



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

INGENIERÍA EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

INGENIERA EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TEMA:

IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN DE FORTALECIMIENTO A LAS COMUNIDADES DE TOLATUZ, SHUID Y CHERLO, DE LA PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÓN ALAUSÌ, PROVINCIA CHIMBORAZO.

AUTORA:

MARITZA JUDITH TINGO VALDIVIEZO

RIOBAMBA - ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación, ha sido desarrollado por la Sra. Maritza Judith Tingo Valdiviezo, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. José Gabriel Pilaguano Mendoza.
DIRECTOR DEL TRIBUNAL

Ing. Doris Maribel Sánchez Lunavictoria
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Maritza Judith Tingo Valdiviezo, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 26 de Junio de 2017

Maritza Judith Tingo Valdiviezo

C.C. 0602774846

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo e hija, que han sido mi fortaleza y motivación constante, para superar todas las limitantes que se han presentado.

A mis seres queridos Padre Carlos Vera, mi Madre Ibelia Valdiviezo, y mis abuelas Carmencita y Zoilita; ejemplos de humildad, persistencia, dedicación, entrega, amor y servicio; quienes me han acompañado y me han fortalecido con el Don de la persistencia, para alcanzar esta meta propuesta.

Maritza J, Tingo V.

AGRADECIMIENTO

De manera muy especial, agradezco al DIOS DE LA VIDA, que me ha permitido culminar esta etapa formativa y a quien pude experimentar presente y visible, especialmente en cada una de las dificultades que se me presentaron.

Agradezco también a mi esposo, amigo y compañero, que me acompañó y me levantó en cada uno de los momentos difíciles que tuve que enfrentar y por su apoyo constante.

A mis maestros, especialmente al Ing. Romeo Rodríguez y al Ing. Antonio Sambonino, por abrirme las puertas de la ESPOCH cuando más lo necesitaba, por su predisposición y apoyo constante, Ustedes han sido pilares fundamentales para llegar a culminar este sueño de profesionalizarme, MIL GRACIAS a Ustedes.

Maritza J, Tingo V.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|----------|
| Portada | i |
| Certificación del tribunal | ii |
| Declaración de autenticidad..... | iii |
| Dedicatoria..... | iv |
| Agradecimiento..... | v |
| Índice general..... | vi |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de gráficos..... | ix |
| Índice de anexos..... | xi |
| Resumen..... | xii |
| Abstract..... | xiii |
| Introducción | 1 |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. | 3 |
| 1.1.1 Formulación del Problema..... | 4 |
| 1.1.2 Delimitación del Problema. | 4 |
| 1.2 JUSTIFICACIÓN. | 5 |
| 1.3 OBJETIVOS | 6 |
| 1.3.1 Objetivo General..... | 6 |
| 1.3.2 Objetivos Específicos. | 6 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEORICO | 7 |
| 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS..... | 7 |
| 2.1.1 Antecedentes Históricos | 7 |
| 2.1.2 Coordenadas: | 8 |
| 2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA..... | 9 |
| 2.2.1 Modelo de Gestión..... | 10 |
| 2.2.2 Tipos de modelos de gestión..... | 11 |
| 2.3 MARCO CONCEPTUAL..... | 20 |
| 2.4 IDEA A DEFENDER | 21 |
| 2.4.1 Idea general..... | 21 |
| 2.4.2 Variables | 21 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÒGICO..... | 22 |
| 3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN. | 22 |
| 3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA..... | 22 |
| 3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS..... | 25 |
| 3.4.1. Técnicas e Instrumentos: | 25 |
| 3.5. RESULTADOS DE ENCUESTA APLICADA | 26 |
| 3.5.1. Interpretación de resultados de la encuesta aplicada en la zona de intervención. 30 | |
| 3.5.2. Gráfico de análisis de resultados de la encuesta | 55 |
| 3.6. VERIFICACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER..... | 56 |
| CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO..... | 57 |
| 4.1 TITULO | 57 |
| 4.2 PROPUESTA..... | 57 |
| 4.2.1 Matriz de marco lógico. | 57 |
| 4.2.2 Proceso gráfico de la propuesta | 58 |
| 4.3 RESULTADOS (R). | 59 |
| 4.3.1 Resultados 1.- análisis del estado situacional socio-organizativo de la zona de intervención. | 59 |
| 4.3.2 Resultado 2.- determinación de ejes de acción para la solución de problemáticas relevantes identificadas..... | 67 |
| 4.3.3 Resultado 2.- determinación de los ejes de acción que influyen en la solución de problemáticas socio-organizativas más relevantes. | 69 |
| 4.3.4 Resultado 3.- modelo de gestión social para el fortalecimiento socio- organizativo del área de intervención. | 70 |
| 4.4 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN..... | 78 |
| 4.4.1 Matriz De Evaluación Y Resultados.- | 78 |
| CONCLUSIONES.-..... | 80 |
| RECOMENDACIONES..... | 80 |
| BIBLIOGRAFIA | 82 |
| ANEXOS | 83 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabla 1: | Estadística de la población..... | 23 |
| Tabla 2: | La organización de su comunidad | 31 |
| Tabla 3: | Rivalidades en la comunidad | 32 |
| Tabla 4: | Las organizaciones coordinan acciones | 33 |
| Tabla 5: | Estructura organizativa de la comunidad..... | 34 |
| Tabla 6: | Rendición de cuentas | 35 |
| Tabla 7: | Los líderes | 36 |
| Tabla 8: | Las directivas están capacitadas | 37 |
| Tabla 9: | Los dirigentes asisten a cursos de formación..... | 38 |
| Tabla 10: | La comunidad recibe formación | 39 |
| Tabla 11: | Los conflictos de la comunidad | 40 |
| Tabla 12: | Los dirigentes ayuda al desarrollo socio-organizativo | 41 |
| Tabla 13: | Los líderes incluyen a todos los moradores | 42 |
| Tabla 14: | La gestión de los dirigentes | 43 |
| Tabla 15: | El trabajo de los dirigentes..... | 44 |
| Tabla 16: | Hay coordinación entre los diferentes dirigentes..... | 45 |
| Tabla 17: | Llos dirigentes llama a mingas, reuniones y más actividades | 46 |
| Tabla 18: | Los dirigentes gestionan | 47 |
| Tabla 19: | El trabajo de las directivas está basado..... | 48 |
| Tabla 20: | Lla comunidad manejan inventarios | 49 |
| Tabla 21: | La comunidad tiene un reglamento..... | 50 |
| Tabla 22: | Los jóvenes profesionales de la comunidad, ayudan en su organización | 51 |
| Tabla 23: | Los líderes capacitan en temas organizativos | 52 |
| Tabla 24: | Las instituciones que apoyan | 53 |
| Tabla 25: | Los comuneros para con los dirigentes | 54 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|-------------|--|----|
| Gráfico 1: | Mapa geográfico de la división política de la parroquia Guasuntos..... | 7 |
| Gráfico 2: | Ubicación geográfica de la parroquia Guasuntos | 8 |
| Gráfico 3: | Modelo de RH de Harper y Lynch (1992)..... | 12 |
| Gráfico 4: | Modelo de RH de Werther y Davis (2000)..... | 13 |
| Gráfico 5: | Modelo de gestión de Chiavenato (2004) | 15 |
| Gráfico 6: | Modelo de gestión de Beer y sus colaboradores (1989) | 16 |
| Gráfico 7: | Modelo de Gestión Social desde la perspectiva empresarial | 17 |
| Gráfico 8: | Modelo de Gestión Social desde la perspectiva de la organización social | 18 |
| Gráfico 9: | Modelo de Gestión Social desde la perspectiva de la organización social; | 18 |
| Gráfico 10: | Modelo de Fortalecimiento Socio-organizativo (2012)..... | 19 |
| Gráfico 11: | La organización de su comunidad | 31 |
| Gráfico 12: | Rivalidades en la comunidad | 32 |
| Gráfico 13: | Las organizaciones coordinan acciones..... | 33 |
| Gráfico 14: | Estructura organizativa de la comunidad..... | 34 |
| Gráfico 15: | Rendición de cuentas | 35 |
| Gráfico 16: | Los líderes..... | 36 |
| Gráfico 17: | Las directivas están capacitadas | 37 |
| Gráfico 18: | Los dirigentes asisten a cursos de formación..... | 38 |
| Gráfico 19: | La comunidad recibe formación | 39 |
| Gráfico 20: | Los conflictos de la comunidad | 40 |
| Gráfico 21: | Los dirigentes ayuda al desarrollo socio-organizativo | 41 |
| Gráfico 22: | Los líderes incluyen a todos los moradores | 42 |
| Gráfico 23: | La gestión de los dirigentes | 43 |
| Gráfico 24: | El trabajo de los dirigentes..... | 44 |
| Gráfico 25: | Hay coordinación entre los diferentes dirigentes..... | 45 |
| Gráfico 26: | Los dirigentes llama a mingas, reuniones y más actividades | 46 |
| Gráfico 27: | Los dirigentes gestionan | 47 |
| Gráfico 28: | El trabajo de las directivas está basado..... | 48 |
| Gráfico 29: | La comunidad manejan inventarios | 49 |
| Gráfico 30: | La comunidad tiene un reglamento..... | 50 |
| Gráfico 31: | Los jóvenes profesionales de la comunidad, ayudan en su organización .. | 51 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 32: Los líderes capacitan en temas organizativos | 52 |
| Gráfico 33: Las instituciones que apoyan | 53 |
| Gráfico 34: Los comuneros para con los dirigentes | 54 |
| Gráfico 35: Análisis de resultados de la encuesta | 55 |
| Gráfico 36: Matriz de marco lógico | 57 |
| Gráfico 37: Proceso gráfico de la propuesta | 58 |
| Gráfico 38: Problema de estructura organizativa..... | 62 |
| Gráfico 39: Problema de gestión socio-organizativa. | 63 |
| Gráfico 40: Problema de debilitamiento en liderazgo..... | 64 |
| Gráfico 41: Debilidad en la formación dirigencial y de liderazgo..... | 66 |
| Gráfico 42: Árbol de problemas..... | 67 |
| Gráfico 43: Arbol de objetivos..... | 68 |
| Gráfico 44: Organigrama propuesto..... | 71 |
| Gráfico 45: Organigrama Estructural..... | 73 |
| Gráfico 46: Propuesta de Modelo | 76 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo 1: Encuesta aplicada en la comunidad tolatuz..... | 83 |
| Anexo 2: Encuesta aplicada en la comunidad shuit..... | 84 |
| Anexo 3: Encuesta aplicada en la comunidad shuit..... | 85 |
| Anexo 4: Elaboración del Mapa Parlante comunitario y sus organizaciones (Shuid, Cherlo, Tolatuz)..... | 86 |
| Anexo 5: Construcción de la Misión, Visión y Objetivos del Modelo de gestión Social. (Comunidades; Cherlo, Tolatuz, Shuid) | 86 |
| Anexo 6: Socialización del Modelo de Gestión Social con las comunidades; Cherlo, Tolatuz, Shuid..... | 86 |

RESUMEN

La presente investigación es la implementación de un modelo de gestión de fortalecimiento a las comunidades de Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la Parroquia Guasuntos, Cantón Alausí, Provincia Chimborazo. Busca identificar las dinámicas socio-organizativas de la zona de intervención y su estado situacional para fortalecer el proceso socio-organizativo de las comunidades, esta investigación se realizó mediante encuestas a los beneficiarios en la zona de intervención, con lo cual se tabuló los datos, logrando identificar problemáticas en la estructura organizativa, frágil capacidad de gestión organizacional, liderazgo debilitado y escasa formación dirigencial. En este contexto la implementación del Modelo de Gestión para el fortalecimiento socio-organizativo permitirá mejorar la estructura organizativa comunitaria, la formación Integral de liderazgo y su capacidad de gestión organizativa en el marco de una agenda de desarrollo integral comunitario y la intervención articulada a nivel interinstitucional en el territorio. Para lo cual se recomienda a los dirigentes aplicar el modelo propuesto para ayudar a fortalecer el desarrollo de las comunidades y cumplir sus objetivos.

Palabras clave: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS> <MODELO DE GESTIÓN> <ORGANIZACIÓN> <LIDERAZGO> <ALAUÍS (CANTÓN) >

Ing. José Gabriel Pilaguano Mendoza.
DIRECTOR TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

The current investigation is the implementation of a management model of strengthening the communities of Tolatuz, Shuid, and Cherlo, of the Parish Guasuntos, Canton Alausì, Province Chimborazo. It seeks to identify the socio-organizational process of the communities, this research was carried out by means of surveys of the beneficiaries in the intervention area, which tabulated the data, identifying problems in the organizational structure, fragile capacity for organizational management , weak leadership and poor leadership training .In this context, the implementation of the Management Model for socio-organizational strengthening will allow for an improvement of the organizational structure within the framework of a comprehensive community development agenda and inter-agency articulated intervention in the territory. For this purpose, leaders are recommended to apply the proposed model to help strengthen the development of communities and achieve their objectives.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES>< MANAGEMENT MODEL> < ORGANIZATION> < LEADERSHIP> < ALAUSÌ (CANTON) >

INTRODUCCIÓN

Toda organización social tiene su razón de ser, y para ello se busca insertar de la mejor manera herramientas de planificación y gestión organizativa que atenúen el nivel de incertidumbre y una adecuada toma de decisiones. Es por esto que el presente trabajo de investigación se lo ha desarrollado en cuatro capítulos que están conformados de la siguiente manera:

El I capítulo identifica la situación socio-organizativa por la que está atravesando la zona de intervención que comprende las comunidades Tolatuz, Shuit y Cherlo de la parroquia Guasuntos, cantón Alausi, lo cual permite tener claro el panorama problemático en la dinámica socio-organizativa del sector, y establecer la necesidad de solución a través de la elaboración de un Modelo de Gestión social, para el fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades en mención.

En el capítulo II se señala el marco teórico y conceptual, el cual tiene que ver con la base científica que permite desarrollar de manera efectiva la propuesta, además su enfoque se rige principalmente en la ciencia de la administración desde la perspectiva de Modelo de Gestión Social.

El capítulo III describe el marco metodológico en el que se define el tipo y diseño de investigación, así como la población muestra y la determinación del tamaño de la muestra a ser investigada en este caso en base a población finita, y para su aplicación fue necesario realizar el respectivo cálculo de la muestra, y el instrumento de recolección de datos para recabar la información fue la encuesta.

El capítulo IV comprende la diseño del modelo de gestión social para el fortalecimiento socio-organizativo de la zona de intervención, el cual inicia con el análisis de las debilidades más relevantes identificadas en bloques temáticos ordenados en categorías en un árbol de problemas, el cual nos permite esbozar el árbol de objetivos, y los ejes de acción más relevantes.

En este sentido el Modelo de Gestión Socio-organizativa plantea la misión, visión, objetivo estratégico, así como también la estructura organizativa, funcional y de procesos.

Al finalizar este capítulo se describe las conclusiones y recomendaciones que amerita este trabajo de investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Ecuador es un país geográficamente estratégico que cuenta con potenciales ambientes que permiten la diversidad de producción agrícola, la misma que se desarrolla, especialmente en sectores campesinos, que basan su sustento sobre todo alimentario en sistemas de Agricultura Familiar Campesina (AFC) los que presentan serias limitaciones para cerrar la cadena de valor agregado. Es aquí donde el sector industrial, por contar con capacidad económica, cumplen la tarea de dar valor agregado a la producción campesina, lo que les beneficia con el mayor porcentaje de réditos económicos; debilitando así la economía y calidad de vida campesina.

En este contexto, siendo la Provincia de Chimborazo eminentemente agrícola, lamentablemente posee pocas industrias que transformen la producción primaria, esto se debe a que quizás no existe capacidad de inversión con perspectiva empresarial, problemática que tiene como consecuencia falta de empleo, empobrecimiento y sobre todo el escaso desarrollo de las localidades rurales.

Por su parte, el Cantón Alausi, pese a ser un territorio considerado históricamente como el “Granero del Ecuador” por su alta producción de granos, cereales, tubérculos y frutales en un 77%, de acuerdo a los datos, (INEC, Censo, 2010) se puede apreciar que el 75% de la población infantil sufre algún grado de desnutrición.

De la misma manera, se evidencia pobreza extrema por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI), en un 63,8% de la población cantonal, el 49,8% habita en viviendas con características físicas inadecuadas/precarias, el 81,4% en viviendas con servicios básicos inadecuados, el 16,1% son personas que habitan en hogares con alta dependencia económica procedente de migrantes (migración interna y externa). : PDOT. (Alausi., 2015).

Toda esta problemática ha conllevado que un 3,2 % de niños, no asisten a la escuela y que sus familias, en un 43,7% vivan en estado de hacinamiento.

En consecuencia, se observa que los niños y las mujeres se han convertido en una población altamente vulnerable por los efectos que acarrearán estas condiciones de vida. Fuente: PDOT. (Alausi., 2015).

A toda esta gran problemática, se suma los efectos de la migración que junto con los altos índices de pobreza referidos en los párrafos anteriores, las comunidades indígenas de Tolatuz, Shuid y Cherlo de la parroquia Guasuntos, se vean seriamente afectadas en su fortalecimiento socio-organizativo y económico –productivo, porque, además de lo dicho, las mujeres del sector enfrentan otros aspectos adversos relacionados con los problemas de cambio climático, limitado acceso a técnicas y tecnología productivas sostenibles, mercado sujeto a oferta y demanda que genera competencia desigual y comercio injusto, limitación en hablar y/o entender el idioma castellano, escolaridad inconclusa, entre otras. (A., 2015)

Además de lo anotado, las mujeres indígenas han debido asumir solas las actividades y responsabilidades sociales, económicas y prácticas agro- productivas dentro y fuera del hogar, sin un modelo de gestión con el que puedan alcanzar sus objetivos de fortalecimiento familiar y comunal.

Frente a este desalentador panorama se propone la presente investigación para contribuir con una alternativa de solución a través de la elaboración de un Modelo de Gestión para el Fortalecimiento Social que impulse al desarrollo de las comunidades en mención.

1.1.1 Formulación del Problema.

¿En qué medida un modelo de gestión social **influye** en el fortalecimiento socio – organizativo, de las comunidades de Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, cantón Alausi, provincia Chimborazo?

1.1.2 Delimitación del Problema.

El presente trabajo de investigación comprende las Comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, cantón Alausi, provincia Chimborazo.

1.2 JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo investigativo se fundamenta en la idea de que un modelo de gestión orienta el trabajo, los lineamientos y las acciones que serán emprendidas por un grupo de personas, instituciones públicas o privadas, hacia el logro de objetivos comunes. En este sentido se busca elaborar un modelo de gestión social que afiance el desarrollo de las comunidades y su calidad de vida.

Por lo manifestado, el trabajo se reviste de **importante** puesto que el Modelo de gestión social pretende fortalecer el aspecto socio-organizativo de las localidades antes mencionadas, mejorando capacidades necesarias para emprender procesos de desarrollo desde sus realidades.

Es por ello que la investigación surge de la **necesidad** urgente de hacer frente al debilitamiento socio-organizativo que atraviesan las comunidades, por toda la problemática ya referida.

También posee **pertinencia** porque, una vez elaborado el modelo de gestión, este permitirá identificar e impulsar las fortalezas del territorio, proceso que puede ser empoderado por un tejido social que ha fortalecido sus capacidades socio-organizativas para ser gestoras del cambio.

El trabajo tiene **originalidad** porque se aplica a una población que responde a una realidad concreta necesitada de un cambio en su gestión.

En cuanto al **interés** por investigar esta realidad, se debe a que, como existe un proceso iniciado con la Fundación Kawsayta Awashun, auspiciantes de este estudio, se vuelve indispensable darle continuidad, mediante la elaboración del Modelo de Gestión Social que permita impulsar las fortalezas del territorio.

En relación a **la novedad y relevancia**, el trabajo debidamente procesado y sustentado, se constituye en una herramienta teórico-práctico, para que la fundación a través de su equipo técnico lo aplique, en función de incidir en el mejoramiento de la calidad de vida del sector.

La **factibilidad** de la ejecución del presente trabajo, radica en la apertura y patrocinio que han brindado; por una parte, las comunidades, y, por otra, la Fundación Kawsayta Awashun con su documentación como fuente de investigación, asesoramiento y financiamiento económico con los que se ha podido aplicar de manera oportuna esta propuesta.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Implementar un modelo de gestión social (MGS), para el fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, del cantón Alausi, Provincia Chimborazo, a través del diseño del Modelo de Gestión Social (MGS).

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Analizar el estado situacional socio-organizativo del área de intervención, identificando las problemáticas socio-organizativas más relevantes.
- Determinar los ejes de acción que influyen en la solución a problemáticas socio-organizativas más relevantes
- Elaborar un modelo de gestión social que permita el fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, con el objeto de impulsar el mejoramiento de su calidad de vida.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

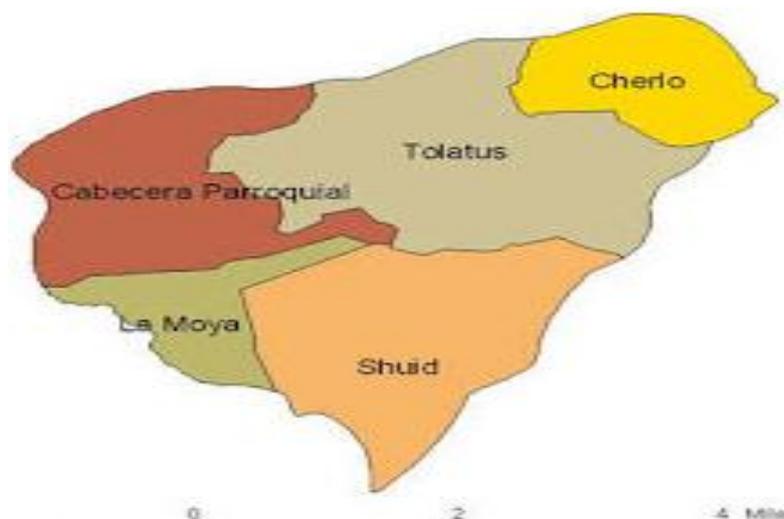
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1.1 Antecedentes Históricos

La parroquia de Guasuntos es una de las 9 parroquias rurales del Cantón Alausí, provincia de Chimborazo- Ecuador, se encuentra ubicada en la región Sierra, sus límites son:

- Norte: parroquia de Tixán
- Sur: parroquia de Pumallacta
- Este: comunidad de Nizag
- Oeste: parroquia de Achupallas.

Gráfico 1: Mapa geográfico de la división política de la parroquia Guasuntos.

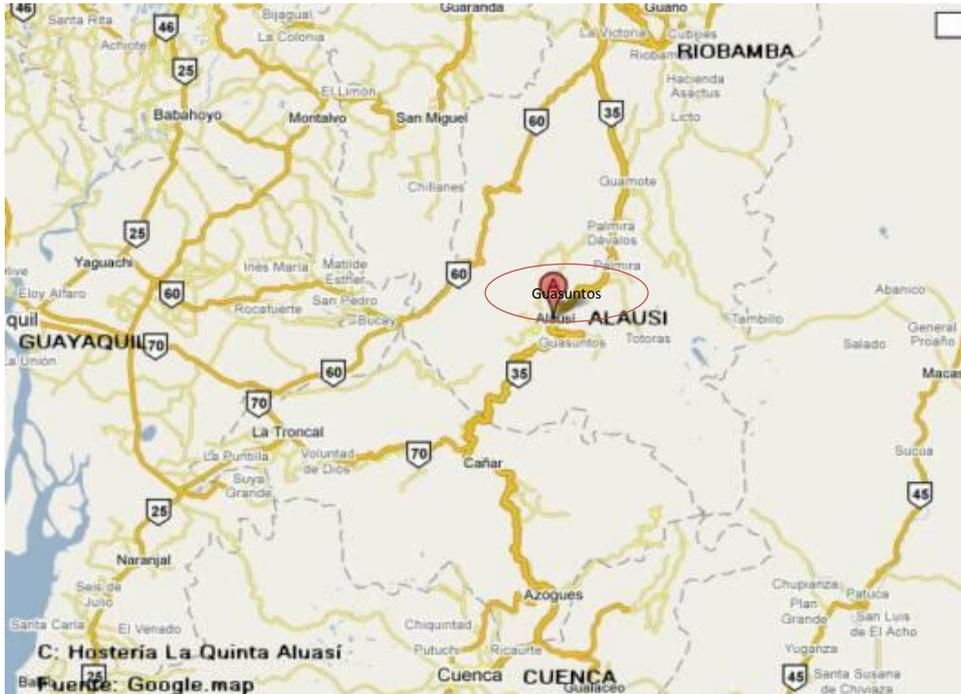


<http://guasuntos.gob.ec/>

Autor: <http://guasuntos.gob.ec/>

Fuente:

Gráfico 2: Ubicación geográfica de la parroquia Guasuntos



Fuente: Google.map (Mapas Toolbar): www.mapsgalaxy.com
Autor: Mapas Toolbar

2.1.2 Coordenadas:

1. Latitud: 2° 12' Sur
2. Longitud: 78° 48' Oeste

2.1.3 Ubicación

Se localiza a 11 km de Alausi hacia el sur, junto a la carretera Panamericana.

2.1.4 Extensión

Ocupa la parte Oriental de la Hoya del Chanchán o Alausí, en los declives del Cerro Pachamama y al pie de la colina Danshi, posee una extensión de 270 km de superficie.

2.1.5 Clima

Lo accidentado del terreno determina el clima de la zona, sintiendo frío en las alturas y templado en los valles, en general el verano se presenta: despejado, templado y seco, mientras el invierno es frío y nublado.

2.1.6 Fiestas Populares

Se festejan el 25 de agosto en homenaje al Patrón “San Luis Rey de Francia”. Estas fiestas se realizan del 18 al 31 de agosto, la programación festiva abarca: corrida de toros, bailes populares, juegos pirotécnicos, juegos deportivos, misas solemnes, la

demostración cultural y amistosa de su pueblo. Este es un de los actos más populares que se realizan en las festividades de la Parroquia.

2.1.7 Población

Según el censo realizado en esta parroquia, se ha registrado los siguientes resultados. En la zona urbana existen 1300 habitantes y en la zona rural 3200 habitantes aproximadamente.

2.1.8 Actividades Económicas

Una de las actividades que realiza es la agricultura, cultivando principalmente la cebada y el trigo por ser productos que requieren poca agua, en los lugares que tienen regadío siembra papas, maíz, constituyendo la agricultura la base de su economía.

(<http://www.ec.viajandox.com/alausi/guasuntos-A887>, 2007-2016)

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

La mayoría de países de América Latina, impulsa su modelo de desarrollo basado en el neoliberalismo, el cual se basa en el crecimiento del capital financiero por sobre el ser humano, este paradigma de desarrollo social ha traído consecuencias negativas como: la desigualdad, inequidad, limitaciones de acceso a oportunidades, debilidad democrática, entre otros. (Soto, 2002).

La política de los años 90 nos hacía pensar que el desarrollo y crecimiento del país estaba en la acumulación financiera, dejando a un lado el bienestar de las grandes mayorías; la inversión en las áreas sociales (educación, salud, Agro) era vista como derroche de la economía. (SENPLADES, 2013).

En esta última década, el Ecuador, con la nueva constitución del 2008, ha permitido el surgimiento de una etapa que se ha caracterizado por buscar formas alternativas de hacer política, esto ha promovido el surgimiento de nuevos “modelos de gestión”, muchos de ellos en la búsqueda de priorizar al ser humano sobre el capital financiero, lo que significa un reto en el desarrollo del país.

En este sentido, la reestructuración administrativa del país en zonas, distritos y circuitos, es una muestra palpable del modelo de gestión que lleva a cabo nuestro país, en el que la

desconcentración de los servicios del estado, busca acercar a los lugares más lejanos sus servicios públicos. (SENPLADES, Folleto popular: ¿Qué son las zonas, distritos y circuitos? , 2012)

En este aspecto, desde la perspectiva del presidente Constitucional del Ecuador, Rafael Correa, hace mención a que; “La gestión del estado mira al ser humano como el fin mismo de las políticas públicas, y su rol es de facilitador de oportunidades, aduce que el viejo adagio decía; “no des pescado, enséñale a pescar, y en los momentos actuales ya no basta con enseñarles a pescar, sino a hacer el anzuelo” (<http://www.planificacion.gob.ec>, 2012).

Concomitante a esta perspectiva, el objetivo 4 del buen vivir, menciona “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”, esto nos demuestra que el país tiene como una de sus prioridades, el desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas de la población, con el fin de buscar su auto sostenibilidad con el apoyo permanente del estado (SENPLADES, www.buenvivir.gob.es, 2009)

En este aspecto, los micro y macro emprendimientos surgen, o buscan su fortalecimiento, aliados o apoyados por la banca estatal, las personas refuerzan la confianza en sí mismos, dejando de lado la visión de un estado paternalista, para crear trabajo; lógicamente esto no es suficiente, es una referencia de modelos de gestión pública en nuestro país.

Como vemos en términos generales, el Ecuador le apuesta a una nueva forma de resolver los problemas, haciendo que el ciudadano se empodere de su propio destino y tenga en sus manos las grandes decisiones, esto se puede evidenciar, leyendo los 12 objetivos nacionales del Buen vivir, a esta apuesta la podemos identificar como un nuevo modelo de gestión.

2.2.1 Modelo de Gestión

El término modelo proviene del concepto italiano de modello, un modelo hace referencia al ideal que, por sus características idóneas, es susceptible de imitación o reproducción.

El concepto de gestión, por su parte, proviene del latín gesño y hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. (Merino, 2012)

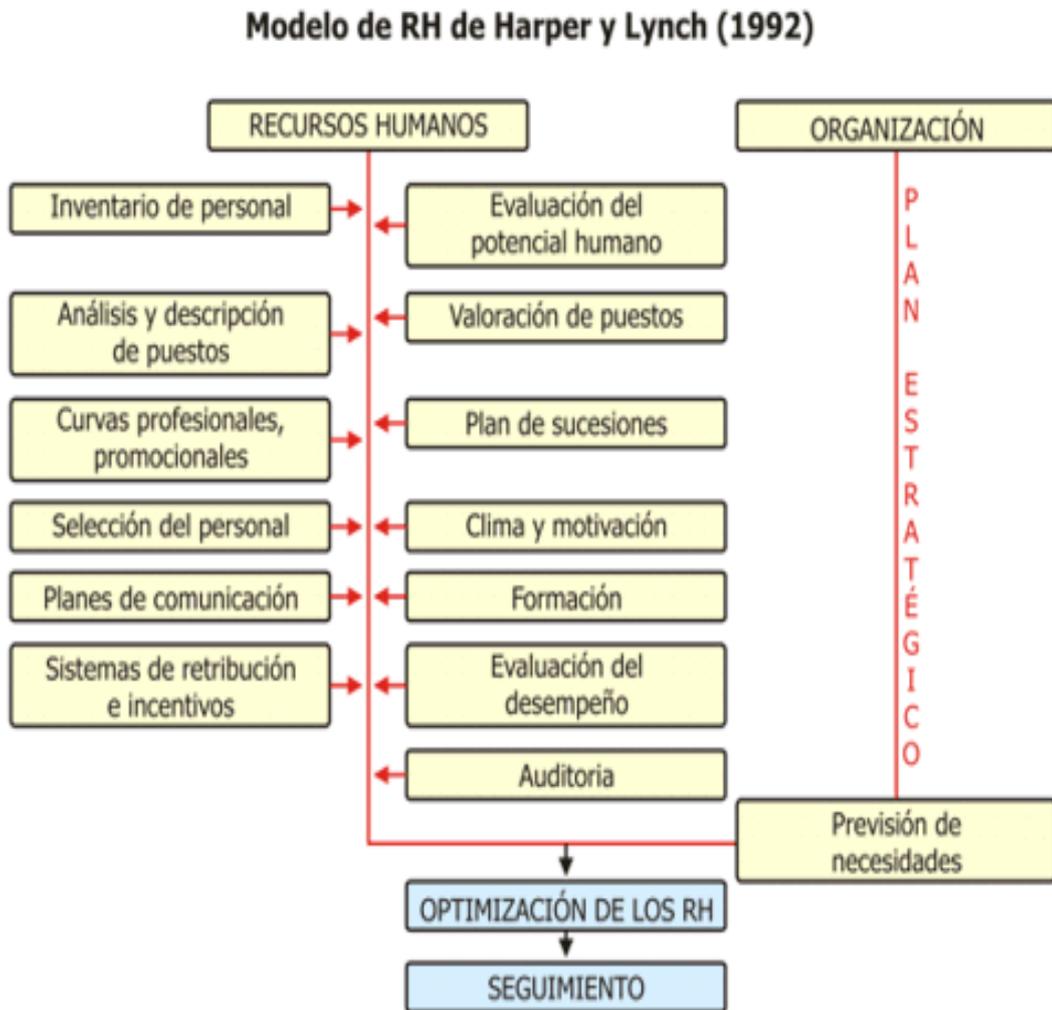
Por lo tanto, un **modelo de gestión** (MG) es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en la administración pública, como en las empresas o negocios privados, u organizaciones de cualquier índole.

Frente a esta definición se puede decir que mientras un MG busca réditos económicos, otro propende al bienestar de la población.

2.2.2 Tipos de modelos de gestión

Los modelos de gestión son muy diferentes entre sí, pero es importante destacar que todos y cada uno de ellos poseen niveles de eficiencia que deben aplicarse según el tipo de realidad en la que se practique la gestión correspondiente, en este sentido no podemos decir que un modelo de gestión prototipo es el único o mejor, es importante conocer la variedad de modelos, esto permitirá tener una visión amplia sobre este recurso o herramienta que hoy en día es necesario para mejorar las capacidades de gestión de cualquier ente, así por ejemplo podemos referirnos a:

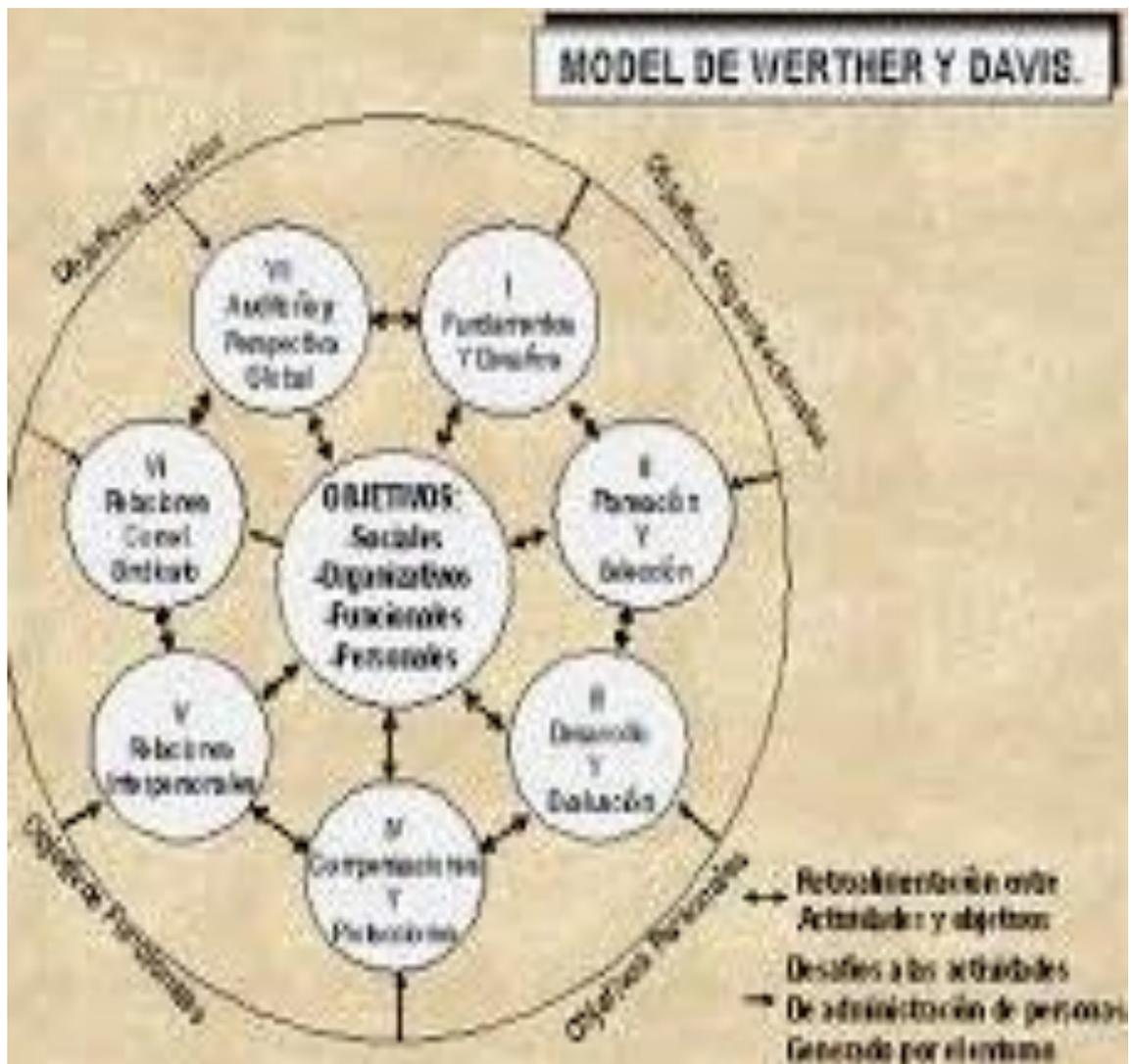
Gráfico 3: Modelo de RH de Harper y Lynch (1992)



- *El modelo de gestión de **Harper y Lynch**, suele comenzar a desarrollarse a partir de un plan estratégico y lleva a cabo una previsión de todas las necesidades que presenta la gestión de una organización. (Lynch, 1992)*

- *El modelo de gestión de Werther y Davis*, plantea una supuesta; dependencia entre las actividades que se encuentran relacionadas con los recursos humanos en una empresa, y que suelen ser agrupadas en cuatro categorías: objetivos sociales, objetivos organizativos, objetivos funcionales y objetivos personales, (William B. Werther Jr., 2000)

Gráfico 4: Modelo de RH de Werther y Davis (2000)



- *El modelo de gestión de Chiavenat*; plantea que los principales procesos correspondientes a la gestión de una empresa se focalizan en seis vertientes:
 - ✓ la admisión de personas
 - ✓ en la aplicación de dichas personas
 - ✓ en el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo incluyendo también el de
 - ✓ las personas en sus áreas laborales
 - ✓ en la retención del personal
 - ✓ y en el monitoreo y control
- (Chiavenato, 2004)

Gráfico 5: Modelo de gestión de Chiavenato (2004)

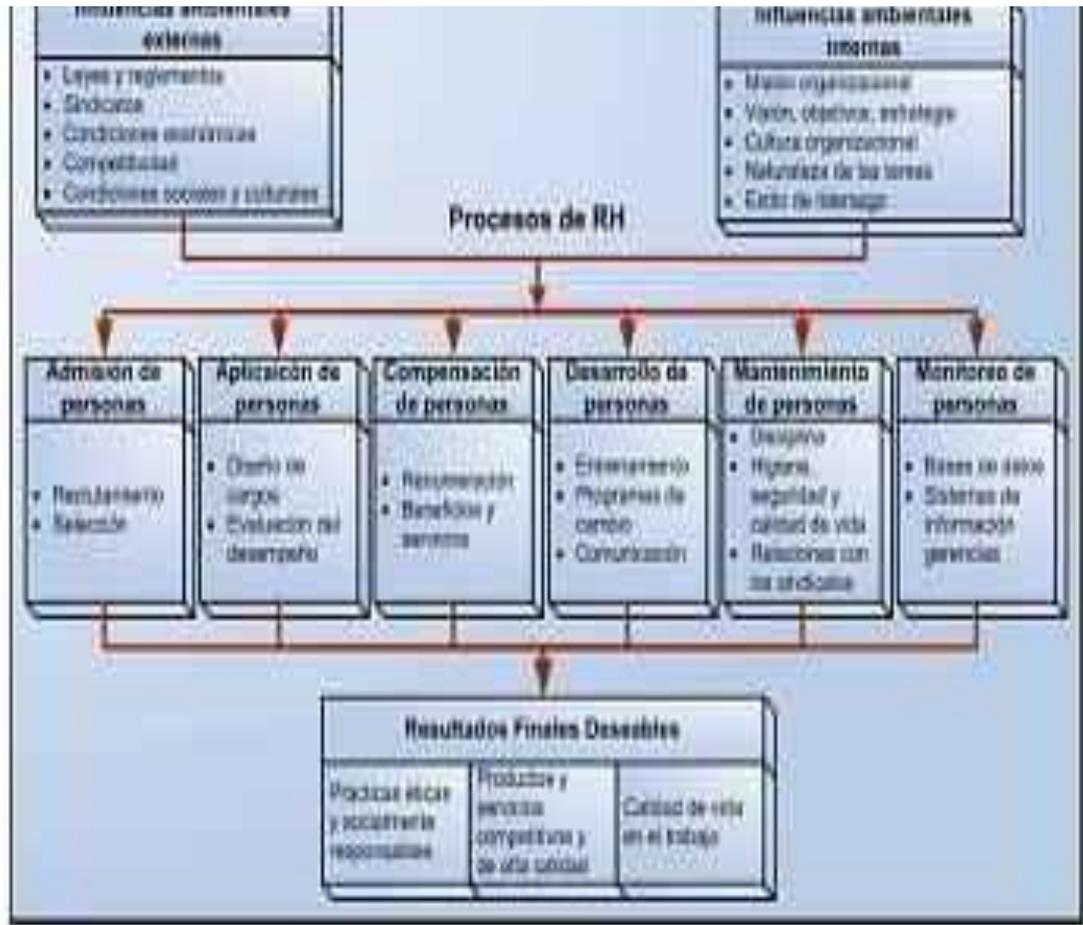
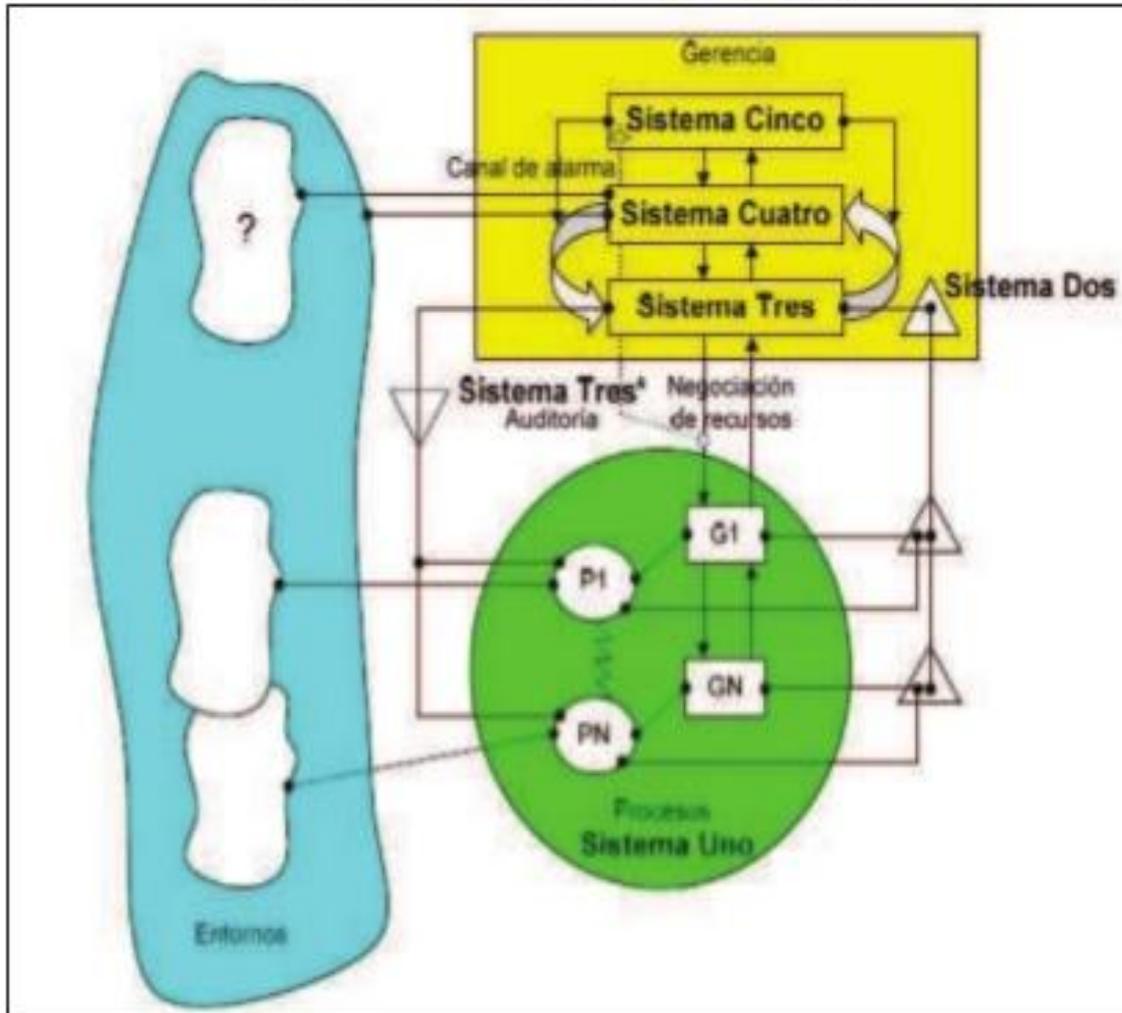


Ilustración 1.- Modelo de Gestión de diagnóstico de RH / Fuente: Chiavenato, 2000

- **Modelo de gestión de Beer y sus colaboradores;** En este modelo de gestión se explica detalladamente el hecho de que la participación de cada uno de los empleados es fundamental **para poder llegar al alcance de los objetivos** pertenecientes a la empresa. Beer, G, (Beer, 1989).

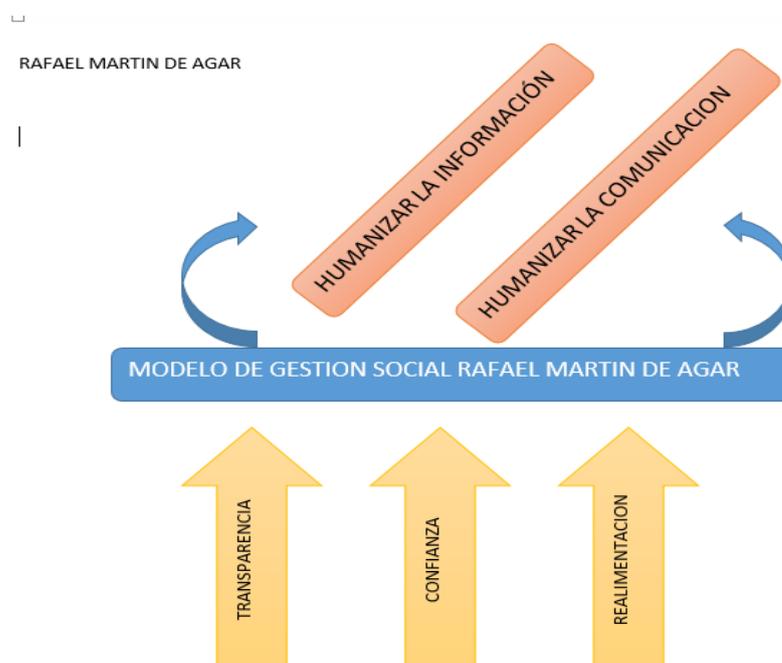
Gráfico 6: Modelo de gestión de Beer y sus colaboradores (1989)

El Modelo de Sistema Viable de Stafford Beer



- **Modelo de gestión social;** Desde la perspectiva empresarial, según Rafael Martín de Agar Tirado; el Modelo de Gestión Social, se trata de un modelo orientado a las personas, cuyo objetivo es humanizar la información y las comunicaciones que fluyen en cada empresa, este modelo se basa en tres pilares:
 - ✓ Transparencia, para lo que las empresas necesitan desarrollar comunicaciones abiertas. De esta manera, se ayuda a entender las decisiones, se promueve la contribución de los empleados, a resolver problemas, y un mayor compromiso con los objetivos de la empresa. Con este modelo, las típicas ‘cajas negras’ en todas las organizaciones desaparecerán y la información secreta se haría pública.
 - ✓ Confianza. Para generar confianza, además de transparencia, es necesario transformar el entorno de trabajo en uno en el que la honestidad y la elaboración sean parte de los valores más profundos de la compañía.
 - ✓ Realimentación en tiempo real. Esto significa que la compañía tiene en marcha los procesos y herramientas necesarias para permitir a los empleados proveer realimentación en tiempo real de una manera directa, constructiva y honesta. (Rafael Martín de Agar Tirado, 2011)

Gráfico 7: Modelo de Gestión Social desde la perspectiva empresarial



Fuente: según Rafael Martín de Agar Tirado (2011)

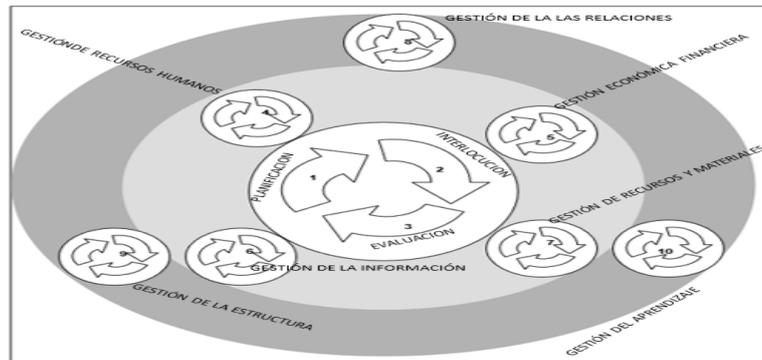
- **Modelo de gestión social desde la perspectiva de la organización social;** Fernando Fantova menciona que cualquier actividad, o proceso se rige por la dinámica cíclica compuesta de: **planificación-ejecución-evaluación,**” momentos o subprocesos de cualquier proceso, no, por cierto, sucesivos sino permanentes e interrelacionados.

La *gestión social* es utilizada para referirnos a la gestión de las unidades, organizaciones, sistemas o redes que hacen intervención social:

- Así, en el ámbito latinoamericano, es frecuente el uso de *gestión social* o *gerencia social* para referirse a la gestión en las organizaciones con finalidades, por decirlo así, sociales.
- En el ámbito europeo es más frecuente encontrar el término *gestión social* para referirse a una parte o aspecto de la gestión en aspectos relacionados con la dimensión o responsabilidad social de las empresas (u otras organizaciones).
- También podríamos hablar de *administración social* (muchas veces con mayúsculas) expresión que se utiliza más bien para las estructuras públicas que se generan desde la política social para la consecución del bienestar social.

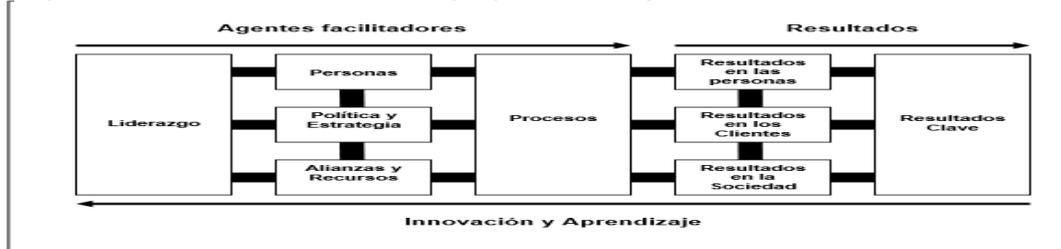
(Fantova, 2005)

Gráfico 8: Modelo de Gestión Social desde la perspectiva de la organización social



Fuente: Fernando Fantova (2005)

Gráfico 9: Modelo de Gestión Social desde la perspectiva de la organización social;



Fuente: Fernando Fantova (2005)

- **Fortalecimiento Socio-organizativo;** se entiende como la **gestión socio-organizativa** que le permite a los asociados y asociadas lograr sus objetivos de desarrollo humano. Por lo tanto, este nivel de gestión sustenta y fortalece la **gestión** de la organización. (Raul Gutierrez, 2012)

Gráfico 10: Modelo de Fortalecimiento Socio-organizativo (2012)

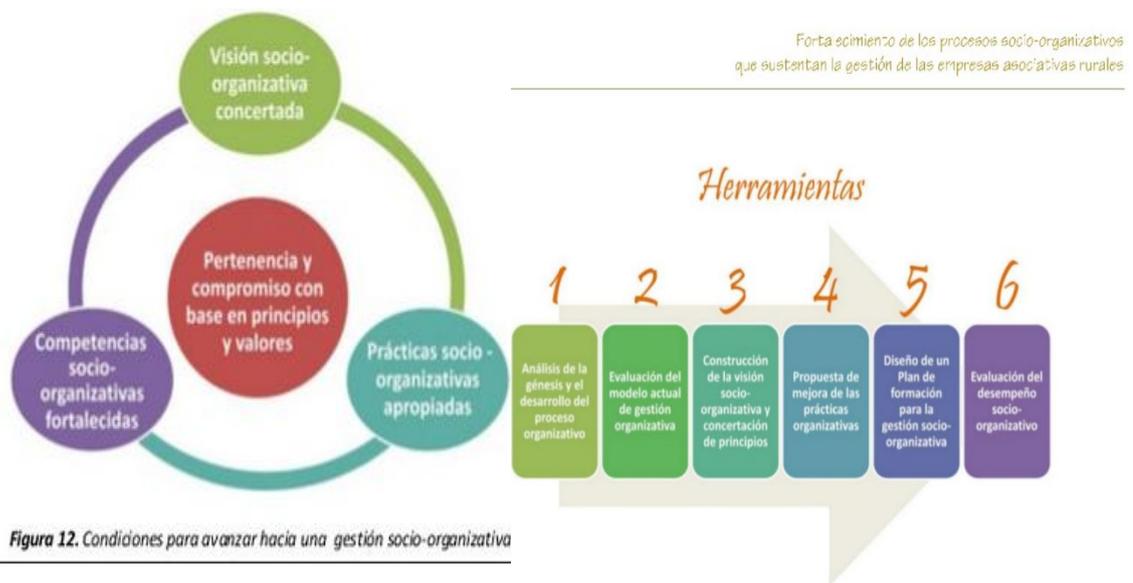


Figura 12. Condiciones para avanzar hacia una gestión socio-organizativa

2.3 MARCO CONCEPTUAL.

Comprende la interpretación de los términos usuales desde la perspectiva de modelos de gestión:

- Modelo: Proviene del concepto italiano de modello, un modelo hace referencia al ideal que, por sus características idóneas, es susceptible de imitación o reproducción.
- El concepto de Gestión: proviene del latín gesño y hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar.
- Fortalecimiento: permite referir a la acción de dar fuerza a algo o alguien
- Socio: Las personas que se vinculan con un objetivo en común (es decir, que se asocian) forman una sociedad.
- Organizativo: que tiene capacidad para organizar
- modelo de gestión (MG) es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad.
- Gestión social: se refiere a la gestión en las organizaciones con finalidades, por decirlo así, sociales.
- Modelos de gestión: pueden ser aplicados tanto en la administración pública, como en las empresas o negocios privados, u organizaciones de cualquier índole.

Fuente: (Merino, 2012)

2.4 IDEA A DEFENDER

2.4.1 Idea general

¿La implementación de un modelo de gestión social, **influirá** en el fortalecimiento socio organizativo, de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, del cantón Alausi, Provincia Chimborazo?

2.4.2 Variables

- **Variable Independiente:** Modelo de Gestión Social.
- **Variable Dependiente:** Fortalecimiento socio-organizativo.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo describe el marco metodológico en el que se define el tipo y diseño de investigación, así como la población muestra y el instrumento de recolección de datos para recabar la información sobre las variables del estudio.

3.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.

La presente investigación corresponde al tipo explicativo, pues se encarga de buscar el porqué de los hechos, mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto en la variable “modelo de gestión social **influirá** en el fortalecimiento socio-organizativo”

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La estrategia adoptada para la presente investigación, está enmarcada a responder al problema planteado: ¿En qué medida un modelo de gestión social **influye** en el fortalecimiento socio – organizativo con equidad de género, de las comunidades de Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, cantón Alausi, provincia Chimborazo?.

En tal sentido el tipo de investigación a ser aplicado es la investigación de campo, que consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, mediante un sondeo de opinión en la zona de intervención. Para luego mediante un análisis de tipo cuantitativo, extraer conclusiones que correspondan con los datos recogidos. (Sabino, 1992)

Cabe señalar que en esta investigación, los datos se recolectan en un solo momento.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población beneficiaria de este estudio constituyen 3 comunidades de la parroquia Guasuntos:

Tabla 1: Estadística de la población

| COMUNIDAD | POBLACION/HABITANTES | FAMILIAS POR COMUNIDAD |
|----------------|----------------------|------------------------|
| Cherlo | 175 habitantes | 45 familias |
| Tolatuz | 264 habitante | 70 familias |
| Shuid | 1395 habitantes | 208 familias |
| TOTAL | 1834 habitantes | 323 familias |

Fuente: CNPV 2010 – proyección 2015

Elaborado por: Equipo técnico GADPR-Guasuntos, 2015

La muestra representativa al cual se aplicará la herramienta de encuesta, corresponde al 10% de los jefes de familia de las comunidades a intervenir.

A continuación, se describe la fórmula que se aplicará para sacar la muestra de la población a ser encuestada.

Para determinar el tamaño de la muestra a investigar, se utilizará la siguiente fórmula para cálculo de la muestra en poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Total de la población

Z α = 2 al cuadrado (si la seguridad es del 95.5%)

p = proporción esperada (en este caso 10% = 0.1)

q = 1 – p (en este caso 1-0.1 = 0.9)

d = precisión (en su investigación use un 10%).

Siendo en nuestro caso el siguiente el cálculo a realizar

N = 323

Z α = 2

P = 10% = 0,1

Como dato a esta encuesta se utilizó el 10% de total de jefes de familia, se tomó dos parámetros:

1. Se despejo de la ecuación inicial $Z\alpha$ (seguridad con la que trabajaremos).

$$\frac{323}{?} \frac{100\%}{10\%} = 32.3$$

Este dato es un valor de referencia al 10% del número de familias que deben ser encuestadas reemplazamos como ($n = 32.3$) en la ecuación principal para encontrar el valor de seguridad con el que trabajaremos.

$$32.3 = \frac{323 * Z\alpha^2 * 0.1 * 0.9}{0.1^2(323 - 1) + Z\alpha^2 * 0.1 * 0.9}$$

Dónde:

$Z\alpha = 1.993817605$ por lo tanto $Z\alpha = 2$ Teniendo una seguridad en las encuestas del 95.5%

2. Se reemplazó el valor encontrada de $Z\alpha$ en la formula inicial encontrando el número de jefes de familia a ser encuestados

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{323 * 2^2 * 0.1 * 0.9}{0.1^2(323 - 1) + 2^2 * 0.1 * 0.9}$$

$$n = \frac{116.28}{3.58}$$

$$n = 32.38$$

$n = 33$ personas a ser encuestadas

Fuente: (Castellanos, 2015)
Elaborado por: Maritza Tingo

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

(marcos, 2005)

- **Métodos:** Los métodos a ser aplicados en la presente investigación, son:
- **Método Deductivo:** Es aquel que parte de un marco general de referencia hacia algo en particular.

En tal sentido se utilizará este método para conocer el contexto territorial, y los efectos directos o indirectos que dinamizan el desarrollo socio-organizativo de la zona de estudio.

- **Método Inductivo:** Es el razonamiento que analiza los hechos particulares para llegar a una conclusión general.

Este método permitirá en la investigación, identificar los hechos particulares de la zona y su incidencia en el estado situacional y las proyecciones que pueda tener, las cuales serán visualizadas en el modelo de gestión social que se plantea.

- **Método de Análisis:** Consiste en la Separación de un todo en sus partes constitutivas con el propósito de estudiar estas relaciones que las unen.

Con este método se identificará las diferentes relaciones, y actores que inciden en la dinámica social de las comunidades en estudio, y como estas pueden fortalecer el desarrollo de las localidades.

3.4.1. Técnicas e Instrumentos:

- **Técnica de la Encuesta.-** La Encuesta es una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas con lógica. Esta técnica será utilizada con actores de las comunidades en estudio.
- **Instrumento:** Cuestionario; el cuestionario constará con un listado de preguntas, aplicado a los pobladores de las comunidades, para conocer su opinión o criterio.
- **Técnica de Observación.-** Consiste en identificar insitu la zona del estudio y su estado situacional.

- ✓ **Instrumento:** Ficha de observación; consiste previamente o mapa parlante que identifique la zona de intervención y su estado situacional.

3.5. Resultados de encuesta aplicada

3.5.1. Encuesta

DIAGNOSTICO SITUACIONAL SOCIO-ORGANIZATIVO DE LAS COMUNIDADES CHERLO, TOLATUZ Y SHUID, DE LA PARROQUIA GUASUNTOS, CANTON ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.

El objetivo de esta encuesta es aportar al fortalecimiento de la organización social comunitaria, para mejorar su gestión en el desarrollo local.

FECHA:.....

COMUNIDAD:.....

NOMBRE DEL ENCUESTADO/DA:.....

1.- La organización de su comunidad es:

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular

2.- ¿Existen rivalidades en la comunidad que fomente grupos de intereses creados?

- Siempre
- Casi siempre
- rara vez
- nunca

3.- Las organizaciones coordinan acciones entre si para el adelanto de la comunidad?

- Siempre
- Casi siempre
- rara vez
- nunca

4.- ¿Con la estructura organizativa de la comunidad se ha fortalecido la organización social de la

Comunidad?

- Mucho
- Poco
- Nada

5.- ¿Las dirigencias de su comunidad realizan rendición de cuentas?

- Siempre
- Casi siempre
- rara vez
- nunca

6. Los líderes en su comunidad son:

- Democráticos
- Flexibles
- Autoritarios

7. ¿Las directivas están capacitadas para generar el desarrollo local de la comunidad?

- Mucho
- Poco
- Nada

8. ¿Los dirigentes asisten a cursos de formación en liderazgo y gestión organizativa?

- Si
- No

9. ¿Con que frecuencia la comunidad recibe formación en temas organizativos?

- 2 veces al año
- 1 vez al año
- Nunca

10. ¿Los conflictos de la comunidad son solucionados por sus líderes?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

11. ¿El liderazgo de los dirigentes ayudan al desarrollo socio-organizativo de su comunidad?

- Mucho
- Poco
- Nada

12 ¿Los líderes incluyen a todos los moradores en las actividades comunitarias?

Siempre

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

13 ¿En la gestión de los dirigentes se ha evidenciado corrupción?

Siempre

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

14 ¿El trabajo de los dirigentes de su comunidad es:

- Excelente
- Muy buena
- Buena
- Regular

15 ¿Hay coordinación entre los diferentes dirigentes de su comunidad?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

16. ¿Cuándo los dirigentes llama a mingas, reuniones y más actividades, asisten los moradores?

- Todos
- Muchos
- Pocos
- Nadie

17 ¿Los dirigentes gestionan adelantos para la comunidad?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

18. ¿El trabajo de las directivas está basado en algún plan de acción.

- Si
- no

19. ¿En la comunidad manejan inventarios de recursos y documentos comunitarios?

- Si
- no

20 ¿La comunidad tiene un reglamento interno para su funcionamiento?

- Si
- no

21. ¿Los jóvenes bachilleres o profesionales de la comunidad, ayudan en su organización y desarrollo?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

22. ¿Los líderes capacitan en temas organizativos a sus moradores?

- Siempre
- Casi siempre
- Rara vez
- Nunca

23. ¿Las instituciones que apoyan a la comunidad, articulan su intervención?

- Si
- no

24. ¿Hay colaboración de los comuneros para con los dirigentes

- Si
- No G

3.5.2. Interpretación de resultados de la encuesta aplicada en la zona de intervención.

PREGUNTA 1. La organización de su comunidad es?

Tabla 2: La organización de su comunidad

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 4 | 12,1 |
| Buena | 15 | 45,5 |
| Regular | 14 | 42,4 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 11: La organización de su comunidad



Gráfico N° 4 Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la organización de la comunidad, ninguna persona menciona que es **excelente**, que representan el 0 % de los encuestados, 4 personas que representa el 12,1% mencionan que es **Muy buena**, 15 personas que es el 45,5% **Buena** y 14 personas que es el 42,4 % dicen que es **Regular**; por lo tanto se evidencia una debilidad en este aspecto.

ANÁLISIS

A criterio de los encuestados la estructura organizativa tiene una calificación de la media para bajo es decir de buena a regular, en tal sentido no es una estructura que satisface la perspectiva de la población, por tanto es necesario fortalecerla.

PREGUNTA 2 ¿Existen rivalidades en la comunidad que fomenta grupo de intereses?

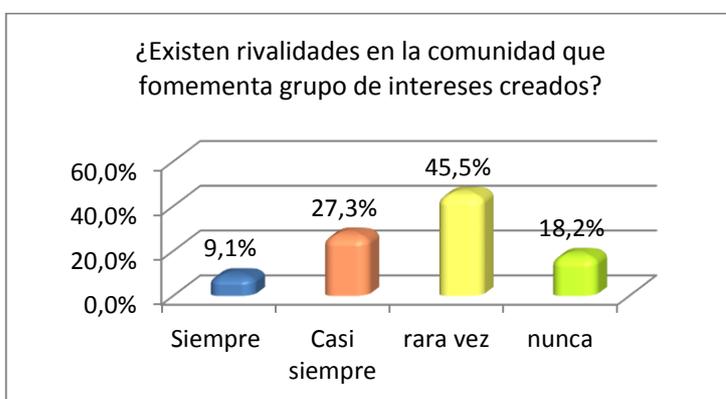
Tabla 3: rivalidades en la comunidad

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 3 | 9,1 |
| Casi siempre | 9 | 27,3 |
| rara vez | 15 | 45,5 |
| nunca | 6 | 18,2 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 12: Rivalidades en la comunidad



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Tan solo 3 personas que representan el 9,1% mencionan que **siempre** existe rivalidades en ñas comunidades, 9 persona que es el 27,3 % dicen que **casi siempre**; 15 que es el 45.5% dicen Rara vez y 6 personas que es el 18,2% manifiestan que **Nunca**; por lo que podemos darnos cuenta que se evidencia rivalidades.

ANÁLISIS

Como resultado del criterio de los encuestados, los porcentajes más altos califican que existe rivalidad entre las dirigencias, lo cual se podría entender como debilidad de liderazgo.

PREGUNTA 3. ¿Las organizaciones coordinan acciones para el adelanto de la comunidad?

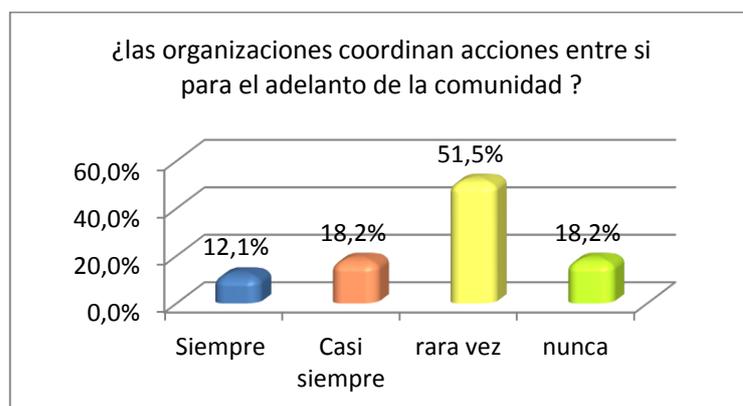
Tabla 4: Las organizaciones coordinan acciones

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 4 | 12,1 |
| Casi siempre | 6 | 18,2 |
| rara vez | 17 | 51,5 |
| Nunca | 6 | 18,2 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 13: Las organizaciones coordinan acciones



Fuente: Encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

De las 33 personas, 4 que representa el 12,1 % manifiestan que **siempre** hay coordinación entre organizaciones, 6 que representa al 18,2% dicen que **casi siempre**, 17 que representa el 51,5 % dicen que **rara vez**, y 6 personas que representan el 18,2% manifiestan que **nunca**.

ANÁLISIS

Los resultados arrojan en mayor porcentaje no existe coordinación entre las diferentes organizaciones de la comunidad, entendiéndose que sus directivos no lo promueven, por tanto con estos resultados hace falta mejorar la coordinación entre organizaciones y directivos.

PREGUNTA 4. ¿Con la estructura organizativa de la comunidad se ha fortalecido la organización social de la comunidad?

Tabla 5: Estructura organizativa de la comunidad

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-------|
| Mucho | 3 | 9,1 |
| Poco | 26 | 78,8 |
| Nada | 4 | 12,1 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 14: Estructura organizativa de la comunidad



Gráfico N° 7. Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la estructura organizativa, 3 personas que representan el 9,1% manifiestan que se ha fortalecido mucho, el 78,8 % dicen que poco, y 4 personas que es el 12,1 % dicen que **nada**

ANÁLISIS

Tomando en cuenta que el 78.8% manifiestan que la organización comunitaria se ha fortalecido **poco**, es necesario mejorar este aspecto.

PREGUNTA 5. ¿Las dirigencias de su comunidad realizan rendición de cuentas?

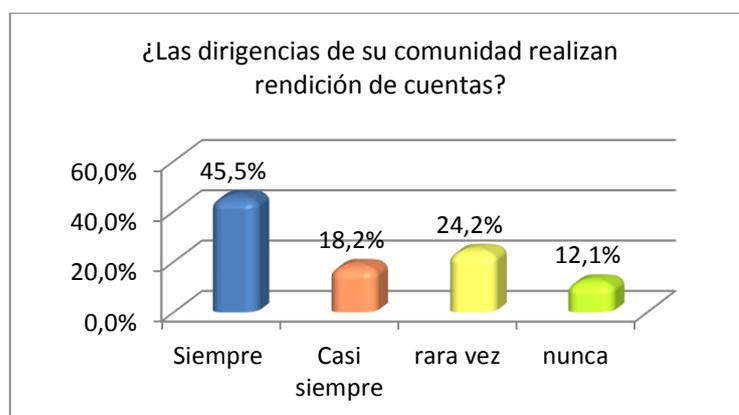
Tabla 6: Rendición de cuentas

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 15 | 45,5 |
| Casi siempre | 6 | 18,2 |
| rara vez | 8 | 24,2 |
| Nunca | 4 | 12,1 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 15: Rendición de cuentas



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

15 moradores que representan el 45,5% de los encuestados, manifiestan que la rendición de cuentas se los realiza **siempre**, 6 que representan el 18,2% dicen **casi siempre**, 8 que es el 24,2% opinan **rara vez**, y solo 4 es decir el 12,1% dicen que nunca.

ANÁLISIS

En este aspecto vemos que no hay mucho inconveniente, pero no debemos descuidarlo, es bueno reforzar a tiempo.

PREGUNTA 6. Los líderes en su comunidad son:

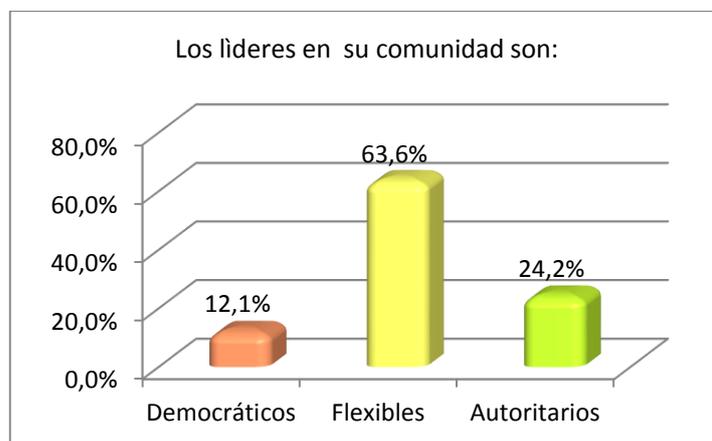
Tabla 7: . Los líderes

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Democráticos | 4 | 12,1 |
| Flexibles | 21 | 63,6 |
| Autoritarios | 8 | 24,2 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: Encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 16: . Los líderes



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

En cuanto a las características de los líderes de las comunidades, 4 moradores, que son el 12.1% manifiestan que son **democráticos**, 21 personas que representa el 63 % dicen que son **flexibles** y solo 8 que son el 24,2% manifiestan que son **autoritarios**.

ANÁLISIS

Creo que el 63% siendo un buen porcentaje, este aspecto no evidencia debilidad, pero hay que tomar en cuenta que mucha flexibilidad no ayuda al buen desarrollo. Comunitario.

PREGUNTA 7. ¿Las directivas están capacitadas para generar el desarrollo local de la comunidad?

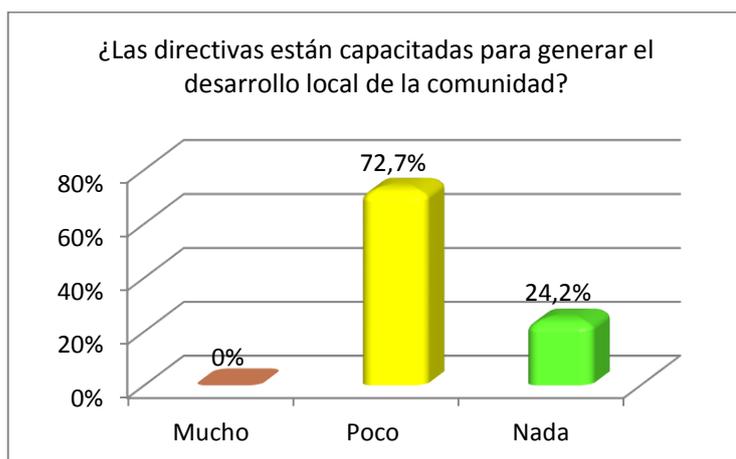
Tabla 8: Las directivas están capacitadas

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|--------------|
| Mucho | 1 | 3,0 |
| Poco | 24 | 72,7 |
| Nada | 8 | 24,2 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 17: Las directivas están capacitadas



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÒN

Una persona que representa tan solo el 3% menciona **mucho** en cuanto a que las directivas están capacitadas para apoyar el desarrollo comunitario, pero 24 personas que son el 72,27% consideran **poco**, y 8 que son el 24,2% opinan que **nada**.

ANÀLISIS

Se evidencia que en mayor porcentaje la población percibe que las directivas están poco capacitadas para impulsar el desarrollo local, por tanto la formación es apremiante.

PREGUNTA 8. ¿Los dirigentes asisten a cursos de formación en liderazgo y gestión organizativa?

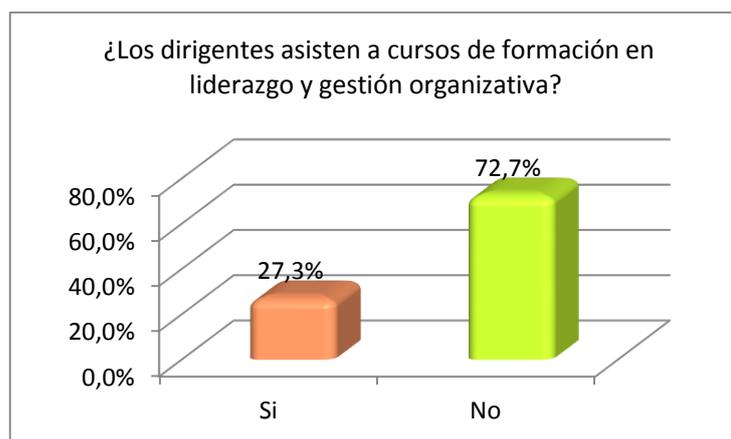
Tabla 9: Los dirigentes asisten a cursos de formación

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-------|
| Si | 9 | 27,3 |
| No | 24 | 72,7 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 18: Los dirigentes asisten a cursos de formación



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.- De los 33 encuestados, solo 9 que representa el 27,3 % opina que los dirigentes **Si** asisten a capacitación de liderazgo, pero 24 que representa el 72,2 % dicen que **No**.

ANÁLISIS.- El 72% de los encuestados dice que los dirigentes no asisten cursos de formación en liderazgo y gestión organizativa, lo que evidencia que la capacitación de los dirigentes es una necesidad imperiosa ya que depende los adelantos de una comunidad.

PREGUNTA 9. ¿Con que frecuencia la comunidad recibe formación en temas organizativos?

Tabla 10: La comunidad recibe formación

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|----------------|------------|-------|
| 2 veces al año | 0 | 0,0 |
| 1 vez al año | 12 | 36,4 |
| Nunca | 21 | 63,6 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 19: La comunidad recibe formación



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Más de la mitad, es decir el 63% opinan que la comunidad **nunca** recibe cursos en temas organizativos.

ANÁLISIS

El resultado evidencia la necesidad de la comunidad en formación organizativa.

PREGUNTA 10. ¿Los conflictos de la comunidad son solucionados por sus líderes?

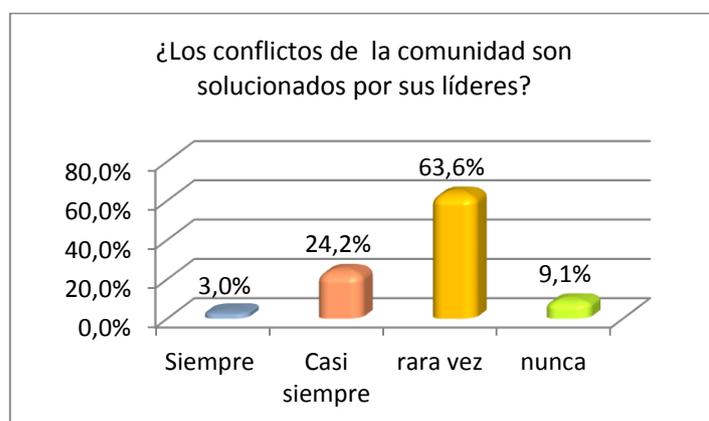
Tabla 11: Los conflictos de la comunidad

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 1 | 3,0 |
| Casi siempre | 8 | 24,2 |
| A Veces | 21 | 63,6 |
| nunca | 3 | 9,1 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 20: Los conflictos de la comunidad



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Solo Una persona, el 3% opina que los conflictos **siempre** los solucionan los dirigentes, 8 moradores que representa el 24,2 % menciona **casi siempre**, 21 moradores que es el 63,6% manifiestan que **a veces** y 3 personas es son el 9,1% dicen que **nunca**.

ANÁLISIS

En este aspecto podemos ver que es equilibrada las opiniones, ya que hay conflictos que no se pueden solucionar dentro de la comunidad y a veces es necesario intervención externa.

PREGUNTA 11. ¿El liderazgo de los dirigentes ayuda al desarrollo socio-organizativo de su comunidad?

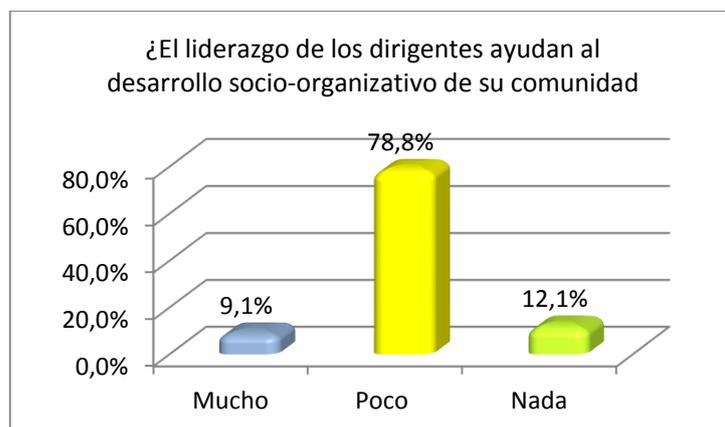
Tabla 12: Los dirigentes ayuda al desarrollo socio-organizativo

| INDICADOR | Nº DE ENCUESTADOS | % |
|-----------|-------------------|-------|
| Mucho | 3 | 9,1 |
| Poco | 26 | 78,8 |
| Nada | 4 | 12,1 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 21: Los dirigentes ayuda al desarrollo socio-organizativo



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Tan solo 3 persona que son el 9,1 % mencionan que los dirigentes ayudan **mucho** al desarrollo organizativo de la comunidad, mientras que 26 que son el 78,8 % aducen **poco**, y 4 que representa al 12,1 % mencionan que no ayudan en **nada**

ANÁLISIS

El porcentaje que arroja la encuesta evidencia que el liderazgo debe ser repotenciado desde la perspectiva del fortalecimiento al desarrollo socio-organizativo, en cada localidad, ya que es un factor determinante en el desarrollo comunitario.

PREGUNTA 12. ¿Los líderes incluyen a todos los moradores en las actividades comunitarias?

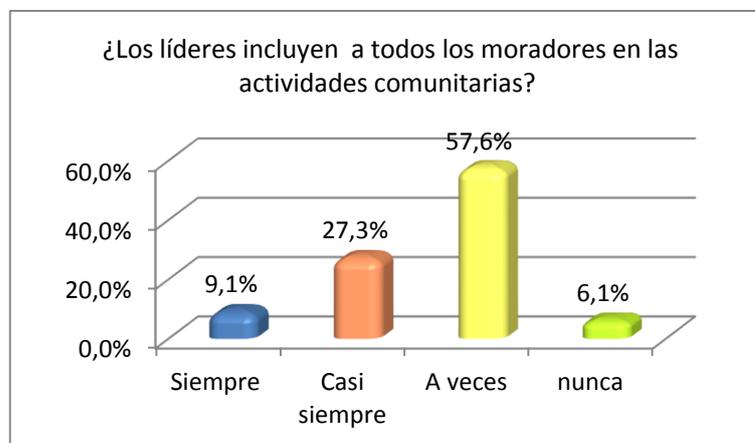
Tabla 13: Los líderes incluyen a todos los moradores

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 3 | 9,1 |
| Casi siempre | 9 | 27,3 |
| A veces | 19 | 57,6 |
| nunca | 2 | 6,1 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 22: Los líderes incluyen a todos los moradores



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta pregunta solamente 3 personas que representa al 9,1 % mencionan que **siempre** incluyen a todos en la vida comunitaria, 9 que representa al 27,3 % dicen que **casi siempre**, mientras que 19 personas que son el 57,6% manifiestan que **a veces** y tan solo dos personas que son el 6,1% opinan que nunca hay **Inclusión**

ANÁLISIS

El 57% indica que a veces se les incluye a todos los moradores en actividades comunitarias, esto evidencia debilidad en la integración de la comunidad. En tal sentido la gestión socio-organizativa al interno de las localidades debe ser fortalecida.

PREGUNTA 13. ¿En la gestión de los dirigentes se ha evidenciado corrupción?

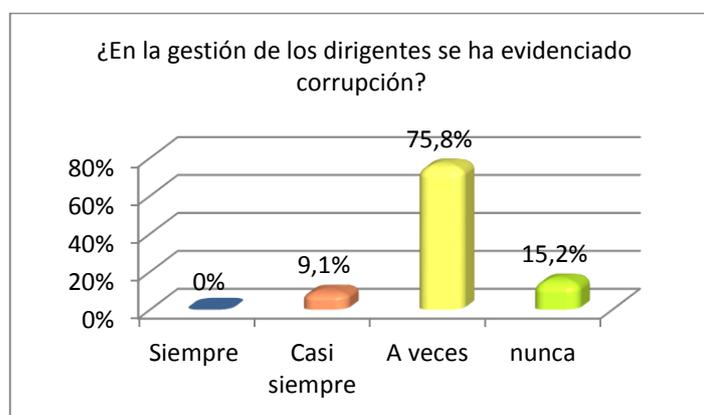
Tabla 14: La gestión de los dirigentes

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 0 | 0,0 |
| Casi siempre | 3 | 9,1 |
| A veces | 25 | 75,8 |
| nunca | 5 | 15,2 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 23: La gestión de los dirigentes



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Ni una sola persona menciona que **siempre** hay corrupción, mientras que 3 que representa el 9,1% dicen que **casi siempre**, pero 25 personas que representa el 75,8% opinan **a veces**, y 5 que representa el 15,2% mencionan que **nunca**

ANÁLISIS

La corrupción está presente en todo sector, pueda que sea mínima, pero debemos cortarla definitivamente

PREGUNTA 14. ¿El trabajo de los dirigentes de su comunidad es:

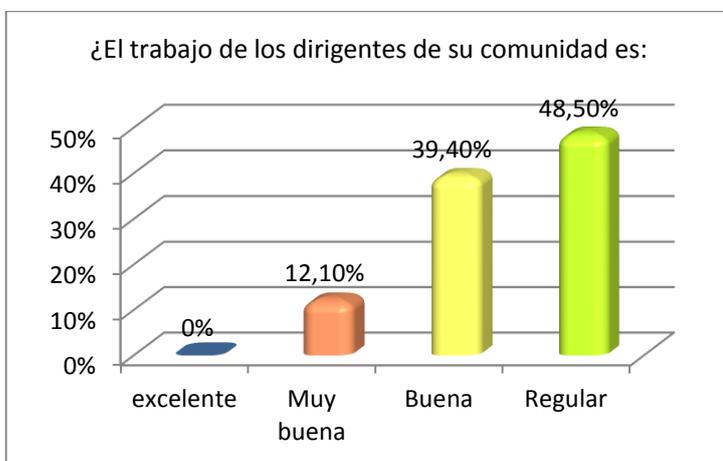
Tabla 15: El trabajo de los dirigentes

| INDICADOR | N° DE ENCUESTADOS | % |
|-----------|-------------------|-------|
| Excelente | 0 | 0,0 |
| Muy buena | 4 | 12,1 |
| Buena | 13 | 39,4 |
| Regular | 16 | 48,5 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 24: El trabajo de los dirigentes



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Nadie opina que el trabajo de los dirigentes es **excelente**, 4 personas que son el 12,1 % , dicen que es muy buena, 13 que es el 39,4% mencionan que es buena y 16 moradores que representan el 48,5 % manifiestan que es regular.

ANÁLISIS

Se evidencia que el trabajo de los dirigentes es calificado por debajo del bueno, en tal sentido la capacidad de gestión de los dirigentes es un aspecto que se debe reforzar ya que de ello depende el adelanto de la comunidad.

PREGUNTA 15. ¿Hay coordinación entre los diferentes dirigentes de su comunidad?

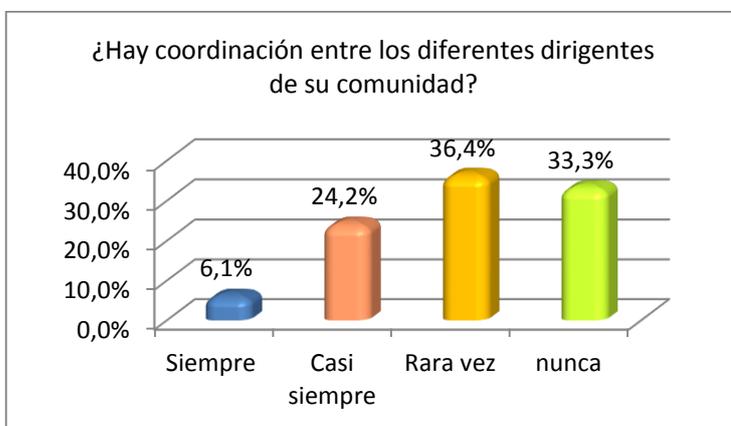
Tabla 16: Hay coordinación entre los diferentes dirigentes

| INDICADOR | Nº DE ENCUESTADOS | % |
|--------------|-------------------|-------|
| Siempre | 2 | 6,1 |
| Casi siempre | 8 | 24,2 |
| rara vez | 12 | 36,4 |
| Nunca | 11 | 33,3 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Tabla N° 16 Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 25: Hay coordinación entre los diferentes dirigentes



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

2 personas que son el 6,1 % de los encuestados manifiestan que siempre hay coordinación entre dirigentes, 8 que representa el 24,2 % dicen que casi siempre, 12 personas que son el 36,4 % dicen que rara vez y 11 personas que es 33,3 % opinan que nunca hay coordinación

ANÁLISIS

En cuanto a la coordinación entre dirigencias, los más altos porcentajes arrojan que rara vez o nunca lo hacen, por tanto hay debilidad en la coordinación de acciones al interno de las localidades, siendo emergente trabajar en un modelo de gestión socio-organizativa para el buen funcionamiento de las dinámicas de desarrollo de las localidades.

PREGUNTA 16. ¿Cuándo los dirigentes llama a mingas, reuniones y más actividades, asisten los moradores?

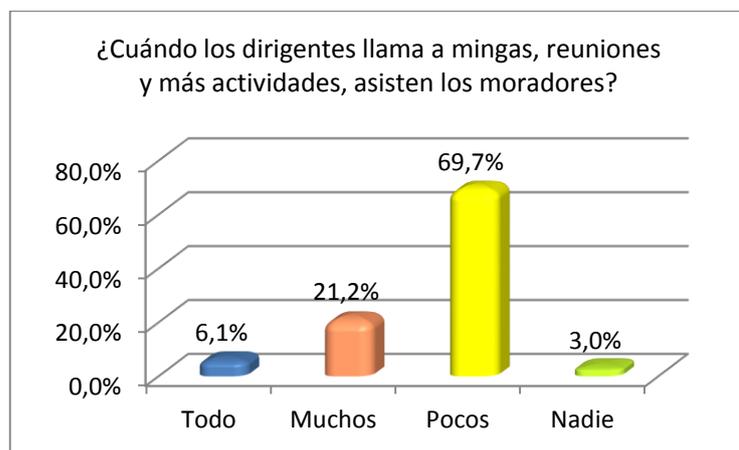
Tabla 17: Los dirigentes llama a mingas, reuniones y más actividades

| INDICADOR | Nº DE ENCUESTADOS | % |
|-----------|-------------------|-------|
| Todo | 2 | 6,1 |
| Muchos | 7 | 21,2 |
| Pocos | 23 | 69,7 |
| Nadie | 1 | 3,0 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 26: Los dirigentes llama a mingas, reuniones y más actividades



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

2 personas que representa el 6,1 % opinan que cuando llaman a mingas asisten **todos**, 7 que representa el 21,2 % dicen que salen **muchos**, 23 personas que es el 69,7 % opinan que **pocos** y una persona manifiesta que **nadie**

ANÁLISIS

Con estos resultados es visible que el liderazgo es débil, su capacidad de convocatoria carece de autoridad, por tanto hace falta fortalecer estos aspectos.

PREGUNTA 17. ¿Los dirigentes gestionan adelantos para la comunidad?

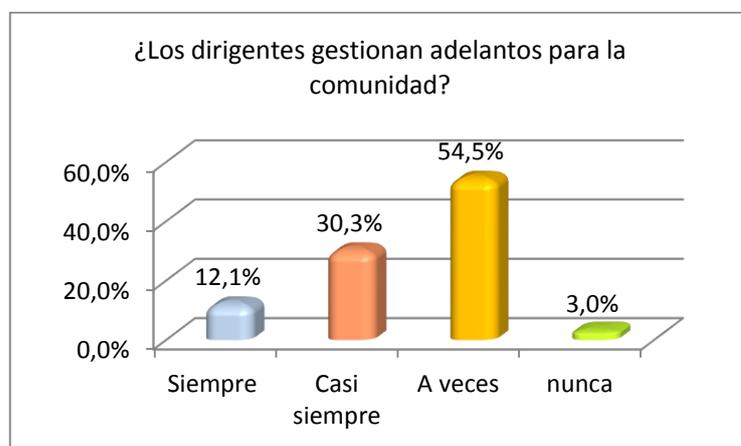
Tabla 18: Los dirigentes gestionan

| INDICADOR | Nº DE ENCUESTADOS | % |
|--------------|-------------------|-------|
| Siempre | 4 | 12,1 |
| Casi siempre | 10 | 30,3 |
| A veces | 18 | 54,5 |
| nunca | 1 | 3,0 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 27: Los dirigentes gestionan



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

En cuanto a la gestión de los dirigentes, 4 encuestados que representa el 12,1 % dicen que **siempre** hay gestión, 10 que representa el 30,3% dicen que **casi siempre**, 18 encuestados que es el 54,5 % opinan que **a veces** y solo una persona osea el 3% dice que **nunca**

ANÁLISIS

El resultado arroja que el 30,3% a su criterio mencionan que casi siempre los dirigentes gestionan adelantos para la comunidad, mientras que el 54,5 % de los encuestados opinan que a veces, en este sentido se evidencia que la gestión por parte de los dirigentes no es suficiente para el adelanto de las comunidades, ya que hay inconformidad y podría ser que las gestiones no necesariamente son efectivas.

PREGUNTA 18. ¿El trabajo de las directivas está basado en algún plan de acción?

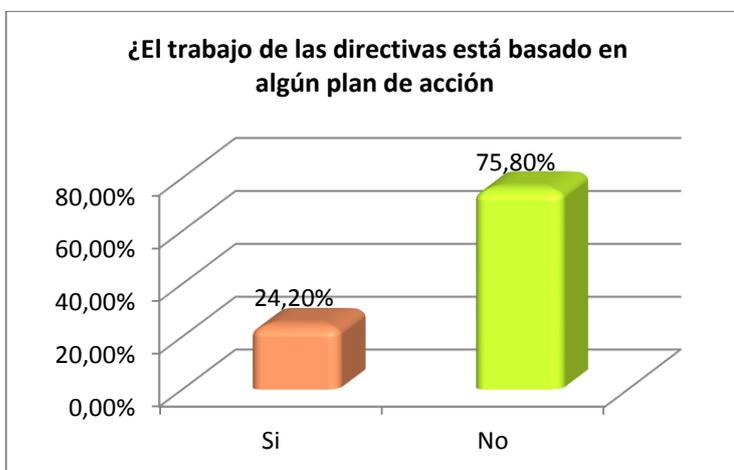
Tabla 19: El trabajo de las directivas está basado

| INDICADOR | N° DE ENCUESTADOS | % |
|-----------|-------------------|-------|
| Si | 8 | 24,2 |
| No | 25 | 75,8 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 28: El trabajo de las directivas está basado



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

8 personas que es el 24,2 % mencionan que **si** hay un plan de acción, pero 25 encuestados que es el 75,8% aducen que los dirigentes **no** tienen un plan de acción para su trabajo.

ANÁLISIS

A criterio del 75,8% de los encuestados, las dirigencias **no** tienen un plan de acción para su trabajo, por tanto su accionar no necesariamente será acertado, en este sentido es importante que las localidades cuenten con un modelo de gestión socio-organizativa que permita la construcción colectiva de sus planes de acción y desarrollo comunitario.

PREGUNTA 19. ¿En la comunidad manejan inventarios de recursos y documentos comunitarios?

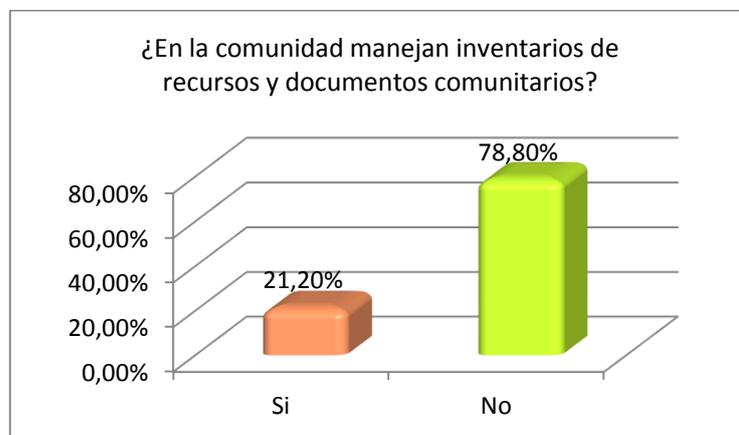
Tabla 20: Lla comunidad manejan inventarios

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-------|
| Si | 7 | 21,2 |
| No | 26 | 78,8 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 29: La comunidad manejan inventarios



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

7 personas que es el 21,2 % dicen que en las comunidades si llevan inventarios, pero 26 que representa el 78,8 mencionan que **no** tienen.

ANÁLISIS

La gran mayoría de los encuestados opinan que no hay inventarios de bienes ni documentos, esto evidencia que la estructura socio-organizativa actual no prevé el buen manejo de los recursos comunitarios, esto es una debilidad que podría traer problemas entre moradores, ya que podría darse apertura aun mal manejo de los mismos.

En este sentido el modelo de gestión socio-organizativa permitiría un manejo transparente de los recursos y del funcionamiento de las dirigencia y sus roles.

PREGUNTA 20. ¿La comunidad tiene un reglamento interno para su funcionamiento?

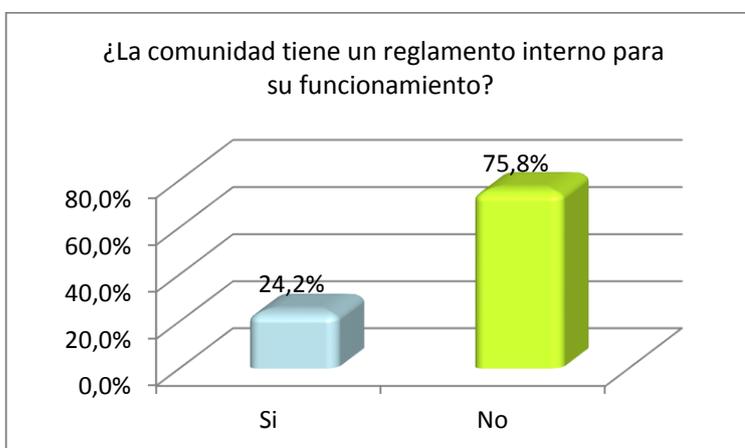
Tabla 21: La comunidad tiene un reglamento

| INDICADOR | Nº DE ENCUESTADOS | % |
|-----------|-------------------|-------|
| Si | 8 | 24,2 |
| No | 25 | 75,8 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 30: La comunidad tiene un reglamento



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

De los encuestados 8 que representa el 24,2% dicen que la comunidad tiene un reglamento interno, pero la mayoría es decir 25 personas que es el 75,8% mencionan que no tienen reglamento interno.

ANÁLISIS

El resultado de la encuesta evidencia que las comunidades en estudio no se desenvuelven bajo un reglamento interno, lo cual podría ocasionar injusticias para con los moradores o directivos a la hora de hacer actividades comunitarias, por ello es necesario crear reglamentos internos acordes a sus realidades.

PREGUNTA 21. ¿Los jóvenes bachilleres o profesionales de la comunidad, ayudan en su organización y desarrollo?

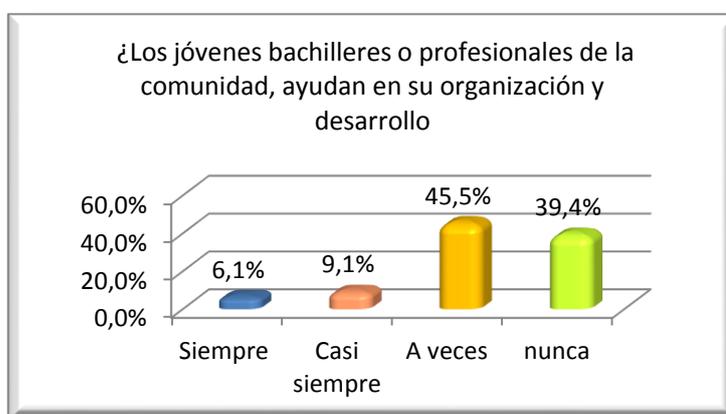
Tabla 22: Los jóvenes profesionales de la comunidad, ayudan en su organización

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 2 | 6,1 |
| Casi siempre | 3 | 9,1 |
| A veces | 15 | 45,5 |
| nunca | 13 | 39,4 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 31: Los jóvenes profesionales de la comunidad, ayudan en su organización



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

2 personas que representan el 6,1% dicen que los jóvenes estudiados **siempre** apoyan en su comunidad, 3 que corresponde al 9,1% dicen que **casi siempre**, 15 moradores que es el 54,5% dicen que **a veces** y 13 que corresponde al 39,4% dicen que **nunca**

ANÁLISIS

A criterio de los encuestados los jóvenes bachilleres, profesionales a veces o casi nunca apoyan en la organización y desarrollo de la comunidad pese a que podrían ser un aporte importante en la gestión del desarrollo comunitario con sus nuevos conocimientos y experiencias, en tal sentido es importante tomarlos en cuenta a la hora de implementar su nuevo modelo de gestión socio-organizativa en la zona de intervención.

PREGUNTA 22. ¿Los líderes capacitan en temas organizativos a sus moradores?

Tabla 23: Los líderes capacitan en temas organizativos

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|--------------|------------|-------|
| Siempre | 2 | 6,1 |
| Casi siempre | 3 | 9,1 |
| A veces | 9 | 27,3 |
| nunca | 19 | 57,6 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 32: Los líderes capacitan en temas organizativos



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN

Dos personas que es el 6,1 % de los encuestados dicen que **siempre** hay capacitación por parte de los líderes, 3 personas que representa el 9,1 % opinan que **casi siempre**, 9 que es el 27,3 mencionan que **a veces** y 19 que corresponde al 57,6 % opinan que **nunca**

ANÁLISIS

En este resultado se evidencia que los moradores de la zona de intervención casi nunca reciben formación en temas organizativos y mencionan que tampoco los líderes, o si alguna vez lo hacen no socializan a la comunidad, esto implica que los liderazgos existentes y futuros no desarrollan capacidades adecuadas para responder a los desafíos de su comunidad, por tanto el aspecto formativo en liderazgo debe ser un eje del modelo de gestión socio-organizativo para la zona de intervención.

PREGUNTA 23. ¿Las instituciones que apoyan a la comunidad, articulan su intervención?

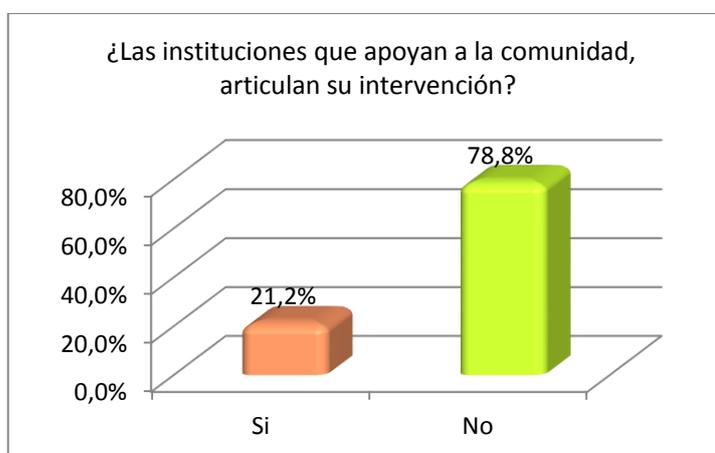
Tabla 24: Las instituciones que apoyan

| INDICADOR | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-------|
| Si | 7 | 21,2 |
| No | 26 | 78,8 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 33: Las instituciones que apoyan



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.- En cuanto al trabajo de las instituciones externas, 7 personas dicen que si existe articulación en el apoyo, pero 26 que representa el 78,8 % mencionan que no

ANÁLISIS.- A pesar que la presencia de las instituciones externas en las comunidades es escasa, la encuesta evidencia que su accionar no es articulado entre instituciones que intervienen en las comunidades, y su intervención no necesariamente responde a las necesidades locales, por ello es importante desarrollar el modelo de gestión socio-organizativo comunitario, para que las acciones sean concatenada a un solo fin.

PREGUNTA 24. ¿Hay colaboración de los comuneros para con los dirigentes?

Tabla 25: Los comuneros para con los dirigentes

| INDICADOR | Nº DE ENCUESTADOS | % |
|-----------|-------------------|-------|
| Si | 18 | 54,5 |
| No | 15 | 45,5 |
| TOTAL | 33 | 100,0 |

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

Gráfico 34: Los comuneros para con los dirigentes



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo.

Autor: Maritza Tingo

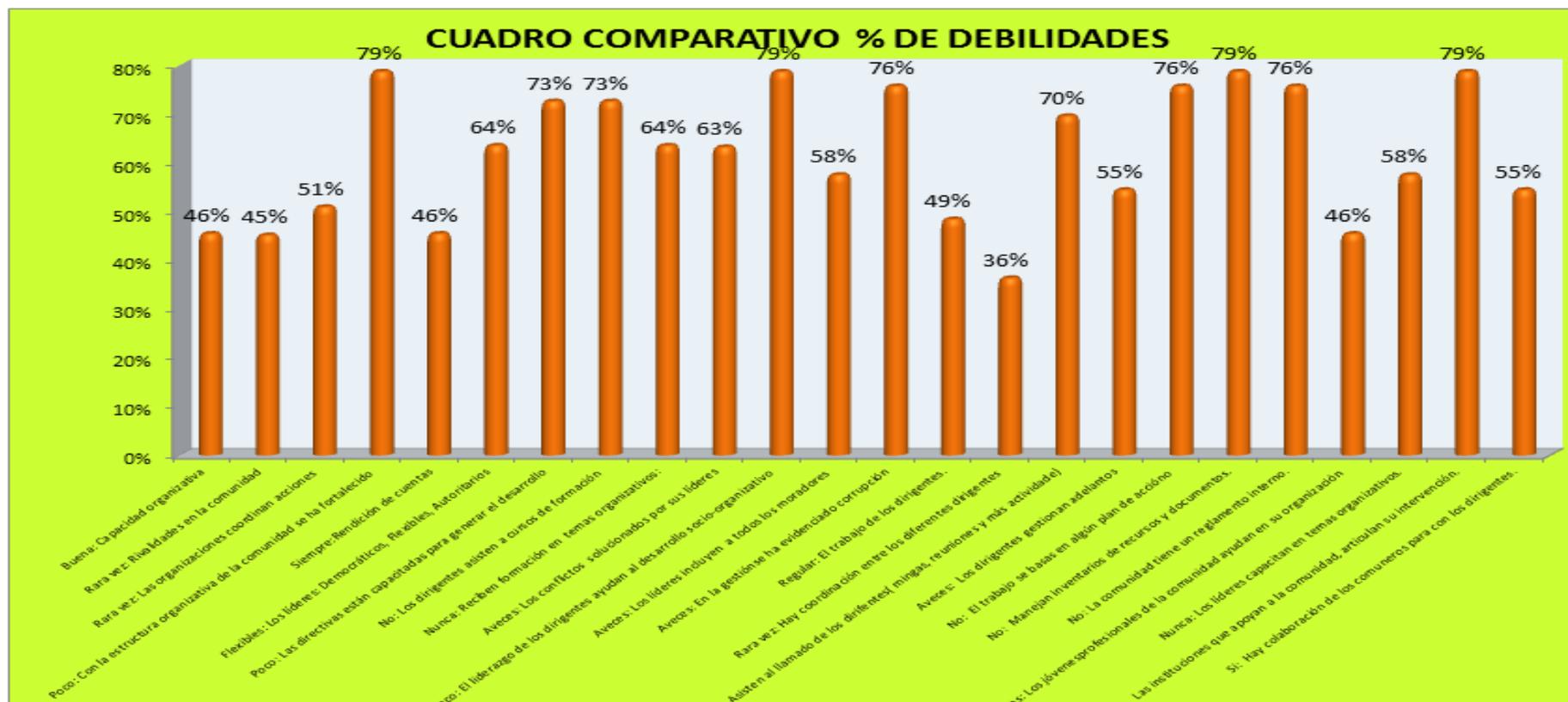
INTERPRETACIÓN.- 18 personas que corresponde al 54,5 % dicen los moradores si apoyan a los dirigentes, y 15 personas que representa el 45,5 % opinan que no.

ANÁLISIS.- En este aspecto vemos que a pesar de que falta liderazgo se nota que la mayoría si colaboran.

3.5.3. Gráfico de análisis de resultados de la encuesta

En el presente cuadro podemos identificar la situación socio-organizativa de la zona de intervención y el alcance porcentual de las diversas

Gráfico 35: Análisis de resultados de la encuesta



debilidades en la temática investigada.

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.- El Grafico que antecede nos muestra las 24 preguntas que identifican la situación socio-organizativa, de las cuales 16 superan el 50 % con una respuesta negativa o de insatisfacción, mientras que 8 preguntas se mantienen por debajo del 50% con una respuesta neutral o tendiendo a positivo, lo cual evidencia una crisis en la dinámica organizativa de la zona de intervención.

ANÁLISIS.- En este sentido se puede apreciar que la situación socio-organizativa se encuentra debilitada y no responde a las expectativas de los pobladores sino en muy escasos aspectos como el formalismo de tener una directiva, reuniones de cabildos para organizar mingas con perspectiva de mantenimiento vial, riego u otros, y una que otra gestión de agua, vialidad y entre otros que se entrelazan con aspectos políticos.

3.6. VERIFICACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER

Con una estructura organizativa deficiente, escasa de formación y sin capacidad de gestión, la zona de intervención adolece de debilidad socio-organizativa, y es en este contexto que la idea a defender denominada; ¿La implementación de un modelo de gestión social, **influirá** en el fortalecimiento socio organizativo, de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, del cantón Alausi, Provincia Chimborazo? es acertada.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TITULO

Implementación de un Modelo De Gestión de Fortalecimiento a las comunidades de Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, Cantón Alausi, Provincia Chimborazo.

4.2 PROPUESTA

4.2.1 Matriz de marco lógico.

Gráfico 36: Matriz de marco lógico

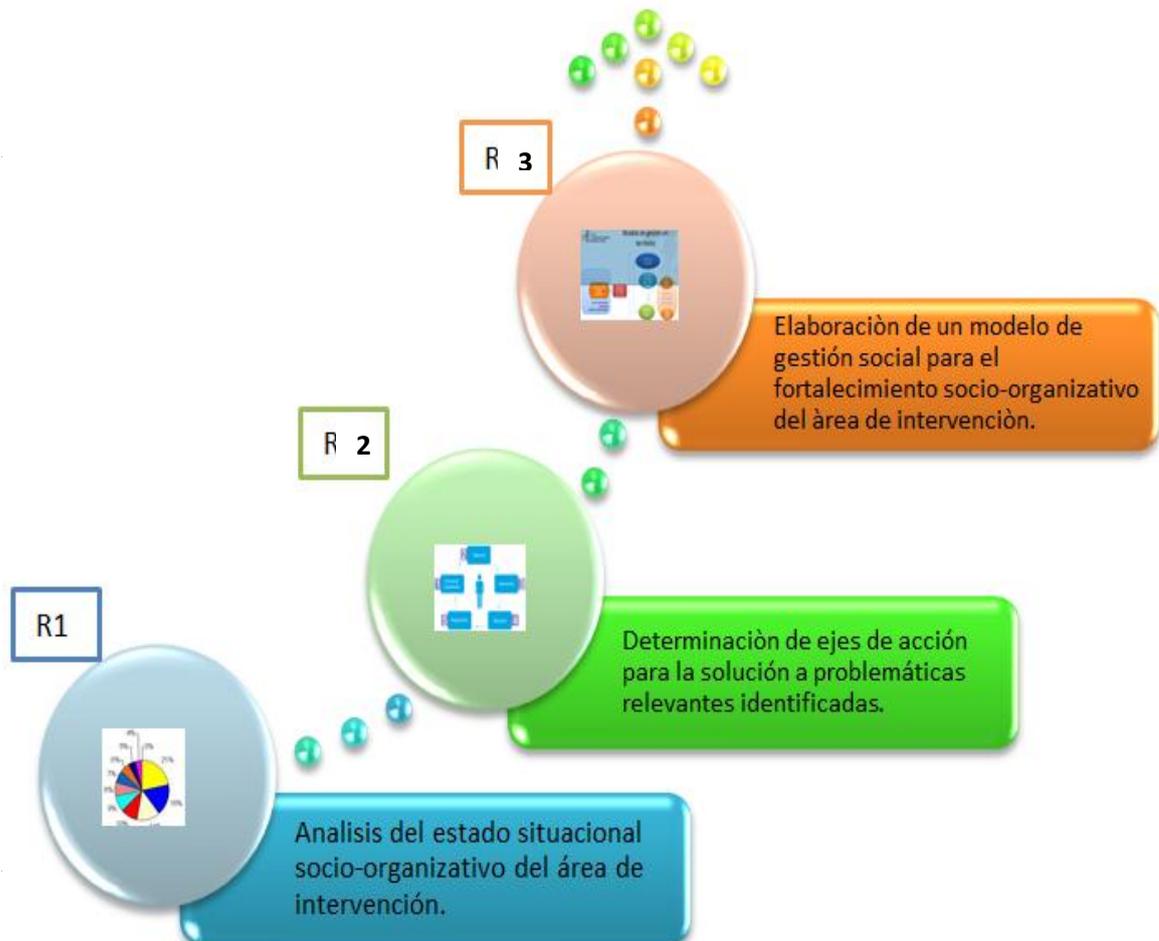
| RESUMEN NARRATIVO | CATEGORIAS VERIFICABLES | MEDIOS DE VERIFICACIÓN | SUPUESTOS |
|--|--|--|---|
| FIN El Modelo de Gestión Socio-organizativa mejora la estructura organizacional de Tolatuz, Shuid y Cherlo, afianzando sus procesos para el mejoramiento de su calidad de vida. | El 100% del Modelo de Gestión socio-organizativa (MGS) es entregado a las comunidades de la zona de intervención para su aplicación. | Modelo de Gestión socio-organizativa (MGS)] | Se cuenta con el apoyo de instituciones externas. |
| PROPOSITO Fortalecer la capacidad organizativa de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, de la parroquia Guasuntos, del cantón Alausi, Provincia Chimborazo. | Al finalizar el estudio se contará con el 100% del modelo de gestión socio-organizativa elaborado. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento (MGS) • Fotografías • Registros de asistencia | |
| RESULTADOS ESPERADOS (RE) <ul style="list-style-type: none"> • R1. Análisis del estado situacional socio-organizativo del área de intervención, identificando las problemáticas socio-organizativas más relevantes. • R2. Determinación de los ejes de acción que influyen en la solución a problemáticas socio-organizativas más relevantes • R3. Elaboración de un modelo de gestión social que permita el fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, con el objeto de impulsar el mejoramiento de su calidad de vida. | <ul style="list-style-type: none"> • Al finalizar el estudio se contará con el 100% del análisis situacional socio-organizativo del área de intervención. • Al finalizar el estudio se contará con el 100% de identificación de los ejes de acción. • Al finalizar el estudio se contará con el 100% del modelo de gestión social elaborado. | <ul style="list-style-type: none"> • Documento de análisis situacional. • Documento de ejes de acción (MGS) • Fotografías | |
| ACTIVIDADES A DESARROLLAR <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de encuestas 2. Fomulación de diagnóstico SO. 3. Estructuración del MG 4. Socialización del MG a directivos de la zona de intervención. 5. Evaluación de resultados. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha aplicado el 100% de las encuestas establecidas. 2. Se cuenta con el 100% de los resultados de diagnóstico situacional de la zona de intervención. 3. El MGS se encuentra diseñado en su 100%. 4. El 80% de las directivas de la zona de intervención, asisten a la socialización del MGS. 5. Se evalúa los resultados de la socialización del MGS al 80% de las directivas. | <ul style="list-style-type: none"> • Documentos • Matrices • Fotografías • Registros de asistencia | |

Elaborado por Maritza Tingo

4.2.2 Proceso gráfico de la propuesta

Análisis del estado situacional socio-organizativo de la zona de intervención.

Gráfico 37: Proceso gráfico de la propuesta



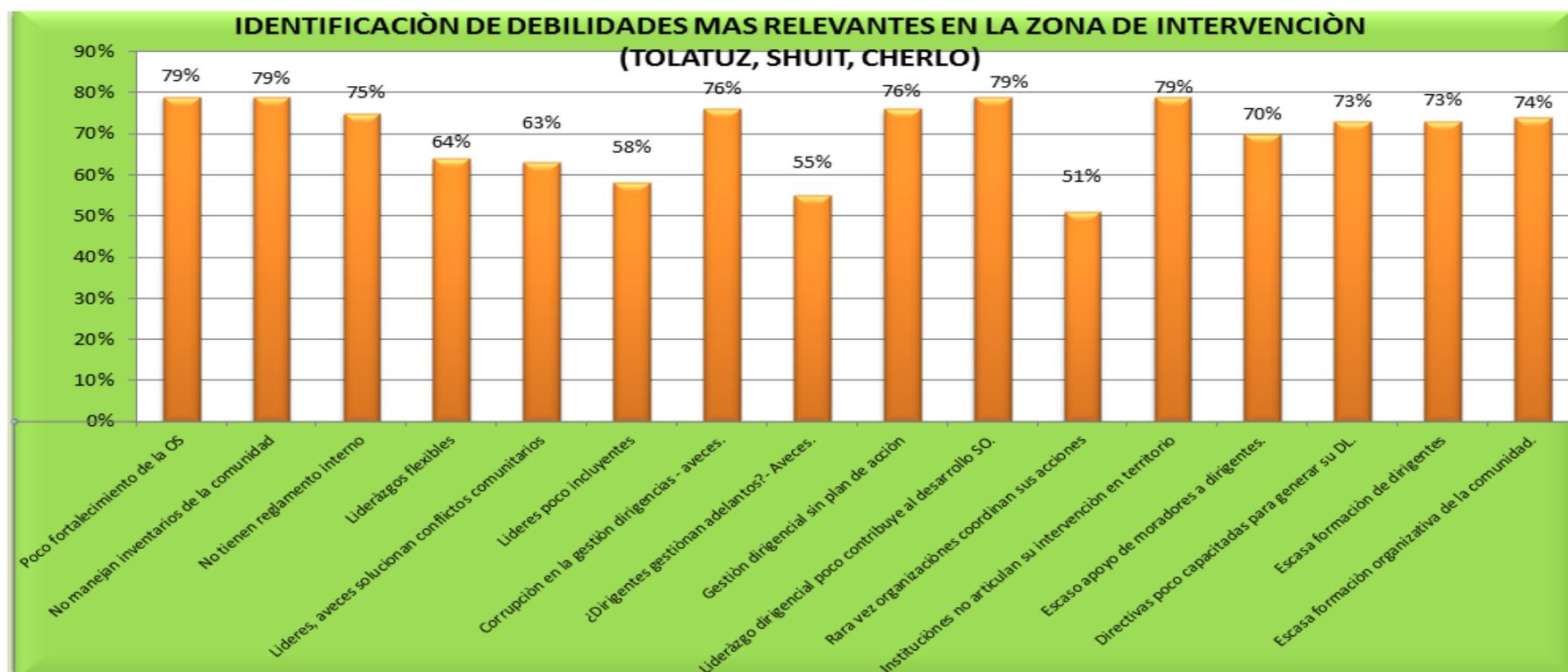
Elaborado por Maritza Tingo

4.3 RESULTADOS (R).

4.3.1 RESULTADOS 1.- ANÁLISIS DEL ESTADO SITUACIONAL SOCIO-ORGANIZATIVO DE LA ZONA DE INTERVENCIÓN.

4.3.1.1. Cuadro de análisis comparativo del estado situacional socio-organizativo de la zona de intervención.

Gráfico # 33



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo
Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÒN

La encuesta aplicada estaba compuesta por 24 preguntas referentes a organización, liderazgo, formación, gestión, entre otros, del cual en el grafico se puede apreciar la identificación de 16 debilidades más relevantes que superan el 50% de insatisfacción.

ANÀLISIS.-

El diagnostico aplicado en la zona de intervención nos permite identificar su estado situacional socio-organizativo, del cual nuestro análisis identifica las debilidades por afinidad de ideas en temáticas o problemas centrales, siendo estos los siguientes:

- a) Estructura organizativa deficiente
- b) Escasa gestión socio-organizativa
- c) Débil liderazgo
- d) Escasa formación dirigenal y de liderazgo.

4.3.1.2. Grafología explicativa de los problemas centrales, agrupados por afinidad de ideas temáticas.

a) Problema de estructura organizativa.

Gráfico 38: Problema de estructura organizativa



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.-

El 79% de los encuestados opina que la estructura organizativa de la comunidad poco ha fortalecido la organización social, así también el 79% mencionan que la comunidad no maneja inventarios de recursos y documentos comunitarios, mientras que el 76% opinan que la comunidad no cuenta con un reglamento interno para su funcionamiento.

ANÁLISIS.-

En este contexto la estructura organizativa vigente en la zona de intervención evidencia debilidad socio-organizativa, inexistencia de una adecuada gestión documental, y no cuentan con un reglamento interno para su funcionamiento. En tal sentido, es necesario fortalecer la organización social y su estructura, identificando el papel de cada miembro y la necesidad de su funcionalidad en el marco de un reglamento interno que facilite los procesos adecuadamente.

b) Problema de gestión socio-organizativa.

Gráfico 39: Problema de gestión socio-organizativa.



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo
Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.-

El 55% de los encuestados opina que las dirigencias a veces gestionan adelantos para la comunidad, el 76% menciona que no trabajan con un plan de acción, mientras que 79% opina que el liderazgo dirigenal poco ayuda al desarrollo organizativo de la comunidad, y el 51% menciona que rara vez las organizaciones coordinan entre sí para el adelanto de la comunidad, mientras que el 79% menciona que las instituciones que apoyan en el territorio no articulan su intervención, y el 70% opina que pocos moradores asisten al llamado de los dirigentes.

ANÁLISIS.-

Los porcentajes de este resultado nos permite identificar que las dirigencias tienen una débil capacidad de gestión, no trabajan con un plan de acción que identifique su norte, y el papel dirigenal poco ayuda al desarrollo organizativo interno de las localidades, se evidencia que rara vez las diferentes organizaciones de la comunidad coordinan una acción en común que permita el adelanto de la comunidad, así también se identifica que

las instituciones que intervienen en el territorio no articulan entre si su accionar, en este contexto pocos moradores asisten a las convocatorias de los dirigentes.

En este sentido es importante tener un modelo de gestión social que permita el fortalecimiento socio-organizativo de la zona de intervención para que puedan articular su accionar en función a un plan de desarrollo local y sus esfuerzos no sean vanos o desacertados.

c) Problema de debilitamiento en liderazgo.

Gráfico 40: Problema de debilitamiento en liderazgo



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.-

El 73% de los encuestados mencionan que las directivas tienen escasa capacitación en función de generar el desarrollo local de sus territorios, el 73% opinan que los dirigentes no asisten a cursos de formación y el 64% menciona que la comunidad nunca recibe formación en liderazgo ni gestión organizativa.

ANÁLISIS.-

Los resultados evidencian que existe una necesidad de formación dirigencial y comunitaria con perspectiva de desarrollo local, por lo que el modelo de gestión social para el fortalecimiento socio-organizativo debe contemplar esta necesidad.

d) Debilidad en la formación dirigencial y de liderazgo.

Gráfico 41: Debilidad en la formación dirigencial y de liderazgo



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo
Autor: Maritza Tingo

INTERPRETACIÓN.-

El 64% de los encuestados opina que los líderes son flexibles a la hora de liderar sus territorios, mientras un 63% opina que la capacidad de solución de conflictos de los líderes a veces tiene resultados, un 58% de los encuestados opina que a veces los líderes incluyen a todos los moradores en las diferentes actividades comunitarias, y un 76% menciona que a veces se ha evidenciado corrupción en los dirigentes.

ANÁLISIS.-

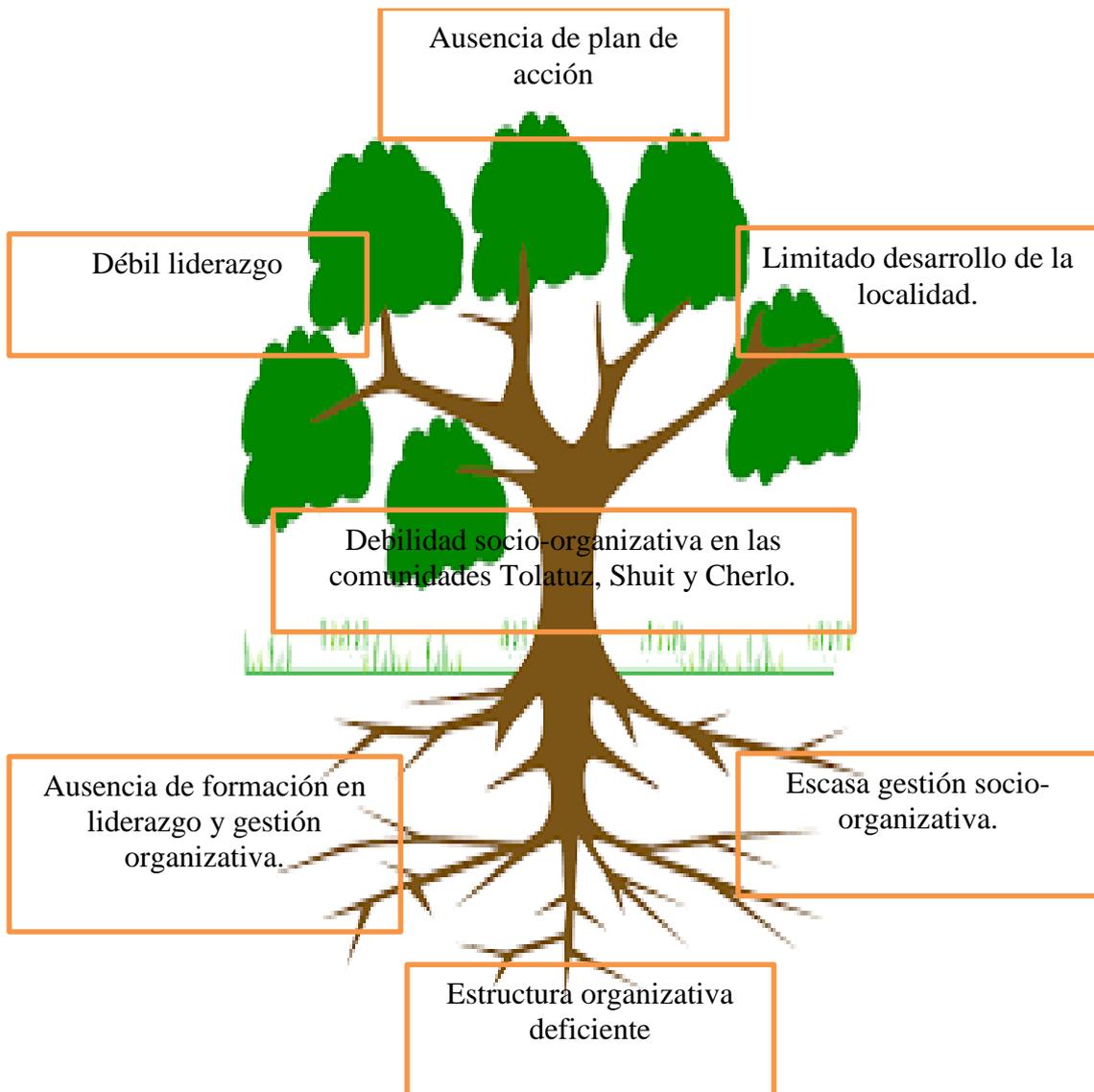
Según los resultados de la encuesta se puede apreciar que existe desconfianza en los líderes ya sea por falta de capacidades de liderar, por favoritismos, por corrupción, u otros factores, en tal sentido la formación integral de líderes, y de las comunidades es necesaria.

4.3.2 RESULTADO 2.- DETERMINACIÓN DE EJES DE ACCIÓN PARA LA SOLUCION DE PROBLEMATICAS RELEVANTES IDENTIFICADAS.

4.3.2.1. ESTRUCTURACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

Gráfico 42: ÁRBOL DE PROBLEMAS

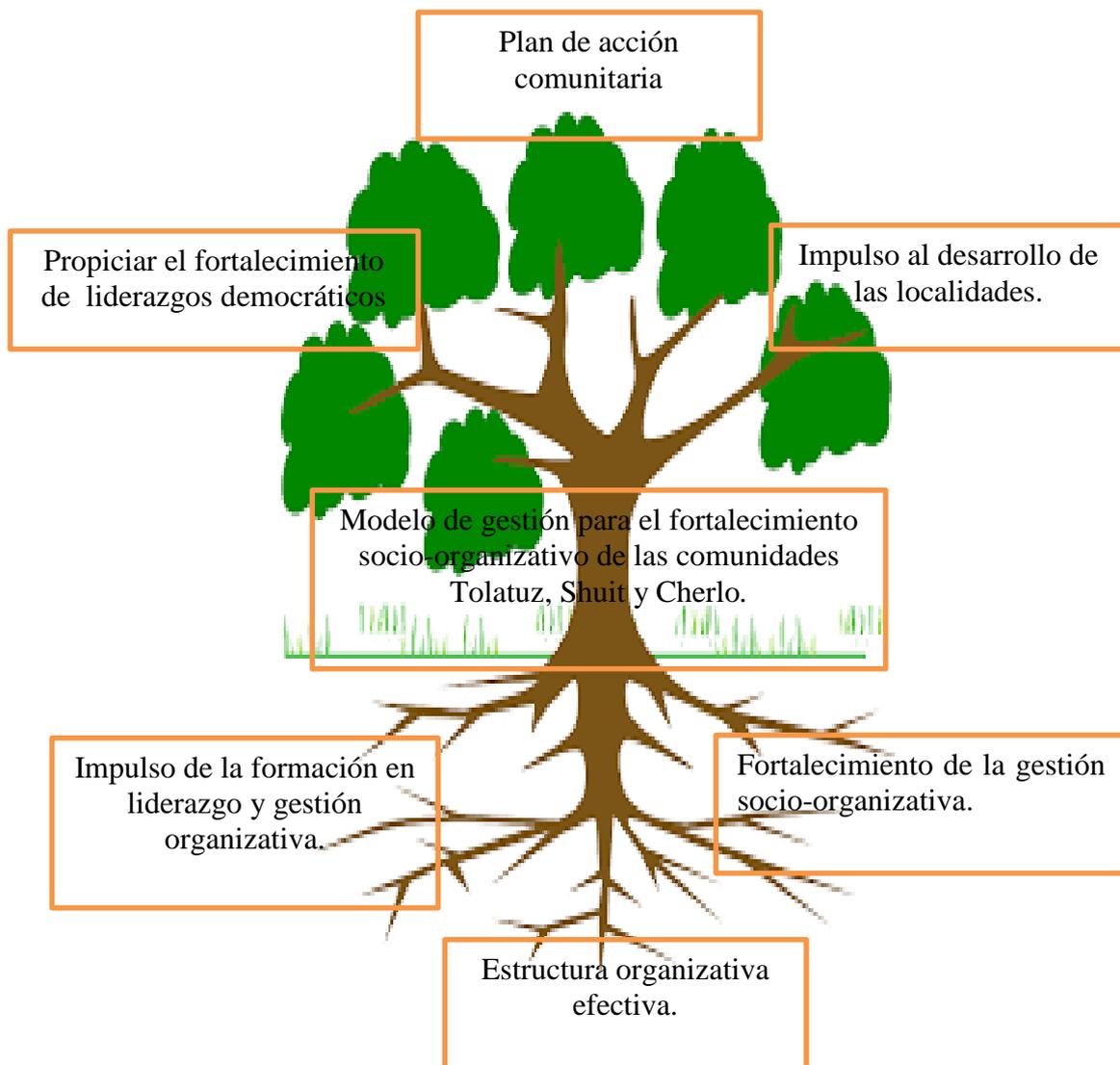


Fuente: Matriz de priorización de problemáticas (anexos)/encuesta realizada por Maritza Tingo
Autor: Maritza Tingo

4.3.2.2. ESTRUCTURACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS

ÀRBOL DE OBJETIVOS

Gráfico 43: Àrbol de objetivos



Fuente: Cuadro de análisis de conversión de problemas a objetivos (anexos)/Encuesta realizada por Maritza Tingo
Autor: Maritza Tingo

4.3.3 RESULTADO 2.- DETERMINACIÓN DE LOS EJES DE ACCIÓN QUE INFLUYEN EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMÁTICAS SOCIO-ORGANIZATIVAS MÁS RELEVANTES.

4.3.2.1. Cuadro de análisis de identificación de ejes de acción.

| CUADRO COMPATIVO DE ANALISIS | | |
|---|---|--|
| CUADRO DE ANALISIS DE CONVERSION DE PROBLEMAS A OBJETIVOS | | DEBILIDADES POR AFINIDAD DE IDEAS EN TEMÁTICAS/PROBLEMAS CENTRALES (MATRIZ DE ENCUESTA/16 PROBLEMÁTICAS PRIORIZADAS) |
| Ausencia de plan de acción | Plan de acción comunitaria | |
| Débil liderazgo | Propiciar el fortalecimiento de liderazgos democráticos | a) Estructura organizativa deficiente |
| Limitado desarrollo de la localidad. | Impulso al desarrollo de las localidades. | b) Escasa gestión socio-organizativa |
| Debilidad socio-organizativa en las comunidades Tolatuz, Shuit y Cherlo | Modelo de gestión para el fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades Tolatuz, Shuit y Cherlo | c) Débil liderazgo |
| Ausencia de formación en liderazgo y gestión organizativa. | Impulso de la formación en liderazgo y gestión organizativa. | d) Escasa formación dirigençial y de liderazgo. |
| Escasa gestión socio-organizativa. | Fortalecimiento de la gestión socio-organizativa. | |
| Estructura organizativa deficiente | Estructura organizativa efectiva. | |

Fuente: Matriz de priorización de problemáticas realizada por Maritza Tingo
 Autor: Maritza Tingo

4.3.2.2. EJES DE ACCIÓN IDENTIFICADOS, A FORTALECER EN LA ZONA DE INTERVENCIÓN:

1. Mejoramiento de la estructura organizativa comunitaria.
2. Formación Integral para potenciar el liderazgo y la gestión organizativa.
3. Agenda de desarrollo Integral Comunitario (AICD)
4. Articulación de intervención territorial Interinstitucional

4.3.4 RESULTADO 3.- MODELO DE GESTIÓN SOCIAL PARA EL FORTALECIMIENTO SOCIO-ORGANIZATIVO DEL ÁREA DE INTERVENCIÓN.

A continuación se describe la misión, visión y objetivos que han sido acordados en reunión con los actores, en la zona de intervención.

4.3.4.1. MISIÓN PROPUESTA.- El cabildo comunitario de Tolatuz, Shuid y Cherlo, vela por el progreso local, impulsando el cumplimiento de su Plan de Desarrollo Comunitario en coordinación con los demás entes institucionales que inciden en el territorio, en el marco de la solución de sus necesidades y la institución del bienestar comunitario.

4.3.4.2. VISIÓN PROPUESTA.- Para el año 2022, el cabildo comunitario de Tolatuz, Shuid y Cherlo, será un órgano que cuenta con una estructura organizacional sólida, bajo criterios de honestidad, transparencia, integración comunitaria, planificación y capacidad de gestión eficiente que responde a las necesidades de la población en coordinación con los demás entes de acción en el territorio.

4.3.4.3. OBJETIVO ESTRATÉGICO PROPUESTO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas que habitan en la zona de intervención, fortaleciendo sus capacidades socio-organizativas y de gestión.

4.3.4.4. PROCESOS GOBERNANTES PROPUESTO.

Se refieren a la orientación de la gestión socio-organizativa, sea a través de normas, reglamentos, procedimientos, herramientas e instrumentos que permitan el fortalecimiento y funcionamiento de los procesos organizacionales, facilitando su optimización, articulación, coordinación y toma de decisiones oportunas en el función de sus objetivos.

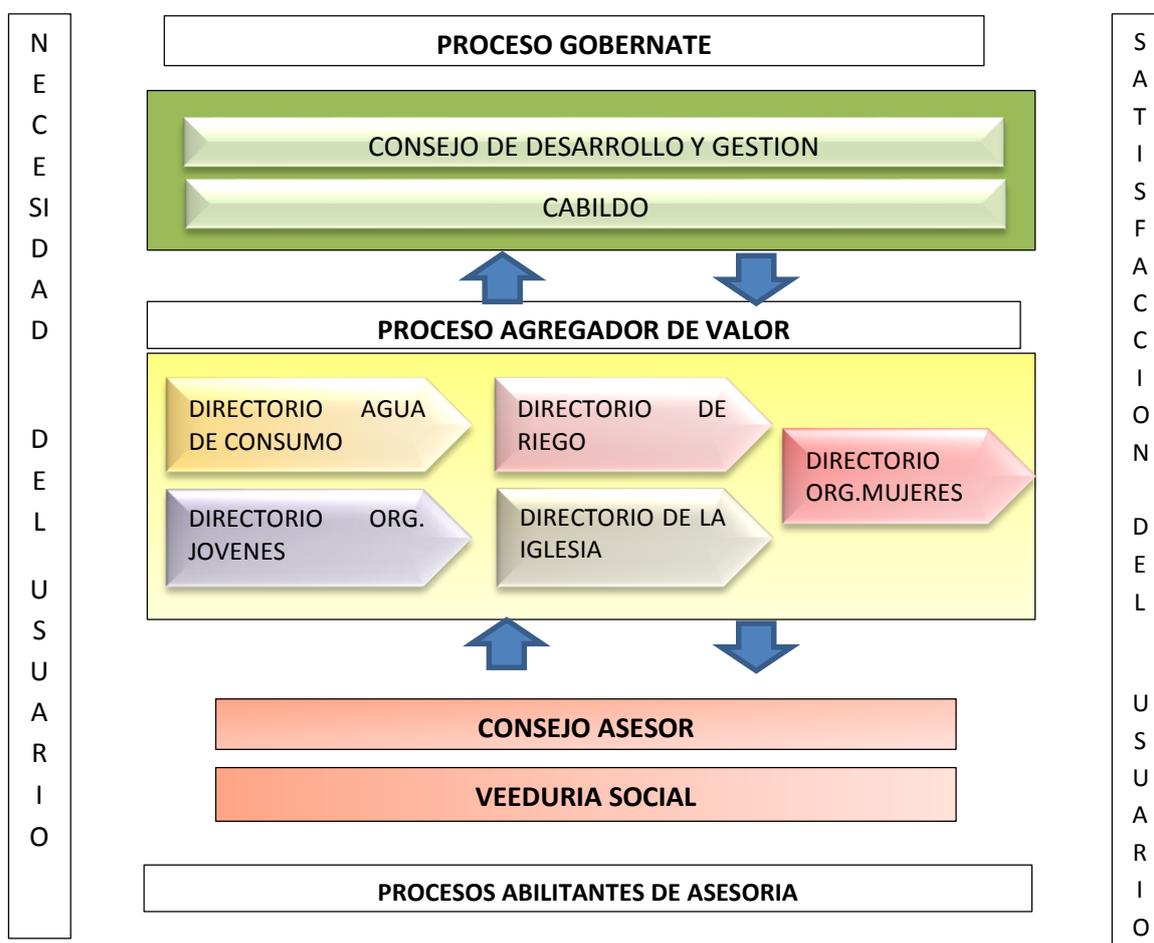
4.3.4.5. PROCESOS AGREGADORES DE VALOR PROPUESTO

Son aquellos responsables de generar, administrar y controlar los productos y servicios, destinados a los usuarios, además permiten cumplir con la misión de la institución y sus objetivos estratégicos, estos constituyen la razón de ser del órgano instituido.

4.3.4.6. PROCESOS HABILITANTES DE ASESORIA PROPUESTO.- Están encaminados a servicios de asesoría y apoyo para producir los productos institucionales demandados por los procesos gobernantes, agregados de valor y para sí mismos, evidenciando la gestión.

4.3.4.7. MAPA DE PROCESOS PROPUESTO.- El mapa de procesos nos permite identificar los procesos del cabildo y describe sus interrelaciones principales conforme se describe a continuación:

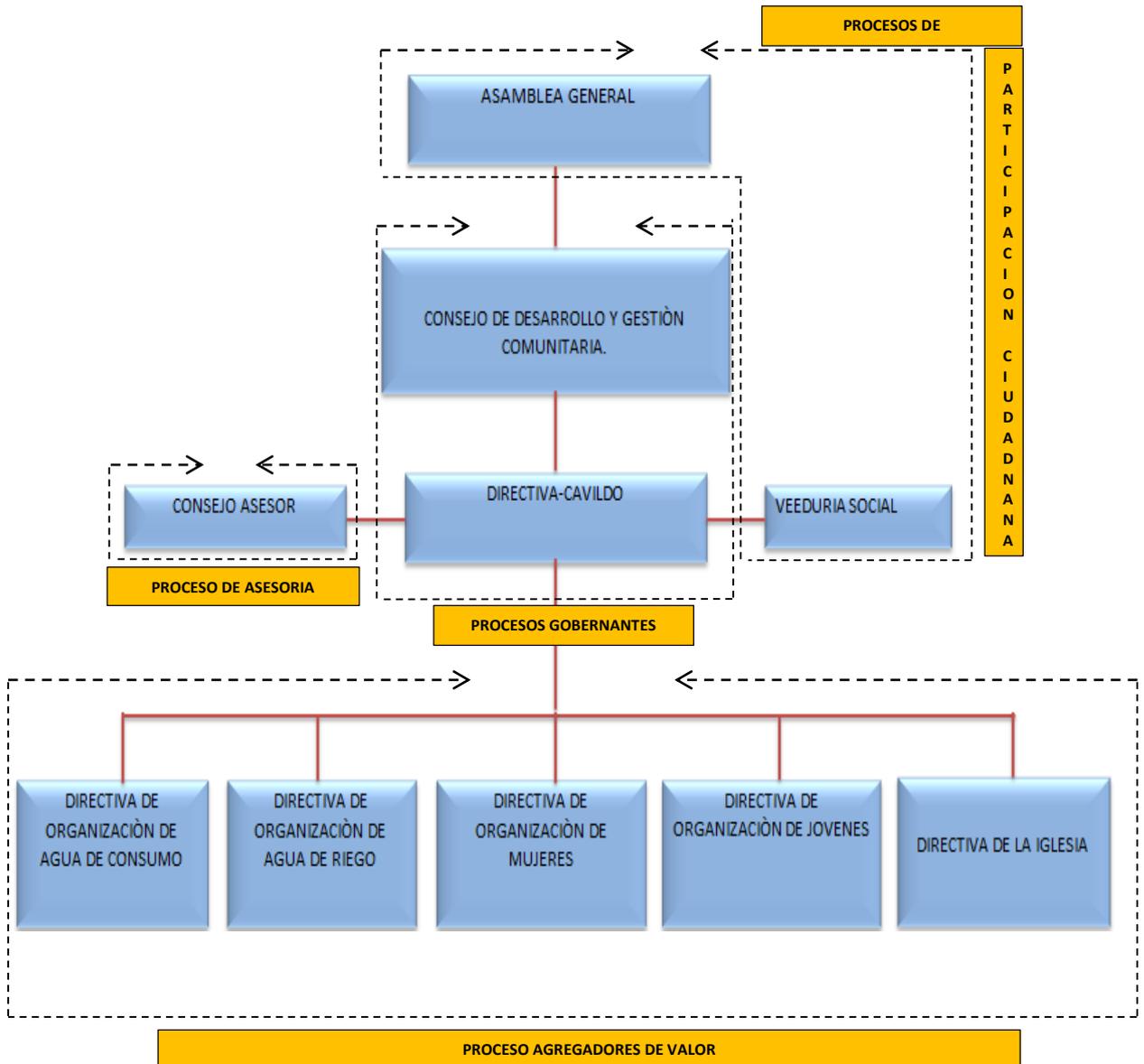
Gráfico 44: Organigrama propuesto



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo
 Autor: Maritza Tingo

4.3.4.8. ORGÁNIGRAMA POR PROCESOS DE TOLATUZ, SHUID Y CHERLO, PROPUESTO.

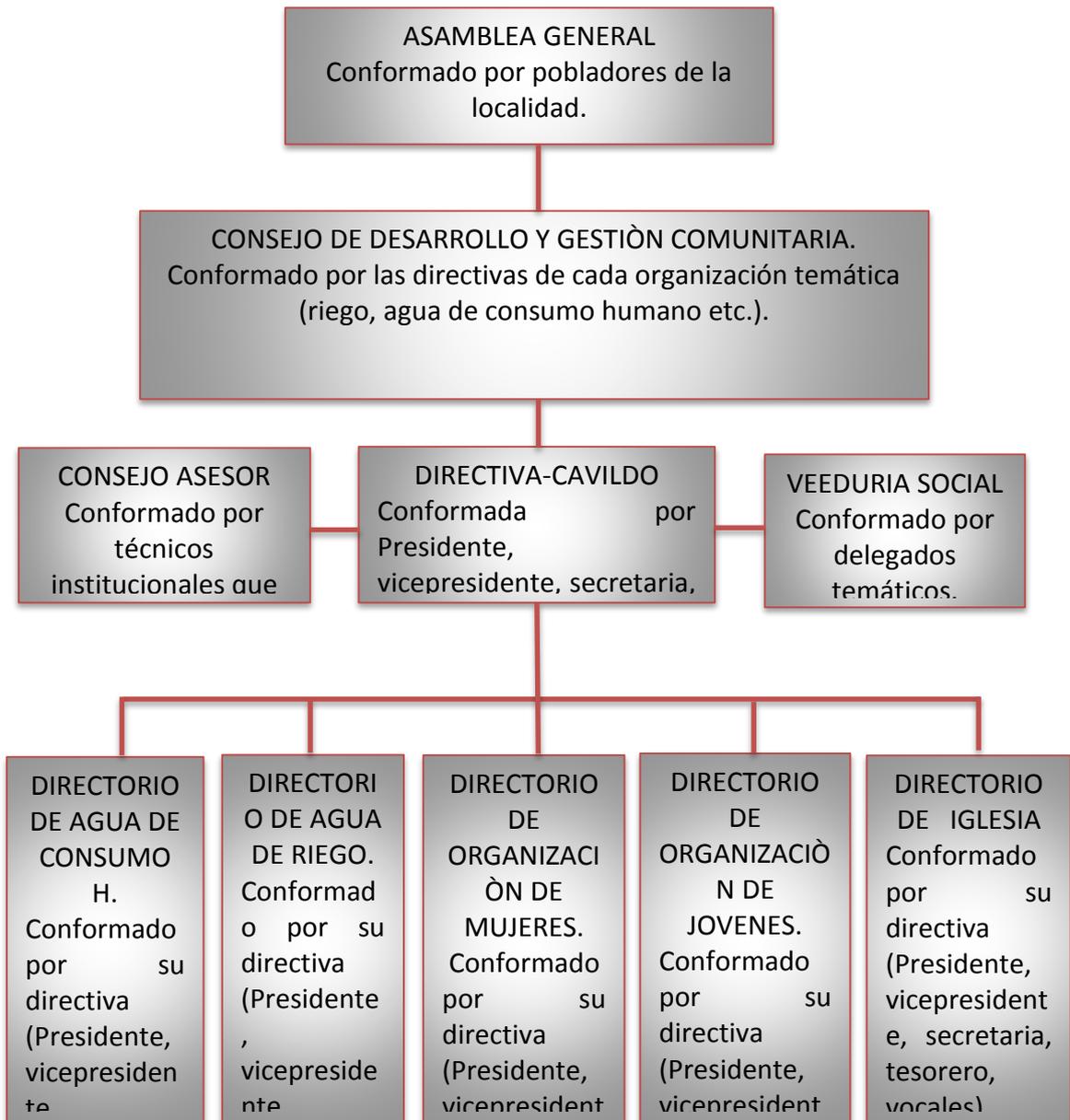
Gráfico N° 37



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo
 Autor: Maritza Tingo

4.3.4.9. ORGÁNIGRAMA ESTRUCTURAL DE TOLATUZ, SHUID Y CHERLO,

Gráfico 45: Organigrama Estructural



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

4.3.4.10. DESCRIPCIÓN DEL ORGANICO FUNCIONAL PROPUESTO.

4.3.4.10.1. DE LAS FUNCIONES PROPUESTAS.-

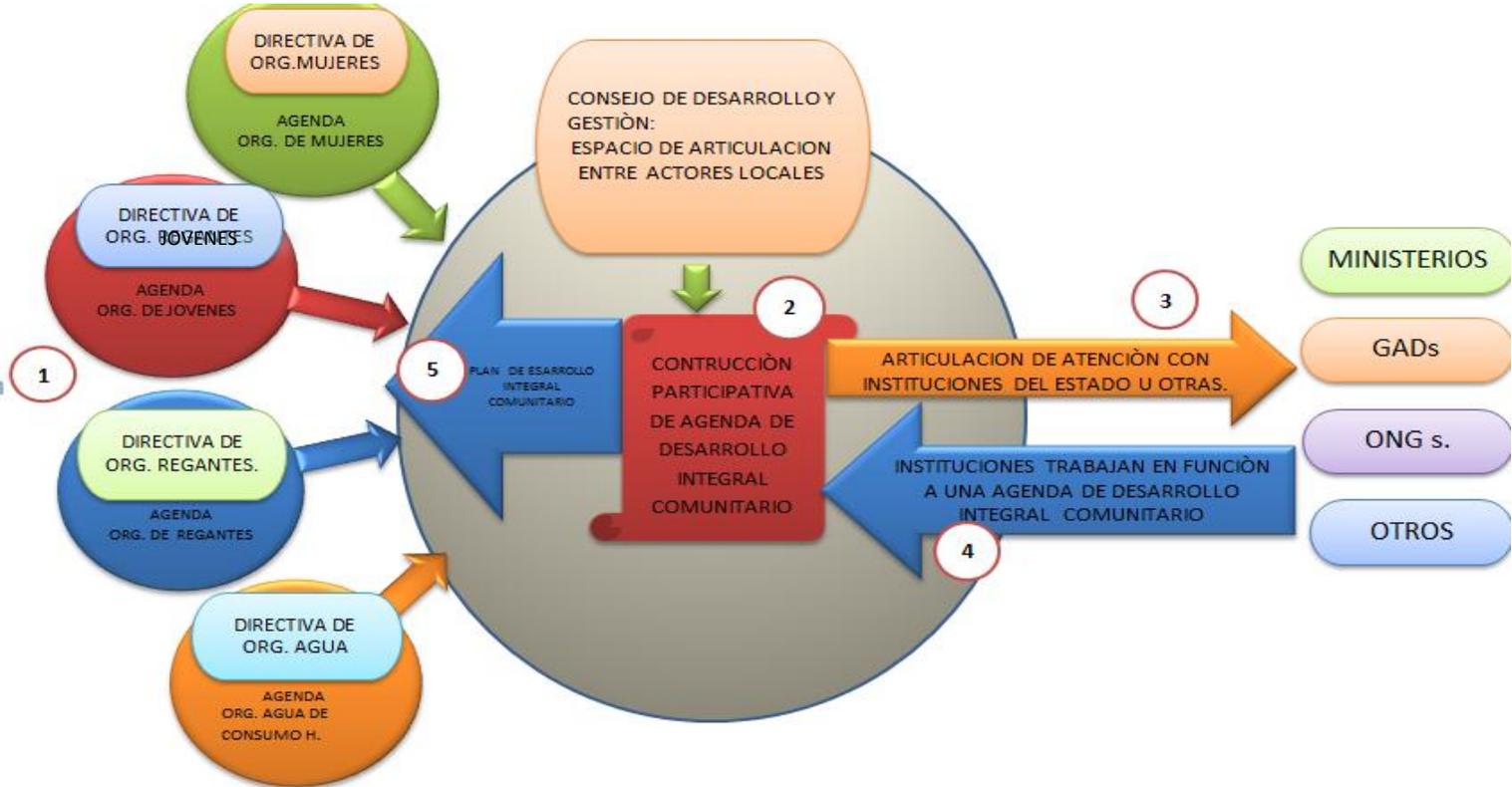
1. ASAMBLEA GENERAL.- Plantea, discute, y toma decisiones en el marco de sus problemáticas locales.
2. CONSEJO DE DESARROLLO Y GETIÒN COMUNITARIA.- Está integrado por las directivas temáticas de la comunidad (mujeres, generacionales, funcionales, sectoriales), realiza planteamientos en base a necesidad comunitaria de cada grupo temático y organiza el plan de desarrollo comunitario en base necesidades identificadas.
3. DIRECTIVA DEL CAVILDO.- Es la estructura con la máxima autoridad comunitaria, está conformada por las siguientes dignidades: Presidente, vicepresidente, secretaria, tesorero, vocales y síndico.
Lidera, apoya, gestiona o articula procesos del desarrollo integral comunitario.
4. CONSEJO ASESOR.- Está integrado por profesionales técnicos de las distintas instituciones que intervienen en las localidades, con el fin de brindar apoyo técnico y asesoramiento a los diferentes procesos temáticos que se llevan al interno de la comunidad.
5. VEEDURIA SOCIAL.- Es una comisión que está conformada por delegados temáticos. Realiza seguimiento, monitoreo y evaluación a los diversos procesos socio-organizativos, de gestión y de resultados.
6. DIRECTORIO DE AGUA DE CONSUMO HUMANO.- Está conformada por las siguientes dignidades: Presidente, vicepresidente, secretaria, tesorero, vocales y síndico. Es la autoridad en el tema y gestiona e impulsa el mejoramiento constante del servicio de agua de consumo humano, en el marco del Plan de Desarrollo Comunitario y en coordinación con el Cabildo de la comunidad.
7. DIRECTORIO DE RIEGO.- Está conformado por las siguientes dignidades: Presidente, vicepresidente, secretaria, tesorero y vocales. Es la autoridad en el tema y gestiona e impulsa el mejoramiento constante del servicio de agua de riego, en el marco del Plan de Desarrollo Comunitario (PDC), y en coordinación con el Cabildo de la comunidad.
8. DIRECTORIO DE ORGANIZACIÒN DE MUJERES.- Está conformada por las siguientes dignidades: Presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocales. Es la autoridad en el tema, y gestiona e impulsa el desarrollo integral constante de las mujeres

y su organización, en el marco del PDC y en coordinación con el Cabildo de la comunidad.

9. DIRECTORIO DE ORGANIZACIÓN DE JOVENES.- Está conformado por las siguientes dignidades: Presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y vocales. Gestiona e Impulsa el desarrollo integral constante de la juventud y su organización, en el marco del PDC y en coordinación con el Cabildo de la comunidad.
10. DIRECTORIOS DE LA IGLESIA.- Está conformado por las siguientes dignidades: Presidente, vicepresidente, secretario, tesorero y vocales. Organiza, gestiona e impulsa su temática en el marco del PDC y en coordinación con el Cabildo de la comunidad.

4.3.4.11 PROPUESTA DEL MODELO DE GESTIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO SOCIO-ORGANIZATIVO DE LAS COMUNIDADES TOLATUZ, SHUID Y CHERLO, DE LA PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÓN ALAUSÌ, PROVINCIA CHIMBORAZO.

Gráfico 46: Propuesta de Modelo



Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo
 Autor: Maritza Tingo

4.3.4.12. DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN PROPUESTO.-

1. CONTRUCCIÓN DE AGENDAS TEMATICAS COMUNITARIAS (ATC)

Las agendas temáticas son el fruto del dialogo y acuerdos del colectivo integrado en el marco de un tema concreto, en base a la necesidad real y priorización de las mismas, sea este, agua de consumo humano, riego, genero, generacional, religiosidad, educación, entre otros.

2. CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DEL PLAN DE DESARROLLO INTEGRAL COMUNITARIO (PDIC)

El Plan de desarrollo integral comunitario (PDIC), es el consolidado de las agendas temáticas, la misma que es sistematizada y programada cronológicamente en base a una priorización acordada por el consejo de desarrollo y gestión comunitaria.

El (PDIC) contará con una agenda en común denominada Agenda Integral de Desarrollo Comunitario, la misma que será aprobada por la asamblea y contará con una hoja ruta que permita su gestión acertada y adecuadamente, respondiendo a las necesidades de cada grupo temático.

3. ARTICULACIÓN DE ATENCION CON INSTITUCIONES DEL ESTADO U OTRAS.

La articulación de la AIDC con instituciones que intervienen en las comunidades de estudio, debe darse a través del consejo asesor que esta para brindar asesoramiento y apoyo técnico al PDIC, o a su vez el consejo asesor concatenará los procesos con instituciones similares en la temática.

4. INSTITUCIONES DEL ESTADO TRABAJAN EN FUNCION AL PIDC Y SU AIDC.

Al contar con PDIC y una AIDC en las comunidades de intervención, los agentes externos de apoyo deberán coordinar su intervención respetando el modelo de gestión de fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades, con el fin de fortalecer la organización social, y ser efectivos en la respuesta a las necesidades temáticas priorizadas por las comunidades.

5. AGENDA INTEGRAL DE DESARROLLO COMUNITARIO (AIDC).

La agenda integral de desarrollo comunitario permite responder a las necesidades reales de cada grupo temático, ya que es construida desde las bases sociales que se organizan en función a la necesidad de soluciones a sus problemáticas como; agua de consumo humano, riego, género, generacional, espiritualidad, educación, entre otros.

4.4 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN

4.4.1 Matriz De Evaluación Y Resultados.-

| RESUMEN NARRATIVO | ALCANCE | CUMPLIMIENTO |
|--|---|-------------------------------------|
| <p>FIN El modelo de gestión socio-organizativa mejora la estructura organizacional de Tolatuz, Shuit y Cherlo, afianzando sus procesos para el mejoramiento de su calidad de vida.</p> | <p>El 100% de las comunidades de la zona de intervención se empoderan del MG.</p> | <p>Proyección a más largo Plazo</p> |
| <p>PROPOSITO Fortalecer la capacidad organizativa de las comunidades Tolatuz, Shuit y Cherlo de la parroquia Guasuntos, del Cantòn Alausi, Provincia Chimborazo.</p> | <p>Al finalizar el estudio se contará con el 100% del Modelo de Gestión Socio-organizativo elaborado.</p> | <p>MG elaborado 100%</p> |
| <p>RESULTADOS ESPERADOS R1. Análisis del estado situacional socio-organizativo del área de intervención, identificando las problemáticas socio-organizativas más relevantes. R2. Determinación de los ejes de acción que influyen en la solución a problemáticas socio-organizativas más relevantes. R3. Elaboración de un Modelo de Gestión que permita el fortalecimiento de las comunidades Tolatuz, Shuit y Cherlo con el objeto de impulsar el mejoramiento de su calidad de vida.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Al finalizar el estudio se contará con el 100% del análisis situacional socio-organizativo de la zona de intervención. • Al finalizar el estudio se contará con el 100% de identificación de los ejes de acción. • Al finalizar el estudio se contará con el 100% del Modelo de Gestión Social elaborado. | <p>Cumplido 100%</p> |

| | | |
|---|---|----------------------|
| <p>ACTIVIDADES A DESARROLLAR</p> <ul style="list-style-type: none"> • -Aplicación de encuestas • -Formulación del diagnóstico socio-organizativo • -Estructuración del Modelo de Gestión • Socialización del Modelo de Gestión a directivos de la zona de intervención. -Evaluación de resultados | <ul style="list-style-type: none"> • Se ha aplicado el 100% de las encuestas establecidas. • Se cuenta con el 100% de los resultados del diagnóstico situacional de la zona de intervención. • El Modelo de Gestión se encuentra diseñado en su 100% • El 80% de las directivas de la zona de intervención asisten a la socialización del MG. • Se evalúa los resultados de la socialización del Modelo de Gestión al 80% de las Directivas. | <p>Cumplido 100%</p> |
|---|---|----------------------|

Fuente: encuesta realizada por Maritza Tingo

Autor: Maritza Tingo

CONCLUSIONES.-

1. El estudio ha permitido detectar las problemáticas socio-organizativas más relevantes, siendo estas las siguientes:
 - Estructura organizativa deficiente
 - Escasa gestión socio-organizativa
 - Débil liderazgo
 - Escasa formación directiva y de liderazgo.
2. Con las problemáticas antes mencionadas, se concluye que los ejes de acción que influirán en la solución de las mismas son:
 - Mejoramiento de la estructura organizativa comunitaria.
 - Impulso a la efectividad operativa de gestión mediante procesos formativos.
 - Mejoramiento de la fluctuación de los procesos socio-organizativos en el marco de la Agenda Integral de Desarrollo Comunitario (AIDC).
3. Al finalizar esta investigación se cuenta con un Modelo de Gestión Socio-organizativa elaborado, el mismo que permitirá iniciar el proceso de fortalecimiento socio-organizativo de las comunidades Tolatuz, Shuid y Cherlo, el mismo que ha sido socializado a los directivos en la zona de intervención.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los directivos de zona de estudio considerar las problemáticas identificadas y enfocar el MG a la solución de las mismas.
2. Se recomienda que los ejes de acción identificados tales como:
 - Mejoramiento de la estructura organizativa comunitaria.
 - Impulso a la efectividad operativa de gestión mediante procesos formativos.
 - Mejoramiento de la fluctuación de los procesos socio-organizativos

Sean tomados en cuenta a la hora de aplicar el Modelo de Gestión en el marco de la Agenda Integral de Desarrollo Comunitario (AIDC).

3. A los directivos de la zona de estudio se recomienda aplicar el modelo de gestión con el fin de fortalecer las áreas débiles identificadas en la dinámica socio-organizativa del sector

BIBLIOGRAFIA

Asar, R. (2011). *Modelo de Gestión Social*. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/pdf/2654/265420385003.pdf>

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Pearson educación.

Fundación KA. (2015). *Diagnóstico socio-productivo de Guasuntos*. Alausí: Proyecto ÑKA.

GAD Alausí. (2015). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. NBI, Producción*. Alausí: GAD.

Gutiérrez, R. (2012). *Fortalecimiento socio-organizativo*. Recuperado de:

<http://www.chimborazo.gob.ec/chimborazo/?p=1841>

Harper, S. & Lynch, K. (2003). *El modelo de gestión*. Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.

INEC. (2010). *Necesidades Básicas Insatisfechas*. Recuperado de:

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/base-de-datos-censo-de-poblacion-y-vivienda/http://www.planificacion.gob.ec/>

Martín de Agar, R. (2011). *Modelo de Gestión Social desde la perspectiva empresarial*. Recuperado de:

www.hipo-tesis.eu/fscommand/H/05.pdf

Soto, L. (2002). *Neoliberalismo y globalización*. México: Facultad de Contabilidad y Auditoría UNAM.

SENPLADES. (2012). *Qué son las zonas, distritos y circuitos*. Quito: SENPLADES.

Werther, D. (2001). *El modelo de gestión de Werther y Davis*. Recuperado de:

<http://grupoadministraciondepersonas.blogspot.com/2012/10/modelo-de-werther-y-davies.html>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta aplicada en la comunidad Tolatuz

DIAGNOSTICO SITUACIONAL SOCIO-ORGANIZATIVO DE LAS COMUNIDADES CHERO, TOLATUZ Y...
LA PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÓN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.

El objetivo de esta encuesta es aportar al fortalecimiento de la organización social comunitaria, para mejorar su gestión en el desarrollo local.

FECHA: 03 de abril del 2017
COMUNIDAD: Tolatuz
NOMBRE DEL ENCUESTADO/A: Rosa Caceres Mendez

ENCUESTA

Seleccione con un visto una sola respuesta.

1. La organización de su comunidad es:
 - Excelente
 - Muy buena
 - Buena ✓
 - Regular
2. ¿Existe rivalidades en la comunidad, que fomenta grupos de intereses creados?
 - siempre
 - casi siempre ✓
 - rara vez
 - nunca
3. ¿Las organizaciones coordinan acciones entre sí para el adelanto de la comunidad?
 - siempre
 - casi siempre
 - rara vez
 - nunca ✓
4. ¿Con la estructura organizativa de la comunidad se ha fortalecido la organización social de la comunidad?
 - Mucho
 - Poco
 - nada ✓
5. ¿Las dirigencias de su comunidad realizan rendición de cuentas?
 - siempre
 - casi siempre ✓
 - rara vez
 - nunca
6. Los líderes en su comunidad son:
 - Democráticos
 - Flexibles ✓
 - Autoritarios
7. ¿Las directivas están capacitadas para generar el desarrollo local de la comunidad?
 - Mucho
 - Poco
 - nada ✓
8. ¿Los dirigentes asisten a cursos de formación en liderazgo y gestión organizativa?
 - Si
 - no ✓
9. ¿Con que frecuencia la comunidad recibe formación en temas organizativos?
 - 2 veces al año
 - 1 veces al año
 - Nunca ✓

Anexo 2: Encuesta aplicada en la comunidad Shuid

DIAGNOSTICO SITUACIONAL SOCIO-ORGANIZATIVO DE LAS COMUNIDADES CHERLO, TOLATUZ Y SHUIT DE LA PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÓN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.

El objetivo de esta encuesta es aportar al fortalecimiento de la organización social comunitaria, para mejorar su gestión en el desarrollo local.

FECHA: 03 - 04 - 2014
COMUNIDAD: Shuid
NOMBRE DEL ENCUESTADO/A: Narcisca Azogue Chapla

ENCUESTA

Seleccione con un visto una sola respuesta.

1. La organización de su comunidad es:
 - Excelente
 - Muy buena
 - Buena
 - Regular
2. ¿Existe rivalidades en la comunidad, que fomenta grupos de intereses creados?
 - siempre
 - casi siempre
 - rara vez
 - nunca
3. ¿Las organizaciones coordinan acciones entre sí para el adelanto de la comunidad?
 - siempre
 - casi siempre
 - rara vez
 - nunca
4. ¿Con la estructura organizativa de la comunidad se ha fortalecido la organización social de la comunidad?
 - Mucho
 - Poco
 - nada
5. ¿Las dirigencias de su comunidad realizan rendición de cuentas?
 - siempre
 - casi siempre
 - rara vez
 - nunca
6. Los líderes en su comunidad son:
 - Democráticos
 - Flexibles
 - Autoritarios
7. ¿Las directivas están capacitadas para generar el desarrollo local de la comunidad?
 - Mucho
 - Poco
 - nada
8. ¿Los dirigentes asisten a cursos de formación en liderazgo y gestión organizativa?
 - Si
 - no
9. ¿Con que frecuencia la comunidad recibe formación en temas organizativos?
 - 2 veces al año
 - 1 veces al año
 - Nunca

Anexo 3: Encuesta aplicada en la comunidad Cherlo.

DIAGNOSTICO SITUACIONAL SOCIO-ORGANIZATIVO DE LAS COMUNIDADES CHERLO, TOLATUZ Y SHUIT DE LA PARROQUIA GUASUNTOS, CANTÓN ALAUSI, PROVINCIA CHIMBORAZO.

El objetivo de esta encuesta es aportar al fortalecimiento de la organización social comunitaria, para mejorar su gestión en el desarrollo local.

FECHA: 03 - ABRIL - 2017
COMUNIDAD: CHERLO
NOMBRE DEL ENCUESTADO/A: MARIS ANDREA BRASO

ENCUESTA

Seleccione con un visto una sola respuesta.

1. La organización de su comunidad es:
 - Excelente
 - Muy buena
 - Buena
 - Regular ✓
2. ¿Existe rivalidades en la comunidad, que fomenta grupos de intereses creados?
 - siempre
 - casi siempre ✓
 - rara vez
 - nunca
3. ¿Las organizaciones coordinan acciones entre sí para el adelanto de la comunidad?
 - siempre
 - casi siempre
 - rara vez
 - nunca ✓
4. ¿Con la estructura organizativa de la comunidad se ha fortalecido la organización social de la comunidad?
 - Mucho
 - Poco ✓
 - nada
5. ¿Las dirigencias de su comunidad realizan rendición de cuentas?
 - siempre
 - casi siempre
 - rara vez ✓
 - nunca
6. Los líderes en su comunidad son:
 - Democráticos
 - Flexibles
 - Autoritarios ✓
7. ¿Las directivas están capacitadas para generar el desarrollo local de la comunidad?
 - Mucho
 - Poco
 - nada ✓
8. ¿Los dirigentes asisten a cursos de formación en liderazgo y gestión organizativa?
 - Si
 - no ✓
9. ¿Con que frecuencia la comunidad recibe formación en temas organizativos?
 - 2 veces al año
 - 1 veces al año
 - Nunca ✓

Anexo 4: Elaboración del Mapa Parlante comunitario y sus organizaciones
(Shuid, Cherlo, Tolatuz)



Guasuntos, 10 abril 2017

Anexo 5: Construcción de la Misión, Visión y Objetivos del Modelo de gestión Social. (Comunidades; Cherlo, Tolatuz, Shuid)



Guasuntos, abril 2017

Anexo 6: Socialización del Modelo de Gestión Social con las comunidades; Cherlo, Tolatuz, Shuid.



Guasuntos, 8 de Mayo 2017

