directiva en general como de los socios activos, también existe una comisión de fiscalización que esta o debería de estar conformada por los ex presidentes y es esta la que está encargada de velar porque se cumplan con eficiencia los roles de cada uno no solo como miembro de la directiva sino también de los socios como tal, ellos tienen la potestad de remitir un informe escrito claro está sobre todas las irregularidades cometidas por cada uno de nosotros.

¿Si tiene conocimiento que a más de eso, existen mecanismos de control, como por ejemplo las veedurías o los observatorios ciudadanos?

Se tiene en cuenta eso, como también de que el presidente no puede estar a cargo de todo, es decir que este como tal no va a formar una veeduría o un observatorio para controlarse a sí mismo, esto debería ser iniciativa de los socios, o de alguien más que esté interesado en que las cosas cambien si en todo caso se las están haciendo mal.

Es allí donde se necesita a alguien que esté en pleno conocimiento de las leyes, y también que todos como socios se interesen en asuntos relacionados al comité barrial, con el aporte de todos solo así las cosas cambiarán, esperando en realidad que sea usted una de las primeras personas que llegue a involucrarse, estoy plenamente seguro que yo seré una de las primeras personas en apoyarlo y de hacer que los demás compañeros se motiven a participar.

Cuadro 6. Relación de ideas y aportes de los socios

PROBLEMAS	LA SOLUCIÓN	POSIBLES ESTRATEGIAS
Escasa comunicación	Mayor eficacia en el traslado de la información pertinente al comité	Reuniones ordinarias y extraordinarias entre directiva y socios para tratar asuntos a favor del comité barrial.
Desinterés por involucrarse en asuntos del comité	Interés de los socios por involucrarse en los asuntos del comité	Realización de talleres de actualización de conocimientos en el ámbito de participación ciudadana del comité
Escasa asistencia a las reuniones convocadas	Puntualidad y suma concurrencia a las reuniones programadas por la directiva	Recordatorio de manera pública, por medio de los altos parlantes ubicados de forma estratégica dentro del barrio
No existe una planificación previa	Cronograma de actividades para los diferentes periodos	Realizar el respectivo cronograma de actividades el mismo que será de cumplimiento obligatorio por los socios y representantes legales.
Incumplimiento de los roles y funciones asignadas	La directiva cumple con los roles y las funciones asignadas	Reconocer de manera pública los logros alcanzados por representantes legales
Desconocimiento de las leyes que rigen en torno a la vida jurídica del comité	Los socios tienen pleno conocimiento de las leyes implementadas por el gobierno	Capacitación continua y actualización de conocimientos sobre las diferentes leyes relacionadas con el manejo del comité
Escasa predisposición de los socios en colaborar en temas de planificación para los diferentes periodos presidenciales	Los socios se reúnen de manera periódica, para ser partícipes de la nueva planificación de los diferentes periodos	Considerar las diferentes opiniones vertidas por cada uno de los socios, esto ayudara a la generación de ideas
Escaso control a las responsabilidades asignadas	Control a las diferentes actividades asignadas	La comisión respectiva cumple con la función de llevar el control respectivo de las actividades asignadas

FUENTE: Grupo Focal realizado el 6 de febrero de 2015

ELABORADO POR: El Autor

2.6.3 ANALISIS GENERAL DEL FOCUS GROUP

El instrumento de investigación aplicado reveló las problemáticas existentes en el Comité Barrial 9 de Octubre, de entre las cuales se denota que la comunicación entre los socios y los miembros de la directiva es escasa, por cuanto esto hace que los demás miembros se desinteresen de los asuntos pertinentes al comité.

La débil relación que existe entre los miembros del comité, remarca en que no se puede llegar a un consenso en cuanto a la toma de decisiones por lo tanto esto desemboca en la división o en la formación de grupos dentro de los miembros del comité, ligándose esto a la escasa gestión en el ámbito administrativo por parte de la directiva con las instituciones de gobierno no permite el desarrollo del comité barrial.

El escaso conocimiento de las leyes pertinentes relacionadas con el comité barrial por parte de sus integrantes radica en que no exista una concordancia entre lo que se quiere hacer y lo que se puede hacer en relación con requerimientos de los miembros.

2.6.3. Encuestas aplicadas a los socios

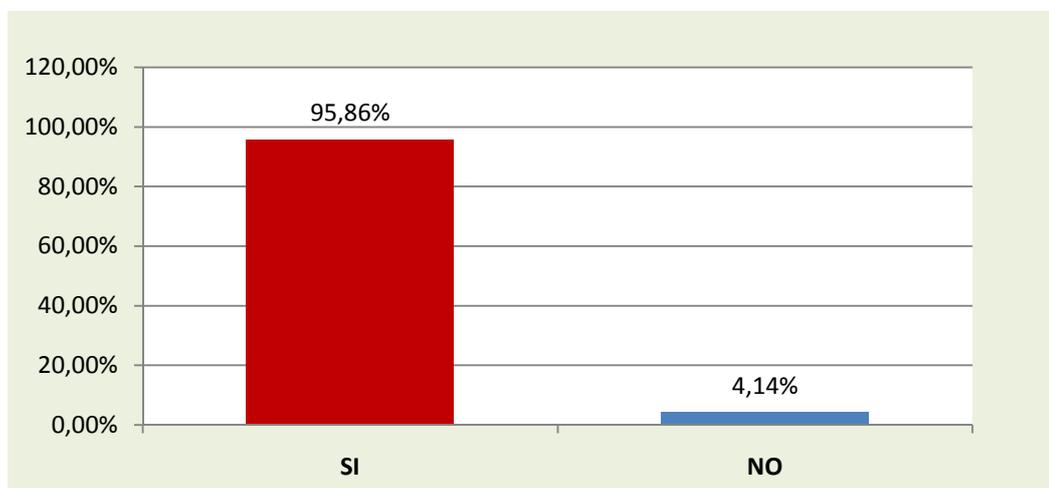
1. ¿El comité barrial está debidamente legalizado?

TABLA 2.LEGALIZACIÓN DEL COMITÉ BARRIAL

LEGALIZACIÓN DEL COMITÉ			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
1	SI	162	95,86
	NO	7	4,14
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre.
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRAFICO 1. LEGALIZACIÓN DEL COMITÉ BARRIAL



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

En la gráfica No. 1 se muestra el total de socios encuestados, denotando que el mayor porcentaje es consciente que el Comité Barrial 9 de octubre se encuentra debidamente legalizado, en cuanto a un mínimo porcentaje indica que no, lo cual demuestra cierto desinterés.

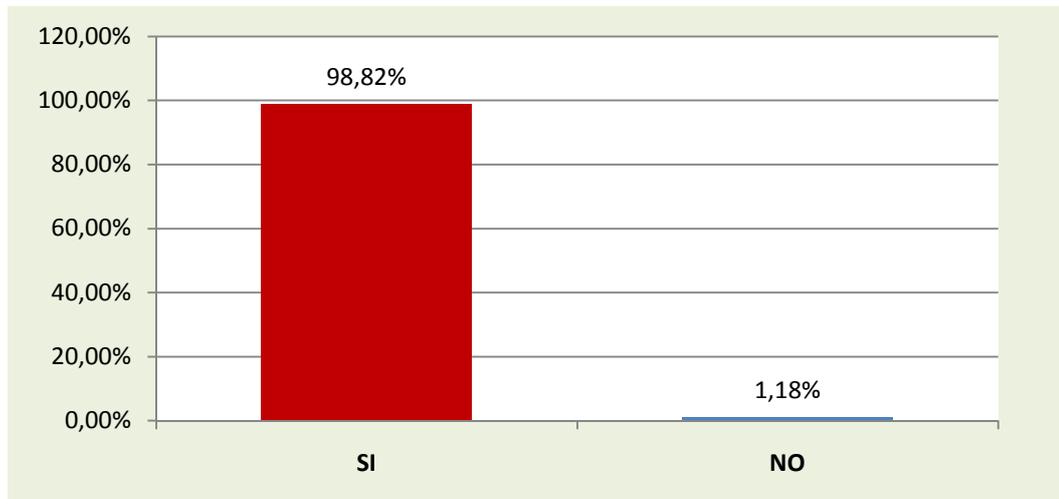
2. ¿El comité barrial cuenta con una directiva?

TABLA 3. EXISTENCIA DE DIRECTIVA

EXISTENCIA DE DIRECTIVA			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
2	SI	167	98,82
	NO	2	1,18
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 2. EXISTENCIA DE DIRECTIVA



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre.
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

Según el gráfico No. 2 se muestra el total de socios encuestados, en el mismo se demuestra que en su mayoría conocen la existencia de una directiva en el comité, en cuanto a un mínimo porcentaje no conoce de la misma, indicándonos así sobre el escaso involucramiento que existe por parte de los socios denominados activos dentro del comité barrial.

3. ¿Establecen áreas de responsabilidad y autoridad?

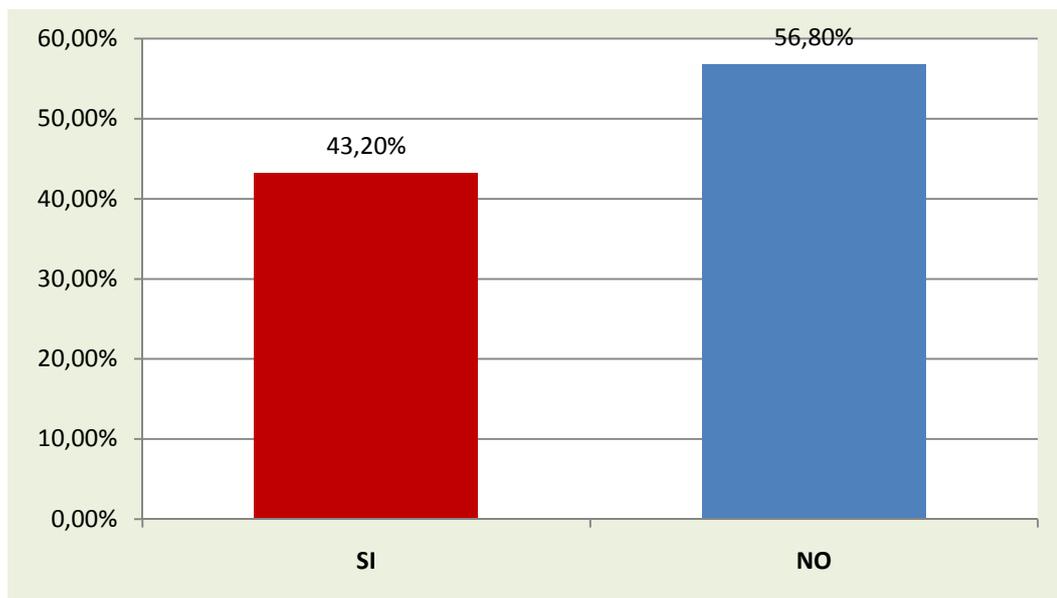
TABLA 4. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
3	SI	73	43,20
	NO	96	56,80
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 3. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre.

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

Del total de las personas encuestadas se obtuvo que el mayor porcentaje de los socios opinen que en el Comité Barrial 9 de Octubre no establecen áreas de responsabilidad y autoridad. Por lo tanto es necesario implantar medidas de control de eficiencia en la administración de la organización.

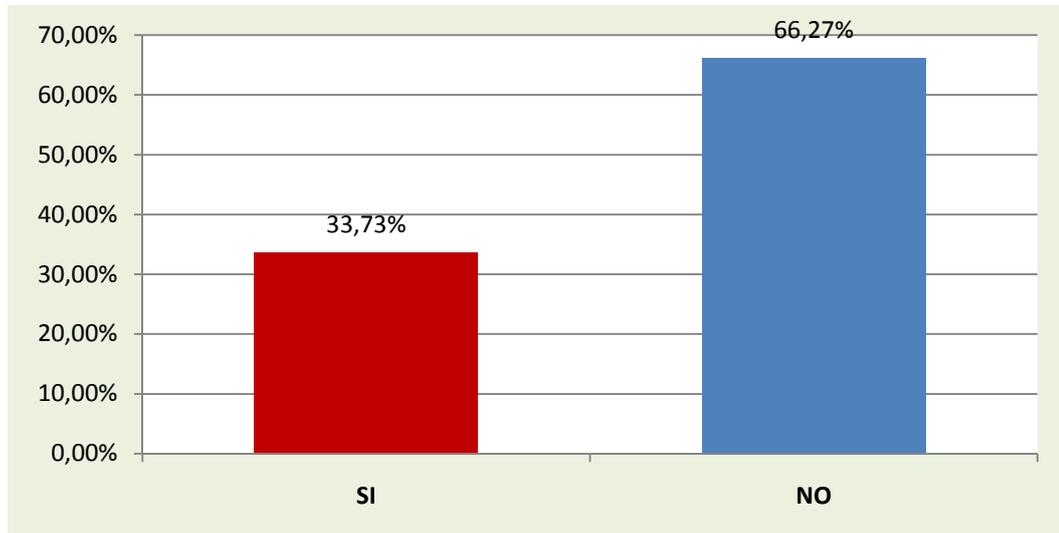
4. ¿Conoce usted algún tipo de gestión que se esté realizando por parte del comité barrial?

TABLA 5. TIPO DE GESTIÓN

TIPO DE GESTIÓN			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
4	SI	57	33,73
	NO	112	66,27
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 4. TIPO DE GESTIÓN



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

De acuerdo a los resultados obtenidos sobre la indagación del tipo de gestión que se está realizando por parte del comité barrial el mayor número de encuestados respondió de forma negativa, asumiendo que en el comité barrial no se realiza ningún tipo de gestión.

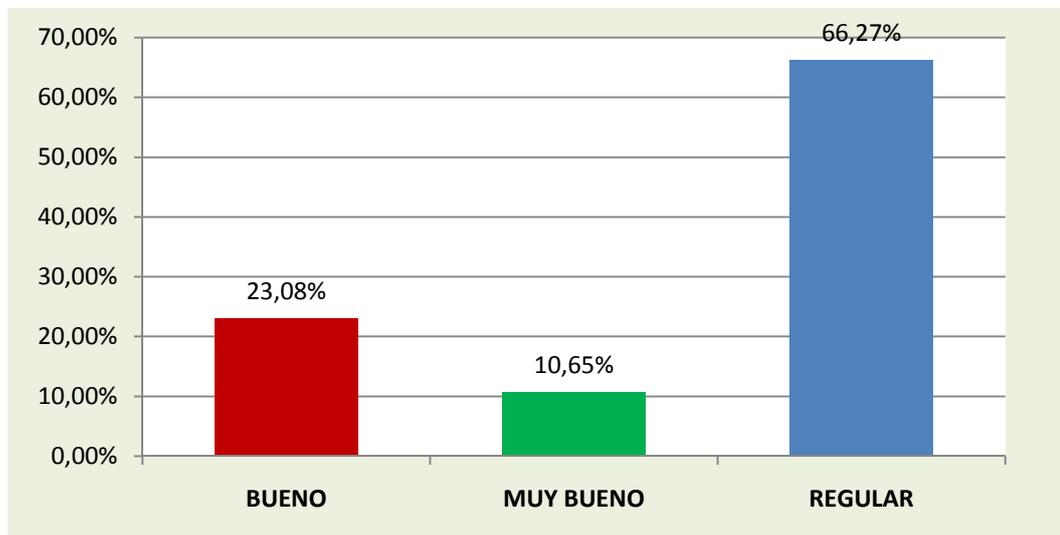
5. ¿Cómo considera usted el nivel de gestión de la directiva actual?

TABLA 6. NIVEL DE GESTIÓN

NIVEL DE GESTIÓN			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
5	BUENO	39	23,08
	MUY BUENO	18	10,65
	REGULAR	112	66,27
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 5. NIVEL DE GESTIÓN



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

Como se puede observar en los datos mostrados el máximo porcentaje de los socios encuestados consideran que el nivel de gestión que existe en el comité barrial es regular, lo que demuestra que se deben de implantar estrategias para mejorar su gestión.

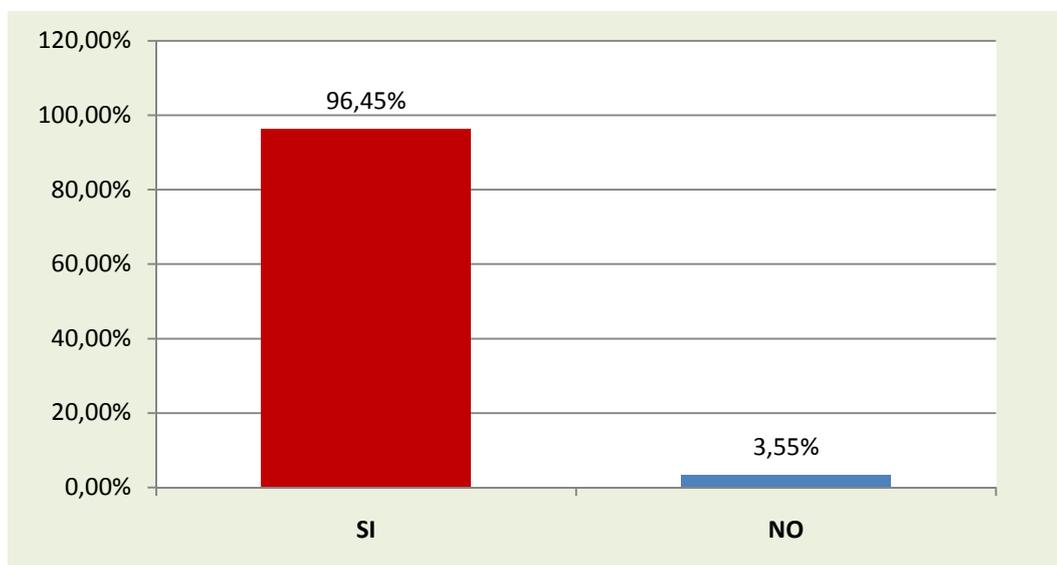
6. ¿Considera usted que el cumplimiento de las responsabilidades es un factor importante para el progreso de una organización?

TABLA 7. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD

CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES			
ITEM	OPCION	VALORACION	PORCENTAJES
6	SI	163	96,45
	NO	6	3,55
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre.
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 6. CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDAD



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre.
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

Dentro de los datos recabados y graficados anteriormente obtenemos que la mayoría de los socios concuerden que el cumplimiento de las responsabilidades es un factor muy importante para el progreso de la organización, por otro lado existe un bajo porcentaje de personas quienes les dan poca importancia al tema.

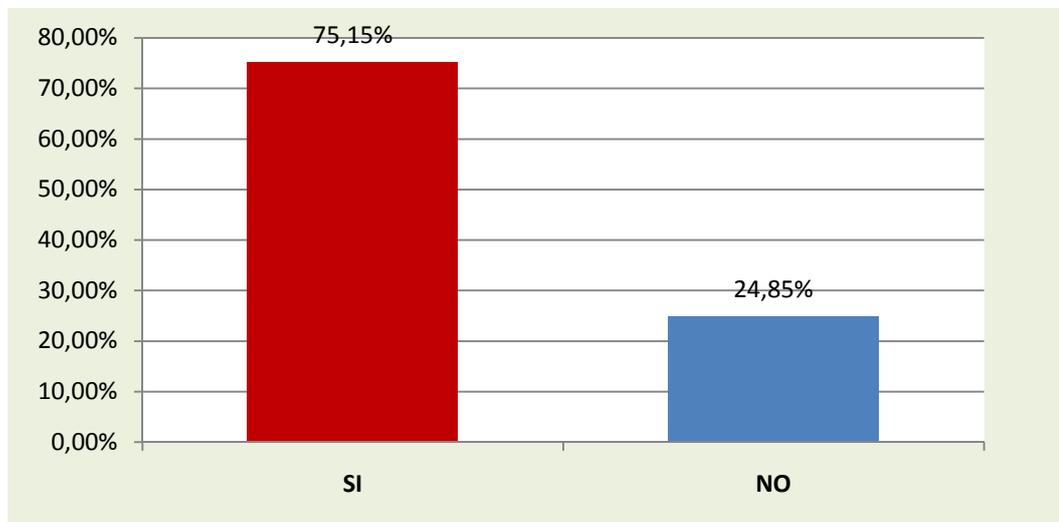
7. ¿Dispone el comité con el talento humano y recursos suficientes para desarrollar sus actividades?

TABLA 8. TALENTO HUMANO Y RECURSOS

TALENTO HUMANO Y RECURSOS			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
7	SI	127	75,15
	NO	42	24,85
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 7. TALENTO HUMANO Y RECURSOS



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

En la cuestión que se realizó sobre si en el comité existe el talento humano suficiente para desarrollar sus actividades los encuestados respondieron que si existe el talento humano suficiente, mientras que en menor porcentaje dijeron que no, por tanto se debe de trabajar en involucrar y empoderar a aquellas personas que no se sienten seguras.

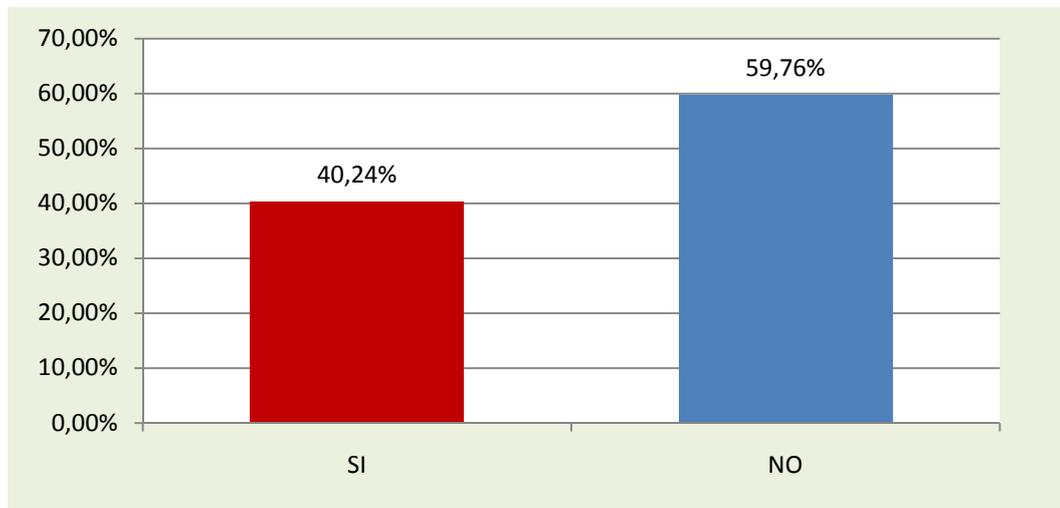
8. ¿Existe en el comité estrategias de para mejorar la gestión social?

TABLA 9. EXISTENCIAS DE ESTRATEGIAS

EXISTEN ESTRATEGIAS			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
8	SI	68	40,24
	NO	101	59,76
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizad el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 8. EXISTENCIAS DE ESTRATEGIAS



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

En cuanto a lo que se refiere en adquirir información sobre si existen estrategias para mejorar la gestión dentro del comité barrial en su minoría respondieron que afirmativamente, dando como resultado que la mayor aseguraron de que no existen tales estrategias por cuanto esto permite seguir con la propuesta planteada al inicio de la investigación.

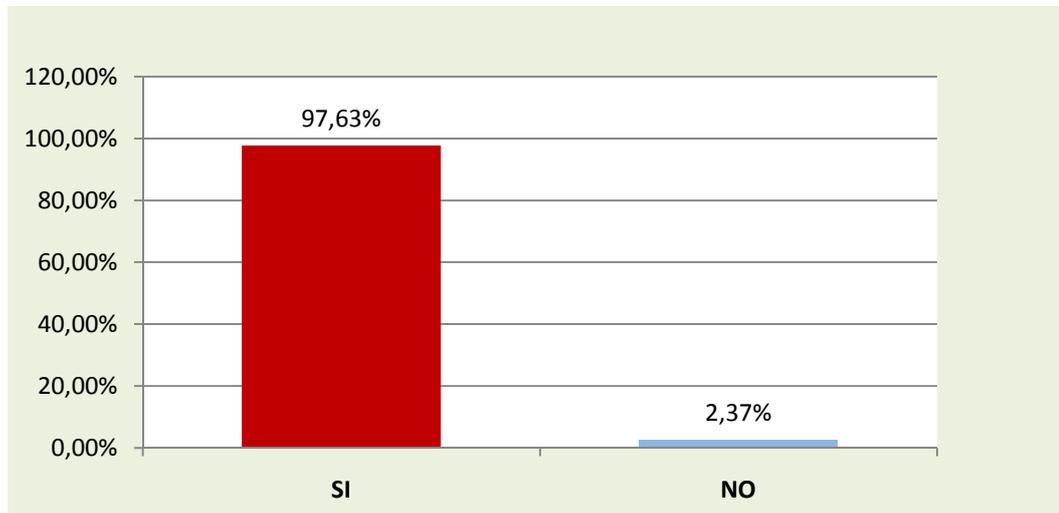
9. Considera usted que se deberían implantar estrategias de fortalecimiento organizacional para mejorar su gestión.

TABLA 10. IMPLANTAR ESTRATEGIAS

IMPLANTAR ESTRATEGIAS			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
9	SI	165	97,63
	NO	4	2,37
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 9. IMPLANTAR ESTRATEGIAS



Fuente: Encuesta realizad el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

En lo que respecta a la cuestión que se refiere a implantar estrategias de fortalecimiento para el comité barrial en su gran mayoría respondieron afirmativamente que esto sería de gran apoyo, pero existe una escasa población que persiste un marcado negativismo al respecto.

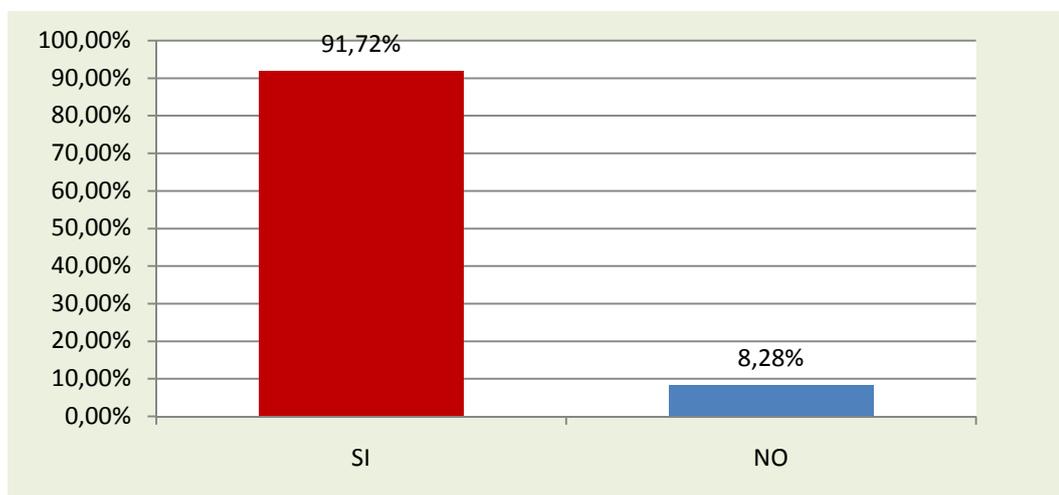
10. ¿Estaría dispuesto a colaborar en la elaboración de estrategias de fortalecimiento organizacional?

TABLA 11. DISPOSICIÓN A COLABORAR

DISPOSICIÓN A COLABORAR			
ITEM	OPCIÓN	VALORACIÓN	PORCENTAJES
10	SI	155	91,72
	NO	14	8,28
	TOTAL	169	100,00

Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

GRÁFICO 10. DISPOSICIÓN A COLABORAR



Fuente: Encuesta realizada el 21 de Febrero del 2015 en el Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

En la cuestión por saber si los socios estarían dispuestos a participar o colaborar en la elaboración de estrategias de fortalecimiento organizacional en una mayoría absoluta responde que existe una predisposición en ellos, pero por otro lado existe un porcentaje completamente bajo que se resiste a cooperar con el comité barrial.

2.7. ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

- La aplicación de los métodos de investigación confirman la necesidad de diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional para hacer frente a las necesidades detectadas y a la problemática del Comité Barrial.
- Los socios tienen criterios bien definidos por sobre cómo se ha estado manejando de manera deficiente al comité, no se lleva un modelo estratégico y una cultura organizacional en lo que lleva de vida institucional.
- A la falta de estrategias de fortalecimiento para mejorar su gestión han dado como resultado que de entre los socios exista un desinterés por involucrarse en los asuntos que son de gran interés, influyendo de una manera negativa entre los demás socios y moradores.
- Podemos destacar que en el comité barrial 9 de Octubre, se han estado empleando estrategias para continuar, sin considerar las que conlleven al mejoramiento de su calidad de gestión con acciones a mediano y largo plazo, que permitan conocer más sobre la institución y el potencial que tiene el talento humano en busca del bienestar institucional.

2.8. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

De acuerdo a los resultados obtenidos del análisis de datos se establece que la gestión social dentro del Comité Barrial es deficiente debido a los diferentes problemas de organización demostrada en el criterio de que el 66,2% de los 169 socios encuestados, mientras que el 23% de los mismos considera que es bueno y por último solo el 10,65% de ellos piensa que la gestión dentro del comité es muy bueno, en consecuencia se comprueba que la hipótesis del presente estudio es verdadera, en efecto es necesario la implementación de estrategias de fortalecimiento organizacional que incidan elocuentemente en la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre.

CAPÍTULO III

“ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR LA GESTIÓN SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO, AÑO 2015”.

3.1. PRESENTACIÓN

Luego de culminar con el proceso de análisis de la información obtenida en el diagnóstico del comité barrial se puede considerar la implementación de estrategias de fortalecimiento organizacional que permita satisfacer las necesidades del comité.

Es importante dar a conocer que las estrategias se han diseñado de manera participativa con los socios y directivos del comité, en la misma cuenta con el manual de funciones como el organigrama, dado que en el proceso de investigación los resultados apuntaron a la realización de los mismos, puestos que detallándolos en mejor forma, las funciones, jerarquización, cadenas de mando teniendo como base generar una cultura organizacional acorde a las nuevas necesidades que plantean los cambios sociales, evitando con esto confusiones definiendo mucho mejor sus obligaciones y responsabilidades y la colaboración y participación de todos los socios sea más armónica.

Con la implementación de las estrategias se optimizara el talento humano y los recursos disponibles generando un mejor ambiente entre los socios del comité barrial permitiéndoles desarrollar sus actividades en la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos y metas planteadas.

3.2. FUNDAMENTACION

Posterior a la investigación, análisis y comprobación de la hipótesis definida se establece que diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional para el Comité Barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo es una alternativa de solución al déficit de gestión social en el mencionado comité barrial.

La fundamentación de las estrategias de fortalecimiento organizacional para mejorar la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre consta de los siguientes elementos: justificación, objetivos generales y específicos de acorde al modelo establecido para cumplir con las metas expuestas en la propuesta, y la metodología utilizada.

El modelo de las estrategias de fortalecimiento organizacional está basado en el Modelo de Organización Estratégica de Daft, el permite estudiar, valorar y monitorear a la organización teniendo como base los conceptos de misión, visión, y estrategias, partiendo desde una filosofía como primer paso para la organización estratégica, pasando luego a un análisis interno y externo del Comité Barrial.

Así mismo se tomó en cuenta el Modelo de Diseño Organizacional de Philip, que se enmarca de igual manera en un análisis situacional de la organización, partiendo de tal punto se pueden generar resoluciones a los problemas que se hubiesen detectado sean estos de carácter íntimo o en su defecto en el exterior.

Tomando en cuenta estos dos modelos se forma un modelo ecléctico, sistemático un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes áreas y lograr la coordinación efectiva de la misma, tomando como base el desarrollo de una comunidad plasmando objetivos, misión, visión a la que se pretende llevar a la organización.

3.3.JUSTIFICACIÓN

El diseño de estrategias de fortalecimiento organizacional para el Comité Barrial 9de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, se realiza con la finalidad el desarrollo de la organización social, a través de una mejor gestión social en el proceso vida institucional.

Las estrategias de fortalecimiento organizacional, permitirán a los socios llevar una gestión de una manera ordenada, basada en su estructura organizacional aplicada, con la conciencia de que todos los socios tendrán en cuenta de sus responsabilidades y obligaciones más aun cuando este se encuentre a cargo de organismos internos, llevando un control en las actividades a realizarse en cualquier etapa de su administración o gestión.

Las estrategias de fortalecimiento organizacional llevaran a los directivos del comité a cumplir con los objetivos y metas planteados en la reglamentación interna, el cumplimiento de cada uno de los roles de sus miembros.

Lo cual contribuirá en el progreso y desarrollo tanto personal como organizacional de los mismos, por cuanto los directivos conocerán cada una de sus funciones asignadas de acuerdo al papel que desempeña y a la delegación de actividades de ser necesario.

En cuanto a los socios en general promoverá el trabajo en equipo generando una gestión eficiente y eficaz del comité, la participación activa en la conformación de comisiones, la toma de decisiones, colaboración, motivación continua por cuanto el entorno barrial se beneficiara en cuestiones de desarrollo como organización basándose en un marco de respeto, cooperación y corresponsabilidad.

3.4. OBJETIVOS

3.4.1. Objetivo General

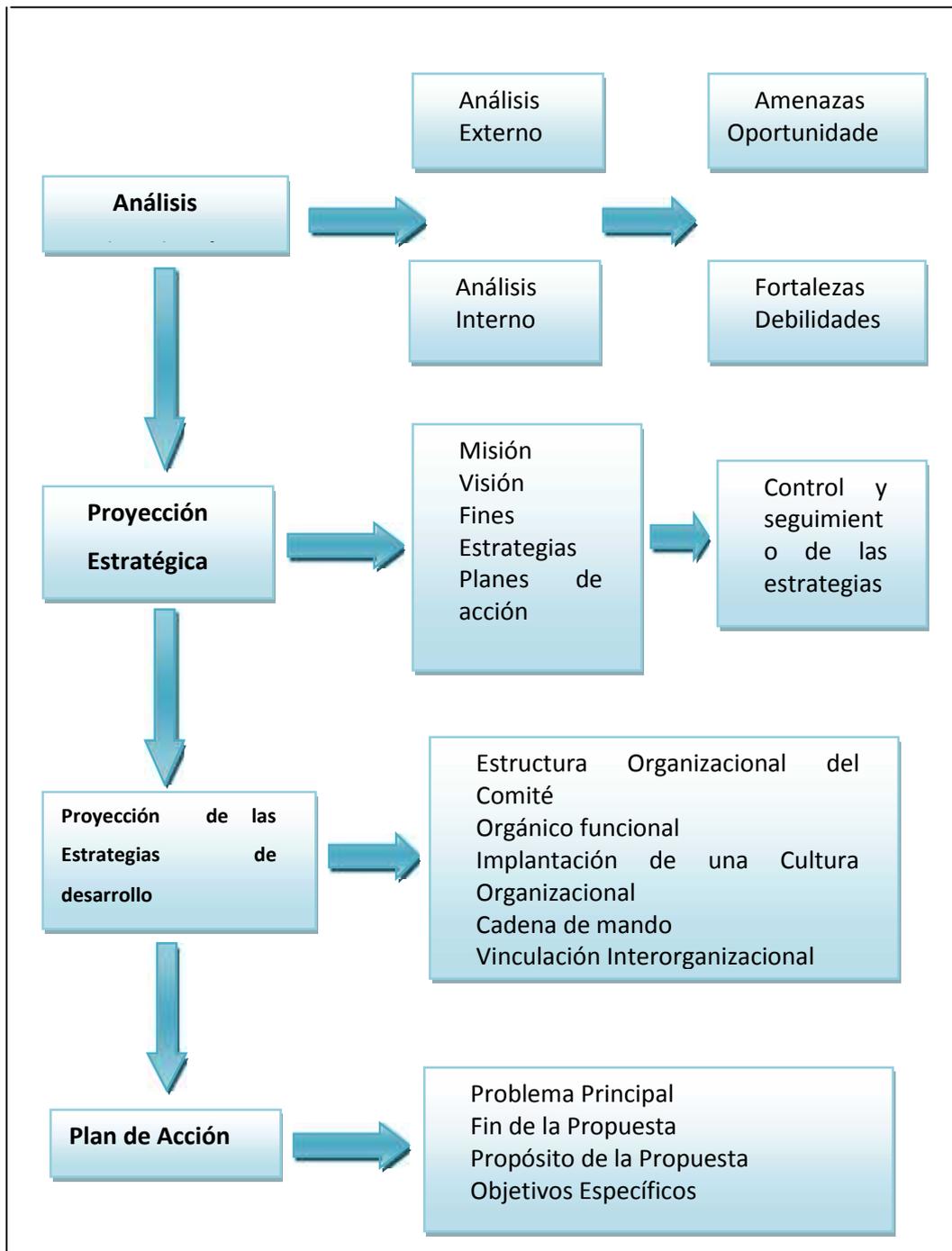
Diseñar Estrategias de Fortalecimiento Organizacional a través de elementos organizacionales que permita el mejoramiento de la gestión social.

3.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la situación interna y externa del comité a través de un análisis F.O.D.A.
- Fortalecer a la organización a través de actividades organizacionales en función al cumplimiento de los objetivos del comité barrial.
- Promover la cultura organizacional entre los habitantes y directivos del comité.

3.5. MODELO DE LA PROPUESTA

Cuadro 7. MODELO DE ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO



Fuente: Adaptación al modelo Organización estratégica de Richard Daft y modelo de Diseño Organizacional de Kofler Philip

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

3.6. Análisis Situacional

3.6.1.1. Análisis F.O.D.A. – Ambiente Externo e Interno de la Organización

Es una manera de presentar de manera resumida los componentes de la comité barrial, estos comprenden de factores internos como son las fortalezas y debilidades así como los factores externos que vienen a ser las oportunidades y amenazas, esto se da una vez realizado el análisis de las problemáticas, en cuanto al comité barrial 9 de Octubre se presentaron los siguientes resultados.

3.6.1.2. Análisis Interno

Fortalezas

- Están constituidos legalmente
- Conocimientos de las leyes establecidas.
- Poseen apoyo de entidades gubernamentales
- Afinidad entre los socios
- Poseen infraestructura propia.
- Existe predisposición por colaborar por parte de los socios.

Debilidades

- Deficiente estructura organizacional
- Escasa comunicación.
- No cuenta con misión ni visión.
- No se toma en cuenta el reglamento interno
- Deficiencia en control de las gestiones

3.6.1.3. Análisis Externo

Oportunidades

- Ubicación Estratégica del comité
- Cambios de gobiernos cantonales
- Convenios interinstitucionales
- Políticas Publicas

Amenazas

- Cambios climáticos
- Cambios drásticos en las políticas públicas

3.6.2. Proyección Estratégica

3.6.2.1.Misión

La Misión del Comité Barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, se basa en la eficacia y eficiencia de su trabajo colectivo enfocándose en procesos de construcción social sustentable en la colectividad, promoviendo un compromiso basado en un trabajo en equipo con estándares de calidad en su gestión con miras a satisfacer las necesidades y en búsqueda del mejoramiento de la institución.

3.6.2.2.Visión

Ser un comité con un alto nivel de liderazgo dentro de las organizaciones sociales dentro de la provincia y del país, permaneciendo en constante crecimiento hasta consolidarse en una organización desarrollada, propiciando la participación ciudadana en sentidos de igualdad y equidad de los moradores en espacios de concertación y de implementación de procesos de desarrollo social.

3.6.2.3.Fines del Comité Barrial 9 de Octubre

- a) Agrupar a todos los moradores, promoviendo entre ellos el sentimiento de asociación, unión y amistad;
- b) A través de mingas, procurar el mejoramiento del barrio para la dotación de obras de infraestructura y servicios básicos;
- c) Alcanzar de las autoridades, en especial del GAD Municipal, la ejecución de obras que permitan elevar la calidad de vida de los moradores del barrio, y promover el bienestar, progreso y superación de todos los moradores;
- d) Realizar actos culturales, deportivos, sociales, para conseguir la superación integral de los moradores, en particular de nuestra niñez y juventud;
- e) Fomentar el sentimiento de civismo y respeto a los valores patrios; y,
- f) Cultivar valores que ayuden a los moradores a ser mejores ciudadanos.

3.6.2.4. Estrategias.

- a) Reuniones ordinarias y extraordinarias entre la directiva y los socios para tratar asuntos relacionados con los problemas existentes en la comunidad y para la búsqueda de posibles soluciones.
- b) Realización de talleres de actualización de conocimientos en el ámbito de participación ciudadana dirigido a los socios del comité barrial.
- c) Recordatorio de manera pública las asambleas generales o de directorio, por medio de los altos parlantes ubicados de forma estratégica dentro del barrio.

- d) Realizar el respectivo cronograma de actividades el mismo que será de cumplimiento obligatorio por los socios y representantes legales del comité barrial.
- e) Reconocer de manera pública los logros alcanzados por los socios en búsqueda del mejoramiento del comité barrial.
- f) Capacitación continua y actualización de conocimientos sobre las diferentes leyes relacionados con el manejo del comité barrial.
- g) Considerar las diferentes opiniones vertidas por cada uno de los socios lo cual ayudara a la generación de ideas.
- h) Designar comisiones, las mismas que cumplirán la función de llevar el control respectivo de las actividades asignadas.

3.6.2.5. Planes de acción.

Para el Comité Barrial 9 de Octubre es de vital importancia generar estrategias con el interés de entrelazarlos con los fines de la organización, por lo cual los planes de acción presentaran un valor significativo para los socios.

La directiva junto a los demás socios tendrán que elaborar planes de acción que permitan al comité la consecución de sus objetivos, los mismos que tendrán que ser planificados, tratados y categorizados con responsabilidad de tal manera que puedan ser empleados y puestos en marcha por los miembros del comité barrial.

Se debe de tomar en cuenta en los planes de acción, alianzas con las entidades gubernamentales pertinentes en temas relativos en capacitaciones, formación de líderes, proyectos comunitarios, actividades sociales, culturales y de beneficencia para el comité barrial.

Cuadro 8. Estrategias articuladas con el plan de acción.

FINES	ESTRATEGIAS
<p>Agrupar a todos los moradores, promoviendo entre ellos el sentimiento de asociación, unión y amistad;</p>	<p>Reuniones ordinarias y extraordinarias entre la directiva y los socios para tratar asuntos relacionados con los problemas existentes en la comunidad y para la búsqueda de posibles soluciones. Recordatorio de manera pública las asambleas generales o de directorio, por medio de los altos parlantes ubicados de forma estratégica dentro del barrio. Considerar las diferentes opiniones vertidas por cada uno de los socios lo cual ayudara a la generación de ideas.</p>
<p>A través de mingas, procurar el mejoramiento del barrio para la dotación de obras de infraestructura y servicios básicos;</p>	<p>Realizar el respectivo cronograma de actividades el mismo que será de cumplimiento obligatorio por los socios y representantes legales del comité barrial.</p>
<p>Alcanzar de las autoridades, en especial del GAD Municipal, la ejecución de obras que permitan de obras que permitan elevar la calidad de vida de los moradores del barrio, y promover el bienestar, progreso y superación de todos los moradores;</p>	<p>Realizar el respectivo cronograma de actividades el mismo que será de cumplimiento obligatorio por los socios y representantes legales del comité barrial.</p>
<p>Realizar actos culturales, deportivos, sociales, para conseguir la superación integral de los moradores, en particular de nuestra niñez y juventud;</p>	<p>Realización de talleres de actualización de conocimientos en el ámbito de participación ciudadana dirigido a los socios del comité barrial.</p>
<p>Firmar toda clase de convenios o contratos para la consecución de los fines con toda clase de instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales.</p>	<p>Capacitación continua y actualización de conocimientos sobre las diferentes leyes relacionados con el manejo del comité barrial. Designar comisiones, las mismas que cumplirán la función de llevar el control respectivo de las actividades asignadas.</p>
<p>Cultivar valores que ayuden a los moradores a ser mejores ciudadanos.</p>	<p>Reconocer de manera pública los logros alcanzados por los socios en búsqueda del mejoramiento del comité barrial.</p>

Fuente: Focusgroup realizado el 6 de Febrero del 2015

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

Las estrategias que se aplicaran en el fortalecimiento del Comité Barrial 9 de Octubre.

Cuadro 9 Jerarquización de las estrategias y responsable

JERARQUIZACION DE LAS ESTRATEGIAS Y RESPONSABLE
1.- Reuniones ordinarias y extraordinarias entre la directiva y los socios para tratar asuntos relacionados con los problemas existentes en la comunidad. Siendo responsable de la acción la SECRETARIA .
2.- Las asambleas generales serán recordadas de manera pública por los altos parlantes del comité barrial, esta acción será realizada por la SECRETARIA .
3.- Realizar el respectivo cronograma de actividades el mismo que será de cumplimiento obligatorio por los socios y miembros de la directiva, este cronograma será realizado por LA DIRECTIVA .
4.- Designar comisiones, las mismas que cumplirán la función de llevar el control respectivo de las actividades asignadas, esta designación será realizada por la ASAMBLEA GENERAL .
5.- Considerar las diferentes opiniones vertidas por cada uno de los socios lo cual ayudara a la generación de ideas, los mismos que serán tomados en cuenta por LA DIRECTIVA para el desarrollo del comité barrial.
6.- Realización de talleres de actualización de conocimientos en el ámbito de participación ciudadana dirigido a los socios del comité barrial, serán planificados por el PRESIDENTE .
7.- Capacitación continua y actualización de conocimientos sobre las diferentes leyes relacionadas con el manejo del comité barrial los mismos que serán planificados por el PRESIDENTE .
8.- Reconocer de manera pública los logros alcanzados por los socios en búsqueda del mejoramiento del comité barrial, en actos de sesión solemne realizados por LA DIRECTIVA

Fuente: Focusgroup realizado el 6 de febrero del 2015

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

3.6.2.6. Control y seguimiento de las estrategias.

Para que las estrategias antes expuestas tengan el éxito esperado y puedan cumplir con los fines y llegar a fortalecer al comité barrial es necesario que se lleve un control y seguimiento sobre las mismas, esto se dará con una participación activa, continua y consciente de los socios del comité barrial en conjunto con la directiva, asumiendo las funciones indicadas, estas son completarias a las funciones específicas de la directiva en sí, la directiva será la encargada de realizar el control el mismo.

El control y seguimiento de las estrategias seguirá de la siguiente manera:

1. Reuniones ordinarias y extraordinarias entre la directiva y los socios para tratar asuntos relacionados con los problemas existentes en la comunidad y para la búsqueda de posibles soluciones.
 - La Directiva por intermedio de la secretaria se encargará de comunicar a los socios de las asambleas generales, respaldándose en los citatorios de forma física y digital, registros de asistencia, libro de actas de asambleas ordinarias y extraordinarias.
2. Recordatorio de manera pública las asambleas generales o de directorio, por medio de los altos parlantes ubicados de forma estratégica dentro del barrio.
 - La Directiva después de un periodo determinado de tiempo, después de haber realizado varias asambleas generales realizara una encuesta dirigida a los socios del comité barrial, para cerciorar que esta estrategia está teniendo resultado previsto.

3. Realizar el respectivo cronograma de actividades el mismo que será de cumplimiento obligatorio por los socios y representantes legales del comité barrial.
 - La Directiva tendrá por obligación realizar anualmente un cronograma de actividades a realizarse, será misión de la asamblea hacer que esto se cumpla con el objeto de alcanzar los fines antes mencionados.
4. Designar comisiones, las mismas que cumplirán la función de llevar el control respectivo de las actividades asignadas.
 - La directiva en conjunto con la asamblea general tendrá la potestad de conformar las comisiones que fuere necesario para realizar ciertas labores ya sea esta de forma interna o externa del comité barrial, las mismas que tendrán que rendir informes sobre las labores encomendadas.
5. Considerar las diferentes opiniones vertidas por cada uno de los socios lo cual ayudara a la generación de ideas.
 - La Directiva para tener plena seguridad de que los socios están satisfechos de que se les está considerando su opinión realizara una encuesta dirigida a los socios del comité barrial
6. Realización de talleres de actualización de conocimientos en el ámbito de participación ciudadana dirigido a los socios del comité barrial.
 - El Presidente del comité barrial como representante legal será el encargado de gestionar con las instituciones públicas o privadas

pertinentes, los talleres que fuere convenientes para motivar a la autoeducación de los socios, remitiendo informes mensuales sobre su gestión en búsqueda de cumplir con este fin.

7. Capacitación continua y actualización de conocimientos sobre las diferentes leyes relacionados con el manejo del comité barrial.

- El Presidente por medio de su gestión será el encargado de planificar y ejecutar proyectos de capacitación de forma continua dirigido a los socios que estén predispuestos a seguir un proceso de autoeducación sobre el análisis de las leyes pertinentes con el comité barrial, así mismos de remitir informes sobre esta gestión y los resultados alcanzados.

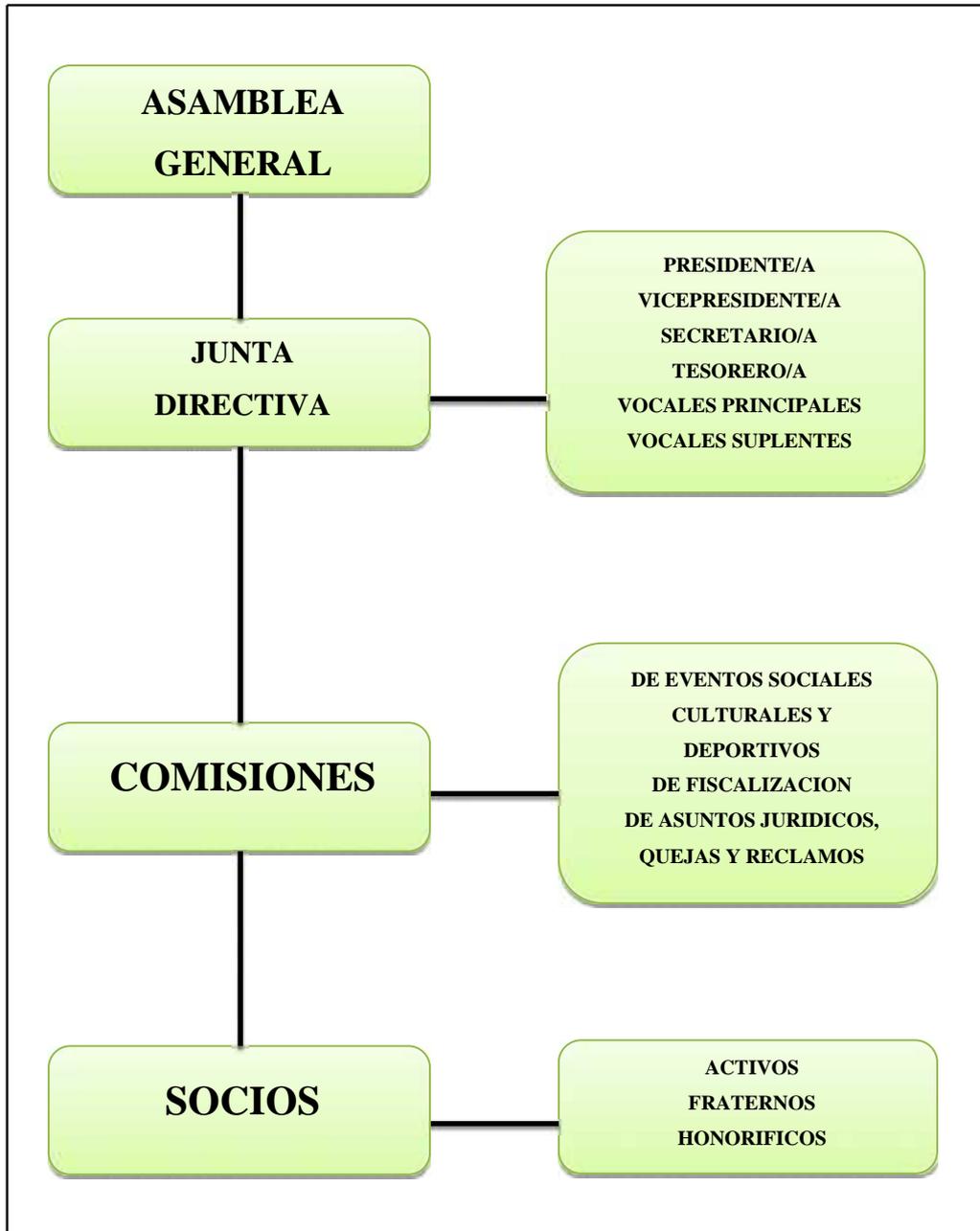
8. Reconocer de manera pública los logros alcanzados por los socios en búsqueda del mejoramiento del comité barrial.

- La Directiva será la encargada de llevar un control sobre las actividades que realicen los socios tanto como comisiones o de forma individual, y en una asamblea general o sesión solemne reconocer la labor del socio que se ha destacado, con mención honorífica con el afán de motivar a los demás a seguir colaborando con las acciones que se tomen para beneficio del comité barrial.

3.3. Proyección de las Estrategias de Desarrollo Organizacional.

3.3.1. Estructura organizacional

Cuadro 10. MODELO DE ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL PARA EL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE



Fuente: Estructura organizacional del Comité Barrial 9 de Octubre

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

3.3.2. ORGÁNICO FUNCIONAL

3.3.2.1.Descripción de Perfiles y Funciones

ASAMBLEA GENERAL

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social
- Asistir de manera regular a las asambleas promovidas por el comité

Funciones de la Asamblea General

- Aprobar el plan de trabajo y presupuestos para los siguientes periodos administrativos
- Implementar actividades de toda índole que tengan como fin el beneficio de los socios.
- Aprobar el reglamento interno y los que fuere necesarios que conlleven a cumplir con la misión y visión del comité.
- Establecer parámetros monetarios para las diferentes actividades y beneficios que correspondan al ejercicio social.
- Aprobar el acta de sesión en cada asamblea.

JUNTA DIRECTIVA

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social

- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones
- Estar afiliado al comité por más de tres años

Funciones de la Junta Directiva

- Formular el reglamento interno del comité y los que requiera en pos del funcionamiento armónico del comité los cuales serán considerados por la asamblea
- Revisar proyectos para la aplicación dentro del comité que permitan el progreso o desarrollo social.
- Establecer convenios con entidades gubernamentales y no gubernamentales que brinden al asociado un desarrollo personal y colectivo.
- Nombrar a las personas que se harán cargo de las diferentes comisiones y recibir sus informes.
- Orientar y dirigir las actividades del comité, procurando en primera instancia el logro de sus fines.

Presidente

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social
- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones.
- Estar afiliado al comité por más de cinco años.
- Tener referencias de responsabilidad y trabajo.

Funciones del Presidente

- Representar al comité en los distintos eventos a los que haya sido convocada.

- Revisión de oficios de aspirantes a nuevos socios al comité antes de su presentación a la asamblea general.
- Coordinar acciones estratégicas para la consecución de beneficios para los socios y del comité en general.
- Socializar a la asamblea sobre acciones a ejecutarse para su posterior aprobación, las mismas que serán direccionadas al logro de sus objetivos y cumplimiento de las actividades del comité.
- Controlar el cumplimiento de los estatutos y de las funciones asignadas a los miembros de la junta directiva y comisiones formadas.

Vicepresidente

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones.
- Estar afiliado al comité por más de cinco años.
- Tener referencias de responsabilidad y trabajo.

Funciones del Vicepresidente

- Subrogar al presidente en sus funciones con todas sus facultades, cuando este faltare y tener voz y voto en las deliberaciones del directorio.
- Cumplir las funciones delegadas por el presidente.
- Las demás que se le asignen posteriormente.

Secretaria

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité

- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social
- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones.
- Estar afiliado al comité por más de tres años.
- Tener referencias de responsabilidad y trabajo.

Funciones del Secretaria

- Recoger y comprobar la documentación necesaria para gestionar las diferentes solicitudes de los socios y demás pertinentes de la asociación.
- Ingresar, archivar y llevar un control de la documentación de forma digital y física relacionada con el manejo del comité.
- Llevar fundamentalmente los libros: de sesiones de directiva, de asamblea general, de correspondencia, de inventarios entre otros.
- Realizar cualquier otra actividad que sea pertinente a sus funciones.

Prosecretario

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social
- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones.
- Estar afiliado al comité por más de tres años.
- Tener referencias de responsabilidad y trabajo.

Funciones del Prosecretario

- Subrogar al secretario cuando este faltase.
- Los demás que se le asignaren posteriormente concerniente a sus funciones.

Tesorero

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social
- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones.
- Estar afiliado al comité por más de tres años.
- Tener referencias de responsabilidad y trabajo.

Funciones del Tesorero

- Llevar la contabilidad del comité de manera responsable portando evidencia física y digital.
- Autorizar gastos solamente cuando estos estén destinados al cumplimiento de los objetivos del comité.
- Rendir cuentas de todos los gastos ejecutados en las actividades realizadas en el cumplimiento de sus funciones.

Vocales Principales y Suplentes

Perfil

- Estar debidamente afiliado y participar de manera activa en el comité
- Estar reglamentariamente inscrito en el Ministerio de Inclusión Económica y Social
- No tener deudas con el comité y no poseer más de dos multas o sanciones.
- Estar afiliado al comité por más de tres años.
- Tener referencias de responsabilidad y trabajo.

Funciones de los Vocales

- Subrogar las funciones de los representantes del comité cuando estos sean necesarios.

COMISIONES

La asamblea general designara las comisiones que fueren necesarias para la consecución de los objetivos, las mismas que estarán conformadas por miembros de la directiva y de la asamblea si fuere necesario.

Funciones

- Llevar un control de sus actividades de manera física y digital según lo conviniere.
- Rendir cuentas sobre las actividades realizadas, más si estas involucran gastos en efectivo.
- Establecer reglamentos internos para el mejor desempeño de la comisión.
- Presentar propuesta de proyectos o actividades que conlleven al beneficio y a la convivencia armónica entre los miembros del comité.
- Demostrar trabajo en equipo en el ámbito de sus funciones.

SOCIOS

Perfil

- Tener 18 años de edad y estar en goce todos sus derechos ciudadanos.
- Tener responsabilidad y corresponsabilidad con las actividades realizadas por el comité.
- Ser nativo o radicado por lo menos un año en el sector barrial.

Funciones

- Asistir de manera regular a las reuniones promovidas por la directiva o las comisiones si fuere necesario.
- Mantener la cooperación, unión, respeto y vinculación con los miembros del comité barrial y de la parroquia
- Participar en todos los actos que se realicen en pos de la búsqueda del progreso del comité.
- Respetar a los miembros de la directiva y los demás miembros de la asamblea en general.

3.3.3. Implantación de una cultura organizacional

El Comité Barrial 9 de Octubre desarrollara actividades que promuevan a interactuar a los socios con los directivos, las mismas que originaran una cultura organizacional que favorecen y se adaptan a la aplicación de las nuevas estrategias de fortalecimiento organizacional implementando un conjunto de elementos que ayudaran al comité, entre los que encontramos políticas y funciones definidas para los miembros del comité.

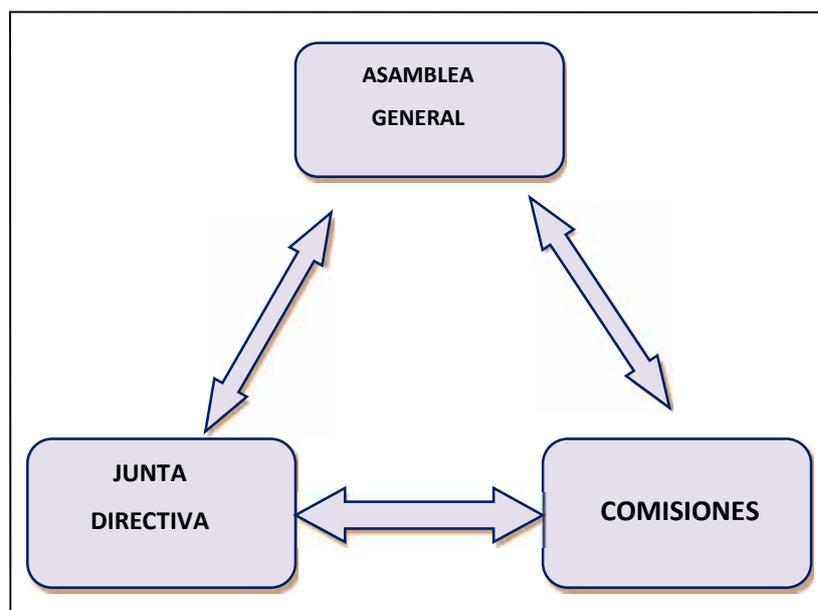
Por otra parte, se busca fortalecer la comunicación entre los miembros del comité, identificando niveles de jerarquía logrando un funcionamiento de una forma eficiente logrando el cumplimiento de los objetivos establecidos por el comité barrial.

3.3.4. Cadena de Mando

En cuanto a la cadena de mando se ha considerado su elaboración puesto que se ha dividido a la organización con una estructura organizacional, en ella se pueden apreciar los diferentes niveles jerárquicos, dado que cada una de estos compromisos tiene sus funciones y responsabilidades a fines, por lo que se lograra que una de las tareas asignadas a cada sección tengan una persona encargada la misma que va a llevar la responsabilidad de un desempeño eficiente.

Una cadena de mando es fundamental para una organización, de esta manera el socio sabrá de antemano a quien dirigirse para alguna acción a tomarse, esto a su vez hace que las comisiones u otros órganos internos sepan de cualquier forma cuan responsables son ante otros niveles superiores e inferiores, por ultimo así la junta directiva del comité sabrá de sobremanera a quien delegar responsabilidades, todos serán consciente de la estructura organizacional.

CUADRO 6.CADENA DE MANDO



Fuente: Comité Barrial 9 de Octubre
Elaborado por: Pascual Roca Silvestre

3.3.5. Vinculación Interorganizacional

El Comité Barrial 9 de Octubre debe de tener vínculos interorganizacionales de forma directa e indirecta con diferentes organismos que tengan actividades en común y que con tales vínculos puedan colaborar y trabajar de manera conjunta para el bienestar del comité, de entre ellas podemos citar las siguientes.

Junta parroquial de José Luis Tamayo

La junta parroquial es el ente regulador de los barrios de la parroquia por tanto debe tener conexión directa con el comité, la misma que tiene por obligación recibir y plantear proyectos en búsqueda del bienestar social de la parroquia tanto en su infraestructura como en el ámbito social.

Federación de barrios de Salinas

La federación de barrios del cantón Salinas es el organismo máximo de integración de los comités barriales del cantón, el mismo que coordinara acciones que se relacionen con su gestión como lo establece su reglamento interno, el comité barrial se integró a este organismo de ámbito social, de manera que la federación contribuirá con el apoyo a capacitaciones a los directivos del comité, en diferentes temas que concuerden con la gestión que realiza.

Federación de barrios de la Provincia de Santa Elena

La Federación de Barrios de Santa Elena, como tal es el organismo regulador de todos los comités barriales de la provincia y como tal es el enlace directo con los demás organismos a nivel nacional, se encarga de recolectar los diversos criterios que plantean los comités federados de la provincia, las cuales son estudiadas para luego ponerlas a consideración del orden regulador.

Confederación de Barrios del Ecuador

Es el máximo organismo regulador de los comité barriales del Ecuador, la misma que se caracteriza por ser en ente enlace entre el gobierno y los barrios como organizaciones sociales, es la encargada de tomar acciones a nivel nacional las mismas que tendrán una repercusión positiva en las organizaciones sociales antes mencionadas.

3.4. Plan de acción.

En un plan de acción se prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con los objetivos y metas planteados en la propuesta, de esta manera el plan de acción se constituye en una guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo las estrategias, a continuación se presenta el plan de acción constituido para el comité barrial 9 de Octubre.

En donde como fin y propósito de la propuesta se remarca el diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional para mejorar la gestión social del comité barrial 9 de Octubre de la Parroquia José Luis Tamayo, así mismo se detallan los objetivos y las estrategias con sus responsables y las actividades a realizarse.

1.4.3. PLAN DE ACCIÓN

CUADRO 11.PLAN DE ACCIÓN

Problema Principal: ¿De qué manera influyen las estrategias de fortalecimiento organizacional en la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre?			
Fin de la Propuesta Diseñar estrategias de fortalecimiento organizacional para mejorar la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre.		Indicadores: Comité Barrial con estrategias de fortalecimiento	
Propósito de la Propuesta. Mejorar la gestión social del Comité Barrial 9 de Octubre.		Indicadores: Mejora la gestión social del comité.	
Objetivos Específicos	Estrategias	Coordinador del Objetivo	Actividades
Identificación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas a través de la técnica del análisis F.O.D.A.	Elaboración de un diagnostico mediante el análisis de resultados de la implementación de estrategias de fortalecimiento	Presidente del comité	Análisis situacional
Representar la estructura a través de un organigrama	Elaboración de la estructura orgánica y el orgánico funcional	Asamblea General.	Coordinar acciones específicas con la junta directiva.
Precisar las funciones y cargos establecidos para los socios del comité barrial, conformar comisiones y fijar responsabilidades	Diseño de un manual de funciones de cargos y funciones que precise y describa el perfil	Asamblea General.	Establecer el manual de cargos y funciones

Fuente: Diagnosticoal Comité Barrial 9 de Octubre

Elaborado por: Pascual Roca Silvestre.

CONCLUSIONES

- La experiencia en la práctica de representar legalmente a un comité barrial logra un desarrollo de sus actividades en forma eficiente pero a medida que van cambiando las políticas públicas las organizaciones sociales están expuestas a sufrir repercusiones sensibles que hacen que estas no logren un desarrollo sustentable.
- Es suficientemente claro que al tener un bajo cumplimiento de las metas y objetivos más aun un manual de funciones conlleva a la desorientación de los miembros de la organización lo cual fomenta un individualismo que trae como secuela el no involucramiento en las actividades a realizarse y la no consecución de los objetivos planteados.
- Las estrategias de fortalecimiento organizacional permitirá lograr una gestión eficiente dentro del comité enmarcándose en una estructura organizacional la cual especifica funciones y responsabilidades de cada uno de los miembros del comité barrial fomentando el trabajo en equipo, comunicación interna de manera directa y la eficiencia en buscar el bienestar como grupo social.
- En el logro de una cultura organizacional que sea sustentable el pilar fundamental serán los mismos miembros del comité barrial por medio de capacitación continúa y motivación tratando de contar con un talento humano colaborador, comprometidos con el progreso social del comité logrando que las gestiones a realizarse sean satisfactorias para la organización y su entorno.

RECOMENDACIONES

- Al aplicar las estrategias de fortalecimiento organizacional propuesto en el presente documento, ayudara a mejorar su estructura y tareas que deben desempeñar los miembros de la organización.
- Que los directivos del comité barrial 9 de Octubre de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, deben velar por las mejoras continuas en sus funciones y tareas dentro y fuera del comité, en búsqueda del buen desempeño de sus actividades hasta convertirlos en un modelo a seguir y alcanzar la calidad en su gestión administrativa.
- Al involucrar a los socios y guiarlos para implantar una cultura organizacional orientada a aprovechar las fortalezas y oportunidades que tiene la organización logran mejorar su gestión social.
- Socializar las estrategias organizacionales en el Comité Barrial 9 de Octubre con el fin de que los socios en general tengan conocimiento de sus funciones, responsabilidades, cadena de mando, lo que conlleve a una correcta administración y gestión lo que contribuirá al progreso de la organización.

Bibliografía

- Albo, X. (2010). *desarrollo comunitario y fortalecimiento organizacional*.
- Alburquenque, F. (2000). *Pautas para el desarrollo de procesos de fortalecimiento organizacional*.
- Artaraz, M. (2002). *Teoria de las tres dimensiones de desarrollo sostenible*.
- Boissin, J. (2003). *Analisis bibliométrico de la teotía de gestión estratégica basada en recursos y competencias*.
- Bolaños, V. (2012). *Desarrollo Comunitario y Potenciación* .
- Cantillo, L. (2009). *Guia de Comunicacion y Gestion Participativa, conceptos y herramientas*. Graficas Silva, 16.
- Castro, p. (1996). *Teoría de las prácticas sociales*.
- Daft, R. (2009). *Modelos de Organizacion Estrategica*.
- Ecuador, A. N. (2008). *Constitucion Politica de la Republica del Ecuador*.
- Ecuador, A. N. (2012). *Codigo Organico de Ordenamiento Territorial Autonomo y Descentralizado*.
- Ecuador, A. N. (2012). *Ley Organica de Participacion Ciudadana y Control Social*.
- Ecuador, A. N. (s.f.). *Plan Nacional para el Buen Vivir*.
- Española, D. R. (s.f.). *Definicion de liderazgo social*.
- Gomez. (2009). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico.
- Hollandere. (2002). *El lider razonante crea mas*.
- Jones. (2004). *Teoría Organizacional, Decisión y Cambio*.
- Landolfien. (2007). *Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organizacion competitiva*.
- Linares. (2008). *Empoderamiento; proceso, nivel y contexto*.

- Mintzberg, H. (2007). *Estrategias de fortalecimiento y políticas de desarrollo rural*.
- Munch. (2010). *Administración gestión organizacional enfoques y proceso administrativos*.
- Navia. (2007). *Construcción de un modelo de gestión social para empresas comunitarias*. Cali.
- Olabuenaga, J. (2012). *Metodología de la Investigación cualitativa*. Bilbao.
- Oviedo, E. (2000). *Participación Ciudadana y Espacio Público*. Ediciones Sur, 27.
- Philip, k. (2010). *Metodología para la Formulación de Planes Estratégicos Participativos*.
- Pinto. (2012). *Desarrollo Organizacional*. Mexico.
- Pizzolante. (2004). *el poder de la comunicación estratégica*. Bogota.
- Ramirez, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Chile.
- Ramos. (1993). *Modelos organizacionales para el análisis de la implementación de estrategias sociales*.
- Rezsóhazy. (2006). *Indicadores de la Gestión Comunitaria*.
- Sapiro. (2010). *Desarrollo Organizacional; estrategias y modelos*.
- Stone. (2009). *La gestión por procesos: su papel e importancia*.
- Varo, J. (1994). *Gestión estratégica de la calidad en los servicios: un modelo de gestión hospitalaria*. Madrid, España.
- Velasco, E. (2005). *Hacia un nuevo modelo de gestión social*. Mexico.
- Velasco, E. (2006). *Gestión social: conceptos, operación y dinámica*.
- Villar, R. (2009). *El fortalecimiento de capacidades y apoyo al desarrollo desde las bases: la experiencia de Red America*. Madrid, España.
- Zuber, T. (2009). *Trayectorias Organizacionales y Empoderamiento Comunitario*.

ANEXOS



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



FORMATO DE ENCUESTA

Objetivo: Conocer el nivel satisfacción sobre la gestión social que realiza el comité barrial 9 de octubre de la parroquia José Luis Tamayo.

Por favor marcar con una **X**, la opción correcta de acorde con la pregunta.

DATOS GENERALES

a) Género:

Masculino

Femenino

b) Edad

c) Nivel de instrucción

Primaria
Secundaria

Tercer Nivel
Otro especifique

d) Estado Civil

Soltero Casado Viudo Divorciado Unión Libre

e) Edad

f) A qué se dedica actualmente

18 a 25 años
26 a 35 años
36 a 45 años
46 a 55 años
56 a 65 años
Tercera edad

Trabaja
Estudia
Desempleado
Otros

g) ¿Cuántos años tiene usted viviendo en el barrio 9 de octubre?

h) ¿Qué tiempo tiene siendo socio del comité barrial?

i) ¿El comité barrial está debidamente legalizado?

Sí No

j) ¿El comité barrial cuenta con una directiva?

Sí No

k) ¿Establecen áreas de responsabilidad y autoridad?

Sí No

l) ¿Conoce usted algún tipo de gestión que se esté realizando por parte del comité barrial?

Sí No

m) ¿Cómo considera usted el nivel de gestión de la directiva actual?

Bueno Muy Bueno Regular

n) ¿Considera usted que el cumplimiento de las responsabilidades es un factor importante para el progreso de una organización?

Sí No

o) ¿Dispone el comité con el talento humano y recursos suficientes para desarrollar sus actividades?

Sí No

p) ¿Existe en el comité estrategias de para mejorar la gestión social?

Sí No

q) ¿Considera usted que se deberían implantar estrategias de fortalecimiento organizacional para mejorar su gestión?

Sí No

r) ¿Estaría dispuesto a colaborar en la elaboración de estrategias de fortalecimiento organizacional?

Sí No



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



**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO**

ENTREVISTA

Objetivo: Recopilar información a través de entrevistas dirigidas a los directivos del Comité Barrial 9 de Octubre, orientadas al diseño de estrategias de fortalecimiento organizacional.

INFORMACIÓN GENERAL:

NOMBRES: _____

PROFESIÓN: _____

CARGO EN EL COMITÉ: _____

1. ¿Cuántos años lleva usted viviendo en el barrio y desde cuando es socio del comité barrial?

2. ¿Cuenta el comité con misión, visión y objetivos?

3. ¿El comité está debidamente legalizado cumpliendo con los requisitos ante los organismos competentes?

4. ¿Hasta dónde abarca la gestión social del comité barrial?

5. ¿En que debe mejorar el comité barrial para que exista una excelente gestión social?

6. ¿Piensa que los miembros de la directiva son los indicados a mejorar la gestión social o solo es labor del presidente?



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



**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO**

FOCUS GROUP

Objetivo: Recopilar información por medio de la técnica del focusgroup, por medio del análisis de temas generales orientados al diseño de estrategias de fortalecimiento organizacional

Presentación del moderador

Presentación de los participantes

Inicio del debate.

TEMAS:

- ESCASA COMUNICACIÓN
- ¿QUE PASARÍA SI NO SE DESPEJAN TODAS LAS DUDAS?
- DESINTERES POR INVOLUCRARSE EN ASUNTOS DEL COMITE, ¿COMO LOGRAMOS QUE LOS SOCIOS SE INTEGREN?
- ESCASA ASISTENCIA A LAS REUNIONES CONVOCADAS
- CUALES SERIAN ESOS TEMAS POR EJEMPLO
- NO EXISTE PLANIFICACIÓN PREVIA
- EL LIDERAZGO GIRA EN TORNO A LAS MISMAS PERSONAS
- USTED COMO PRESIDENTE REELECTO COMO MOTIVARIA A QUE LOS DEMAS PARTICIPEN Y SEAN PARTE DEL LOGRO DE ESE DESARROLLO.
- INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS.
- SI TIENE CONOCIMIENTO QUE A MAS DE ESO EXISTEN MECANISMOS DE CONTROL, COMO POR EJEMPLO LAS VEEDURIAS O LOS OBSERVATORIOS CIUDADANOS

IMAGEN 1. REUNIÓN PREVIA A LA SOCIALIZACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN



Fuente: Asamblea general realizada el 20 de Agosto del 2014

IMAGEN 2. FOCUS GROUP REALIZADO EN LA SEDE SOCIAL DEL COMITÉ BARRIAL 9 DE OCTUBRE



Fuente: Focusgroup realizado el 6 de Febrero del 2015

IMAGENES 3, 4 Y 5. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



Fuente: Encuesta realizada el 20 de Febrero del 2015.