



UPSE

UNIVERSIDAD ESTATAL

PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**“MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS
COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL
DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2012”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: MAURICIO DE LA CRUZ GONZÁLEZ

TUTORA: ING. LINDA NUÑEZ GUALE, MSC.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2012

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**“MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS
COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL
DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2012”**

TESIS DE GRADO

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: MAURICIO DE LA CRUZ GONZÁLEZ

TUTORA: ING. LINDA NUÑEZ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2012

La Libertad, 6 de Febrero de 2012.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutora del trabajo de investigación, **MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2012**, elaborado por el Sr. Mauricio De La Cruz González Egresado de la Escuela de administración de Empresas Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena previo a la obtención del título de Ingeniero en administración de empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

Ing. Linda Núñez Guale, Msc.

TUTORA

DEDICATORIA

A las nuevas generaciones que son el presente y el futuro, a las personas que creen en si mismas, dejo plasmado los conocimientos adquiridos en las aulas que servirán para el desarrollo de mi profesión, capacidad intelectual y laboral; con el ideal de servir y vivir con plenitud para alcanzar una vida fructífera.

Mauricio De La Cruz G.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme brindado la salud necesaria para continuar este ciclo en mi vida y haber sido el guía de mis pasos; que desde lo alto me ha protegido para llegar a mi meta, a mis padres y hermanos por siempre creer en mí y brindarme el apoyo de seguir con mis estudios; a mis amigos y compañeros, por ofrecerme su ayuda incondicional de igual manera a la Universidad Estatal Península de Santa Elena por haberme dado la oportunidad de realizar los estudios superiores; donde adquirí nuevos conocimientos que me servirán de mucho en lo laboral y empresarial y a las autoridades de esta prestigiosa universidad que cada día se esfuerza por alcanzar la excelencia académica.

Mauricio De La Cruz G.

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón,
DECANA DE LA FACULTAD
C.C. ADMINISTRATIVAS

Msc. Eco. Pedro Aquino Caiche
DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Linda Núñez Guale, MBA, Msc.
TUTORA

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, Msc.
Profesor Especialista

Abg. Milton Zambrano Coronado, Msc.
SECRETARIO - PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

**“MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS
COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL
DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2012”**

AUTOR: MAURICIO DE LA CRUZ GONZÁLEZ

TUTOR: ING. LINDA NUÑEZ GUALE

RESUMEN

En la actualidad, Ecuador requiere de muchos cambios que permitan su desarrollo y pueda ubicarlo como uno de los países con un alto índice de crecimiento, tanto económico como de desarrollo humano. Es por este motivo que las instituciones que forman parte del Estado deben contribuir para que el país salga adelante, por medio de una eficiente administración y el uso adecuado de los recursos en sus diferentes jurisdicciones. El presente modelo organizacional permitirá a la Junta Parroquial de José Luis Tamayo, del Cantón Salinas adoptar una estructura flexible para que se lleve a cabo una buena planificación, excelente organización, a su vez permita que la dirección se lleve hacia el camino correcto para el cumplimiento de los objetivos propuestos para el desarrollo de su comunidad. El objetivo a cumplir será diseñar el modelo organizacional, realizando un estudio de la administración llevada por la Jurisdicción, que nos permitirá conocer cuál es el motivo por el que no se puede cumplir una eficiente labor. Para realizar el modelo fue importante obtener información en la Junta Parroquial, porque es el lugar donde radica el problema. Para recabar dicha información se necesitó utilizar la investigación de tipo explicativa con sus respectivos instrumentos de recolección de información que nos proporcionó datos de forma cuantitativa, que luego se analizó obteniendo los resultados para solucionar el problema. En la respectiva propuesta se diseñó el modelo organizacional para la junta parroquial de José Luis Tamayo en el que constan: la estructura orgánica acorde a las necesidades de la jurisdicción, la misión, visión, valores, objetivos y políticas institucionales que no posee la junta al igual se realizó flujogramas de procedimientos y ejes de desarrollo a tomar a consideración por los directivos de la junta para que el trabajo en la administración sea eficiente, existiendo a su vez la participación de la ciudadanía, factor clave para el desarrollo de un pueblo.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	I
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
TRIBUNAL DE GRADO	V
RESUMEN.....	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
ÍNDICE DE CUADROS.....	XIV
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XVI
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL DELA INVESTIGACIÓN	4
1. TEMA:	4
2. PROBLEMA:	4
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
3. JUSTIFICACIÓN	8
4. OBJETIVOS.....	11
4.1 GENERAL.....	11
4.2 ESPECÍFICOS.....	11
5. HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN.....	12
5.1 HIPÓTESIS	12
CAPÍTULO I.....	14
1. MARCO TEÓRICO.....	14
1.1 MODELO ORGANIZACIONAL	14
1.1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL MODELO ORGANIZACIONAL..	14
1.1.1.2 ENFOQUE SOBRE MODELOS ORGANIZACIONALES.....	16
1.1.1.3 DEFINICIÓN DE MODELOS ORGANIZACIONALES	17

1.1.1.4	CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS ORGANIZACIONALES	19
1.1.1.5	MODELO DE HENRY MINTZBERG.....	19
1.1.1.6	MODELO DE LAWRENCE & LORSCH.....	21
1.1.1.7	MODELO DE HAX Y MAJLUF	22
1.1.1.8	MODELOS ORGANIZACIONALES DE BURNS Y STALKER .	24
1.1.1.9	MODELO ORGANIZACIONAL DE KATZ Y KAHN.....	24
1.1.1.10	MODELO DE TAVISTOCK	25
1.1.1.11	MODELO ORGANIZACIONAL DE HITT, BLACK Y PORTER	25
1.2	COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	30
1.2.1	CONCEPTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	30
1.2.2	HABILIDADES.....	31
1.2.3	GESTIÓN	32
1.2.4	JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	34
1.2.4.1	SITUACIÓN ACTUAL	34
1.2.4.2	ESTRUCTURA ORGÁNICA	36
1.2.4.3	ÁREAS DE COMPETENCIA.....	36
1.3	MARCO LEGAL.....	38
1.4	MARCO REFERENCIAL	44
1.4.1	ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA PARROQUIA	46
1.4.2	INSTITUCIONES SOCIO-POLÍTICA DE LA PARROQUIA.....	46
	CAPÍTULO 2	51
2.	METODOLOGÍA.....	51
2.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	51
2.1.1	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA DESCRIPTIVA	51
2.1.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EXPLORATORIA	51

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	52
2.3.1 POR EL PROPÓSITO.....	52
2.3.2 POR EL NIVEL DE ESTUDIO	52
2.3.3 POR EL LUGAR	53
2.4 MÉTODOS.....	53
2.4.1 MÉTODO DEDUCTIVO.....	53
2.4.2 MÉTODOS DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS	54
2.4.3 MÉTODO HISTÓRICO – LÓGICO	54
2.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN UTILIZADOS	54
2.5.1 OBSERVACIÓN	54
2.5.2 ENCUESTA	54
2.5.3 ENTREVISTA.....	54
2.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN UTILIZADOS	55
2.6.1 FICHA DE OBSERVACIÓN.....	55
2.6.2 CUESTIONARIO DE ENCUESTA.....	55
2.6.3 GUIÓN DE ENTREVISTA	57
2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	58
2.7.1 POBLACIÓN.....	58
2.7.2 MUESTRA	58
2.8 FUENTES DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN	60
2.9 PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	61
2.10 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	61
CAPÍTULO 3	62
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	62
3.1 ANÁLISIS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN.....	62
3.2 ANÁLISIS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	65
3.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.....	83
3.4 CONCLUSIONES	94
3.5 RECOMENDACIONES	95

CAPÍTULO 4	96
MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, EN EL AÑO 2012.	96
4.1 PRESENTACIÓN.....	96
4.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	97
4.2.1 ESTRUCTURA VIGENTE.....	97
4.2.2 ESTRUCTURA PROPUESTA	98
4.2.3 DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA PROPUESTA	99
4.3 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.....	101
4.4 MISIÓN.....	115
4.5 VISIÓN	115
4.6 VALORES INSTITUCIONALES	116
4.7 POLÍTICAS.....	117
4.8 OBJETIVOS.....	118
4.8.1 GENERAL.....	118
4.8.2 ESPECÍFICOS.....	118
4.9 FODA JUNTA PARROQUIAL	119
4.10 FLUJOGRAMAS DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	120
4.10.1 FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA EL ÁREA DE COMISIONES.....	120
4.10.1.1 COMISIÓN DE MESA.....	121
4.10.1.2 COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS.....	123
4.10.1.3 COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL	125
4.10.1.4 COMISIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD	128
4.10.1.5 COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	129
4.10.1.6 COMISIÓN DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE.....	131
4.10.2 FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA EL ÁREA EJECUTIVA.....	134

4.10.2.1 DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL.....	135
4.10.2.2 TESORERÍA.....	135
4.10.2.3 SECRETARÍA	137
4.11 DISEÑO DE INFRAESTRUCTURA PARA LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	140
4.11.1 INFRAESTRUCTURA VIGENTE	140
4.11.2 INFRAESTRUCTURA PROPUESTA.....	141
4.12 EJES DE DESARROLLO PROPUESTOS PARA LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO	142
4.12.1 MATRIZ DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO DE LA PARROQUIA.....	143
4.12.2 MATRIZ DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL.....	145
4.12.3 MATRIZ DE DESARROLLO AMBIENTAL.....	147
4.12.4 MATRIZ DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	148
4.13 TRABAJO DEL GOBIERNO PARROQUIAL PARA EL DESARROLLO DE LA PARROQUIA	149
5. CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA.....	151
6. RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA.....	152
7. BIBLIOGRAFÍA	153
ANEXOS.....	157
GLOSARIO.....	172

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 ÁRBOL DE PROBLEMAS	4
Gráfico 2 MECANISMOS DE COORDINACIÓN BÁSICA	20
Gráfico 3 MODELO DE FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LAWRENCE Y LORSCH	21
Gráfico 4 MODELO DE HAX Y MAJLUF	23
Gráfico 5 MAPA DE LA UBICACIÓN DE LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO	45
Gráfico 6 COMPRENSIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL	66
Gráfico 7 GUÍA O MODELO PARA CUMPLIR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	67
Gráfico 8 JUNTA PARROQUIAL TIENE MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL	68
Gráfico 9 EXISTENCIA DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES	69
Gráfico 10 DIRECTIVOS TIENEN DEFINIDO SUS FUNCIONES	70
Gráfico 11 RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO	71
Gráfico 12 EXISTENCIA DE MODELO O MANUAL ADMINISTRATIVO	72
Gráfico 13 LIDERAZGO DE LA DIRECTIVA	73
Gráfico 14 TRABAJO CONJUNTO CON LOS GREMIOS	74
Gráfico 15 MECANISMO PARA PRIORIZAR LAS NECESIDADES	75
Gráfico 16 PARTICIPACIÓN DE LOS DIRECTIVOS	76
Gráfico 17 EXISTENCIA DE CAPACITACIONES	77
Gráfico 18 NIVEL DE EDUCACIÓN	78
Gráfico 19 CONOCIMIENTOS DE LOS DIRECTIVOS	79
Gráfico 20 COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	80
Gráfico 21 VÍNCULOS CON ORGANISMOS ESTATALES	81
Gráfico 22 IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL	82
Gráfico 23 JUNTA PARROQUIAL CUENTA CON GUÍA O MODELO	83
Gráfico 24 DIRECTIVOS TIENEN DEFINIDA SUS FUNCIONES	84
Gráfico 25 SERVICIO SOCIAL QUE OFRECE LA JUNTA PARROQUIAL	85
Gráfico 26 NECESIDAD PRESENTADA A LA JUNTA	86
Gráfico 27 ASISTENCIA A ASAMBLEA	87
Gráfico 28 COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	88
Gráfico 29 NIVEL DE EDUCACIÓN	89
Gráfico 30 GRADO DE SATISFACCIÓN	90
Gráfico 31 TRABAJO DE LA JUNTA EN COMPARACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES	91
Gráfico 32 CUALIDADES DE LAS AUTORIDADES DE LA JUNTA	92

Gráfico 33ÁREAS DE TRABAJO DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	93
Gráfico 34ESTRUCTURA VIGENTE.....	97
Gráfico 35ESTRUCTURA PROPUESTA	98
Gráfico 36DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE LA COMISIÓN DE MESA	121
Gráfico 37DIAGRAMA DE FLUJO DE COMISIÓN DE LA PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS	123
Gráfico 38DIAGRAMA DE FLUJO DE COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL.....	126
Gráfico 39DIAGRAMA DE FLUJO DE COMISIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD.....	128
Gráfico 40DIAGRAMA DE FLUJO DE COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE.....	130
Gráfico 41DIAGRAMA DE FLUJO DE COMISIÓN DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE.....	132
Gráfico 42DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DEL ÁREA DE TESORERÍA.....	136
Gráfico 43DIAGRAMA DE FLUJO DE PROCEDIMIENTO DE SECRETARÍA....	138
Gráfico 44INFRAESTRUCTURA VIGENTE	140
Gráfico 45INFRAESTRUCTURA PROPUESTA.....	141

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y DE COMERCIO	46
Cuadro 2AUTORIDADES JUNTA PARROQUIAL.....	47
Cuadro 3INSTITUCIONES DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO	47
Cuadro 4SERVICIOS BÁSICOS	47
Cuadro 5SERVICIOS NECESARIOS	48
Cuadro 6INSTITUCIONES SOCIO CULTURAL	48
Cuadro 7INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	49
Cuadro 8BARRIOS DE LA PARROQUIA.....	49
Cuadro 9POBLACIÓN DE JOSÉ LUIS TAMAYO.....	58
Cuadro 10MUESTRA DE LA POBLACIÓN.....	60
Cuadro 11ESCALA VALORATIVA	63
Cuadro 12OBSERVACIÓN DIRECTIVOS	63
Cuadro 13COMPRENSIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL.....	66
Cuadro 14GUÍA O MODELO PARA CUMPLIR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	67
Cuadro 15JUNTA PARROQUIAL TIENE MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL.....	68
Cuadro 16EXISTENCIA DE OBJETIVOS INSTITUCIONALES	69
Cuadro 17DIRECTIVOS TIENEN DEFINIDO SUS FUNCIONES.....	70
Cuadro 18RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO	71
Cuadro 19EXISTENCIA DE MODELO O MANUAL ADMINISTRATIVO.....	72
Cuadro 20LIDERAZGO DE LA DIRECTIVA	73
Cuadro 21TRABAJO CONJUNTO CON LOS GREMIOS	74
Cuadro 22MECANISMO PARA PRIORIZAR LAS NECESIDADES.....	75
Cuadro 23PARTICIPACIÓN DE LOS DIRECTIVOS.....	76
Cuadro 24EXISTENCIA DE CAPACITACIONES	77
Cuadro 25NIVEL DE EDUCACIÓN.....	78
Cuadro 26CONOCIMIENTOS DE LOS DIRECTIVOS	79
Cuadro 27COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	80
Cuadro 28VÍNCULOS CON ORGANISMOS ESTATALES.....	81
Cuadro 29IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL	82
Cuadro 30JUNTA PARROQUIAL CUENTA CON GUÍA O MODELO..	83
Cuadro 31DIRECTIVOS TIENEN DEFINIDA SUS FUNCIONES.....	84
Cuadro 32SERVICIO QUE OFRECE LA JUNTA PARROQUIAL.....	85
Cuadro 33NECESIDAD PRESENTADA A LA JUNTA	86
Cuadro 34ASISTENCIA A ASAMBLEA.....	87
Cuadro 35COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	88
Cuadro 36NIVEL DE EDUCACIÓN.....	89

Cuadro 37GRADO DE SATISFACCIÓN.....	90
Cuadro 38TRABAJO DE LA JUNTA EN COMPARACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES	91
Cuadro 39CUALIDADES DE LAS AUTORIDADES DE LA JUNTA.....	92
Cuadro 40ÁREAS DE TRABAJO DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	93
Cuadro 41FODA JUNTA PARROQUIAL.....	119
Cuadro 42MATRIZ DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO DE LA PARROQUIA.....	143
Cuadro 43MATRIZ DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL	145
Cuadro 44MATRIZ DE DESARROLLO AMBIENTAL	147
Cuadro 45MATRIZ DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....	148

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1FORMATO ENTREVISTA A DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	158
ANEXO 2FORMATO ENCUESTA A POBLACIÓN DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO.....	161
ANEXO 3FORMATO FICHA DE OBSERVACIÓN	164
ANEXO 4SÍMBOLOS PARA DIAGRAMA DE FLUJO.....	165
ANEXO 5UBICACIÓN DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO EN EL CANTÓN SALINAS Y EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA.	166
ANEXO 6ENTREVISTAS A DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO	167
ANEXO 7DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO EN HORAS LABORALES.....	168
ANEXO 8INSTALACIONES DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO.....	169
ANEXO 9MESA DE TRABAJO Y SOCIALIZACIONES ENTRE POBLADORES Y DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO.....	170
ANEXO 10MESA DE TRABAJO Y SOCIALIZACIONES ENTRE REPRESENTANTES DE LOS GREMIOS ASENTADOS EN LA PARROQUIA Y DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO.....	171

INTRODUCCIÓN

Las juntas parroquiales constituyen un mecanismo para desconcentrar las funciones administrativas de los municipios en los asuntos que le sean delegados. Representan un mecanismo de consulta y comunicación permanente entre todos los ciudadanos, sus organizaciones sociales y los órganos de gobierno más próximos.

Las juntas parroquiales tienen la capacidad de dictar acuerdos, resoluciones y normas reglamentarias de carácter administrativo, además para el cumplimiento de su ejercicio tendrán tres funciones integradas según el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización, estas son(*Ley COOTAD, 2010*):

- a) De legislación, normatividad y fiscalización.
- b) De ejecución y administración
- c) Participación ciudadana y control social.

Por su parte Rivera, (2008), expresa al hablar de juntas parroquiales, que en algunos países de Latinoamérica se han introducido reformas importantes dirigidas a descentralizar y otorgar mayor poder a los gobiernos locales, Pág. 35.

Según Rosenfeld, Alex, (2007), Las reformas coinciden en la necesidad de modificar el rol del gobierno, redefinir las responsabilidades y funciones entre los diferentes niveles de la estructura político-administrativa además redimensionar el sector público otorgando mayor autonomía a los niveles más próximos a la acción concreta. Así, las reglas del juego institucional deben preocuparse por proporcionar un marco económico estable, definir políticas de regulación de la acción de los actores privados, a la vez implementar políticas de redistribución de ingresos en beneficio de los sectores más pobres, Pág. 20.

Para Rivera Dorado, (2008), el proceso descentralizador se ha producido como una crítica a los marcados centralismos que caracterizaron durante décadas a las sociedades latinoamericanas, Pág. 37.

A su vez, surge con gran fuerza la revolución social que no es otra cosa que el poder ciudadano, anteriormente sumido a los poderes de sistemas políticos encargados del bienestar de los más acaudalados, dejando a un lado al sector vulnerable que solo era tomado en cuenta cuando existía un cambio de gobierno.

Para López y Añez, (2007), hoy la mayoría de países latinoamericanos, especialmente sudamericanos, prestan mucha atención a la ciudadanía, trabajan en conjunto para buscar el desarrollo del país por medio de la participación social mediante la creación de juntas parroquiales, juntas vecinales, consejos comunales, los cuales tienen la autonomía para cumplir con las necesidades de sus habitantes, Pág. 30.

La organización de estas juntas promueven la toma de decisiones vinculadas entre el Estado y la ciudadanía; siendo esta última, la más vulnerable en cada país. Por ello, con su participación activa a través de estos gremios, se busca el bienestar de la sociedad con la ayuda de sus gobiernos, aunque existen ciertas manipulaciones, imposiciones y centralización de diversas fuerzas políticas, que no permitirían el desarrollo social en los países e impedir la construcción real y efectiva de un poder popular.

En el Ecuador, una de las formas de descentralización es el fortalecimiento de los entes locales como son las organizaciones no gubernamentales y los gobiernos seccionales, a través de la dotación de autonomía política lo cual ha sido considerado como una alternativa para el desarrollo y para contrarrestar la aglomeración de problemas que posee un Estado. El proceso de descentralización en nuestro país, favoreció a la jurisdicción política-territorial más pequeña del país, reconocida desde inicios de la República como es la parroquia que está acompañada por su organismo principal denominado junta parroquial.

Swing José, (2006), expresa que fue el 10 de agosto de 1998 cuando entró en vigencia la nueva Constitución con reformas que introdujo la Asamblea Nacional Constituyente, las mismas que incorporaron algunos temas nuevos para la institucionalidad del país, entre los que se encuentra la inclusión en los gobiernos seccionales autónomos dos organismos, como son las juntas parroquiales y las circunscripciones territoriales indígenas y afroecuatorianas, Pág. 35.

De esta manera, el 21 de mayo del 2000 se eligieron por votación popular todos los miembros de las juntas parroquiales a nivel nacional y en octubre del mismo año, se aprobó la Ley Orgánica de Juntas Parroquiales Rurales, dando inicio a un proceso de profundización de la democracia a nivel local. En dicha ley orgánica se reconoció a las juntas parroquiales rurales como gobiernos locales que pueden ejercer control y vigilancia social.

Desde su creación hasta la actualidad, las juntas parroquiales han venido trabajando con ciertas dificultades, tanto en lo económico como administrativo, que no les ha permitido cumplir con los objetivos para las que fueron creadas. Por esta razón la constitución vigente mejora en parte su trabajo al transformarlas en gobiernos autónomos descentralizados, adquiriendo más responsabilidades, competencias con la diferencia de la constitución anterior ya que ahora poseen recursos para que logren el desarrollo de sus comunidades.

Sin embargo, las juntas parroquiales todavía no pueden desarrollar completamente su autonomía política, económica y administrativa por la limitación de sus competencias, los pocos recursos, escasa capacitación en el manejo administrativo-financiero de la gestión pública por parte de sus integrantes lo que impide su accionar en la atención de los principales servicios sociales básicos como salud, educación, vialidad entre otras.

MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

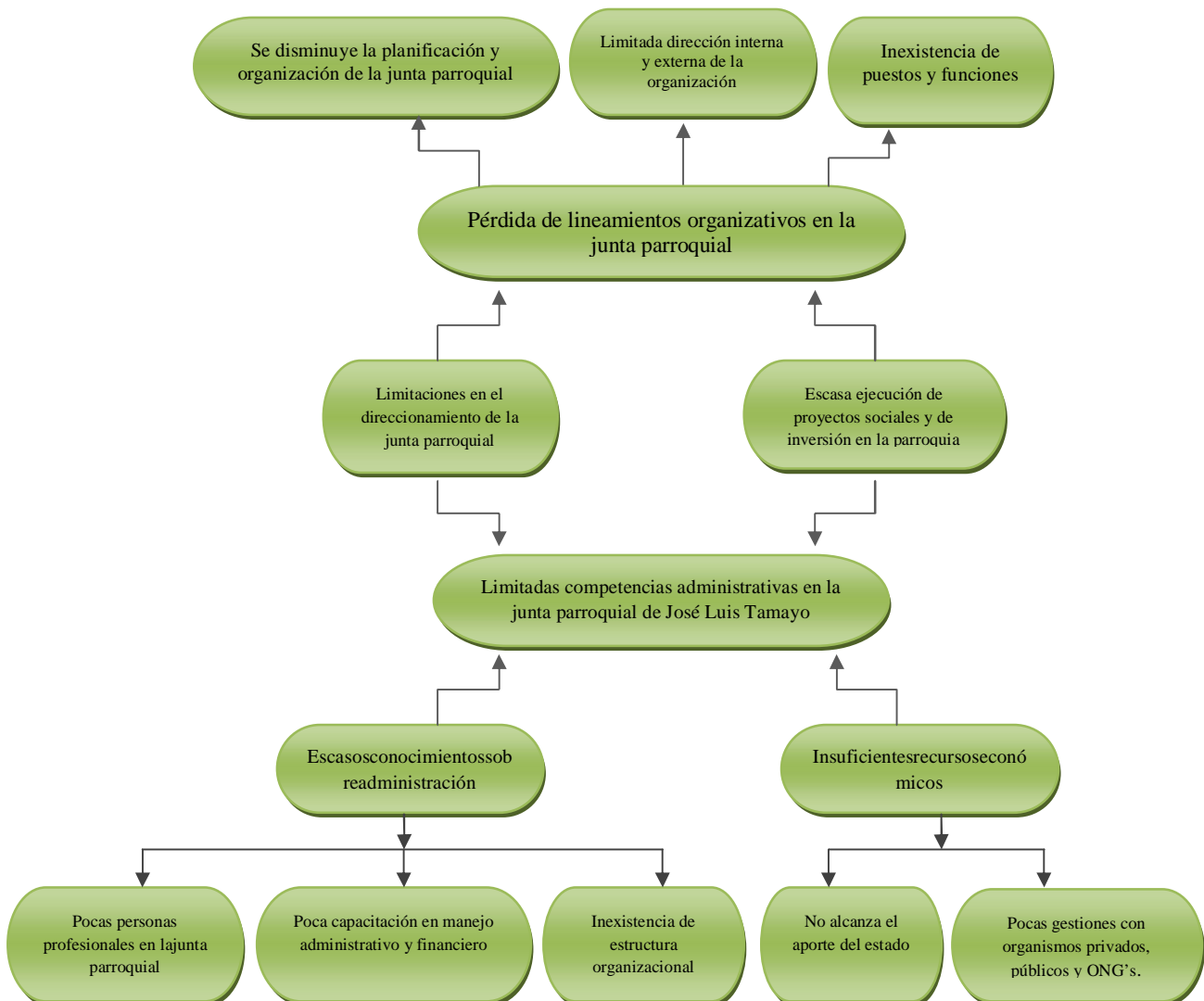
1. TEMA:

“MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, AÑO 2012”

2. PROBLEMA:

Árbol de Problemas

Gráfico 1



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la provincia de Santa Elena, la parroquia José Luis Tamayo, no ha podido desarrollarse y convertirse en un lugar próspero para el buen vivir de sus habitantes. La junta parroquial establecida legalmente, mediante registro oficial # 193 el 27 de Octubre de 2000 y elevada a la categoría de gobierno autónomo por la constitución de la república. Entre las atribuciones que se le confiere, está la prestación de servicios a la colectividad, sin embargo a través de los años de su creación han existido problemas que impiden ejercer una buena labor y el progreso de la parroquia donde está establecida, entre ellos tenemos:

- Escasos conocimientos en administración

En la junta parroquial de José Luis Tamayo, las personas encargadas de la jurisdicción poseen pocos conocimientos sobre administración, que incide en la dirección de este organismo que cuenta con recursos que deben ser utilizados adecuadamente. Además reduce la participación de la jurisdicción porque impide el accionar de sus competencias que a su vez se ve reflejada por la escasa ejecución de proyectos sociales y de inversión en la parroquia.

- Pocas personas profesionales en la junta parroquial

Es importante que dirijan una jurisdicción, profesionales que posean suficientes conocimientos para llevar a cabo una buena administración. Es notorio que entidades similares y del sector de la serranía de nuestro país, estén estructuradas y administradas adecuadamente, debido a que están delegadas por personas capacitadas en lo que respecta al manejo administrativo de una junta parroquial.

- Escasa capacitación en el manejo administrativo y financiero

Existe una escasa capacitación en el manejo administrativo-financiero y la constitución actual establece que los organismos locales deben identificar y ejecutar proyectos de distintos ámbitos en beneficio de su comunidad. Al estar capacitados en temas administrativos y financieros, el trabajo estará planificado,

organizado y los directivos estarían aptos para elaborar presupuestos sobre la cantidad de recursos económicos a utilizar durante un año laboral.

- Inexistencia de estructura organizativa

Otro de los problemas existentes es que la junta no cuenta con una estructura organizacional que permita tener dividido el trabajo por medio de áreas con el propósito de que exista coordinación en las labores alcanzado de esta manera el logro de los objetivos y acompañado siempre de la aplicación de herramientas administrativas, los cuales pueden ser modelos que servirán como una guía de apoyo para que los encargados de la jurisdicción puedan trabajar eficientemente.

- Insuficientes recursos económicos

Un importante factor es sin duda los recursos económicos, necesarios en la elaboración o formulación de proyectos en beneficio de la colectividad, pero existe la carencia de recursos para hacerlos posibles. Es necesario que la junta parroquial gestione la transferencia de competencias para la obtención de recursos que provienen del cobro de tasas de los diferentes servicios básicos.

- Aporte del gobierno es exiguo

El aporte del gobierno es indispensable pero no es lo suficiente para la jurisdicción, puesto que la parroquia es extensa. Los pocos recursos se destinan para cubrir las diligencias del presidente y vocales, también para el pago de los servicios básicos y sueldos del personal que labora dentro del gobierno parroquial.

- Pocas diligencias con organismos privados, públicos y ONG's.

Las diligencias ante organismos privados, públicos y Ongs se ve disminuida debido que la junta no posee una estructura que avale la gestión de recursos ante estos organismos debido al desconocimiento en términos administrativos por parte de los integrantes de la jurisdicción.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide un modelo organizacional para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide los escasos conocimientos en administración para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

¿De qué modo las pocas personas profesionales inciden en el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

¿De qué modo la escasa capacitación en el manejo administrativo y financiero incide en el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

¿Incide la inexistencia de una estructura organizativa para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

¿De qué manera inciden los insuficientes recursos económicos debido al exiguo aporte del gobierno en el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

¿Es determinante las pocas diligencias con organismos privados, públicos y ONG's para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012?

3. JUSTIFICACIÓN

Son muchos los retos que presenta el entorno actual, como la globalización, los problemas éticos, los rápidos avances en la tecnología, los cambios tanto en el conocimiento como en la información, a los que se enfrenta cualquier tipo de organización y donde la aplicación de estrategias o modelos se han constituido en instrumentos importantes permitiendo a la organización establecer una estructura sólida que afronte los cambios y el cumplimiento de los objetivos o metas trazadas a través de una mayor eficiencia organizacional.

Aplicar un modelo organizativo en la junta parroquial tamayense incidirá en el clima organizacional, en las formas de liderazgo y conducción institucional, en el aprovechamiento óptimo de los recursos, del tiempo, la planificación de tareas o distribución del trabajo.

El modelo organizacional en la junta parroquial de José Luis Tamayo tiene su **importancia** debido a la notoriedad actual dentro del contexto empresarial y político donde existen cambios que exigen a toda empresa, organización o institución estar en constante actualización tanto a nivel de conocimiento como tecnológico para llevar a cabo una buena dirección, dentro de un ambiente donde existen retos por enfrentar y necesidades que acoger para su respectiva solución. Dentro de los reajustes, indispensables para el logro de los propósitos se encuentran los modelos que permiten ejercer una buena administración; aunque estos modelos en su mayoría son aplicados en empresas privadas y entidades públicas en esta última se los debería implementar frecuentemente debido a los cambios existentes en el entorno político donde surgen reformas para mejorar el sistema público permitiendo a dichas entidades encargadas de manejar los recursos; utilizarlos eficientemente y con la responsabilidad de administrarlos adecuadamente por el bien de la colectividad. Las entidades públicas deben mejorar su accionar con personal que esté capacitado para sobrellevar cualquier imprevisto que ocurra debido a los constantes cambios que implican practicar una eficiente administración.

Dentro de toda institución es **necesario** contar con una estructura organizacional que permita dividir, agrupar y coordinar las actividades para realizar labores eficientes. Es por ello la implementación de un modelo organizativo en la junta parroquial de José Luis Tamayo que ayudará no solo a fortalecer sus competencias administrativas mediante el buen accionar en sus diligencias y el uso adecuado de los recursos, sino a que exista una estructura; base para el desarrollo de las actividades teniendo en cuenta que actualmente está reconocida, con diferentes atribuciones y responsabilidades que se señalan a continuación (*Ley COOTAD, 2010*):

- Promover el desarrollo de la parroquia a través de políticas públicas;
- Vigilar la ejecución de obras y propiciar la organización ciudadana;
- Manejo adecuado de los recursos económicos y control de los fondos destinados para mejoras en la parroquia;
- Fomentar la inversión y el desarrollo económico en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados.

La Junta Parroquial es el motor para mejorar la calidad de vida de su gente, lograr que la sociedad asuma su responsabilidad en el desarrollo por medio de su participación, conseguir los servicios básicos, lograr que la población mejore en su capacidad de trabajo y de vida. En este sentido, los presidentes y vocales de las juntas parroquiales son personas totalmente comprometidas y entregadas a impulsar el desarrollo parroquial y por ende local.

De esta manera, el funcionamiento administrativo en las jurisdicciones parroquiales, mejorará al contar con personas capaces de realizar un excelente trabajo, líderes que permitan y logren el desarrollo de un pueblo, utilizando los recursos económicos en proyectos que beneficien a toda una comunidad dejando a un lado el interés personal que perjudicó el progreso de la sociedad.

La implementación del modelo organizacional es **pertinente** porque la junta parroquial de José Luis Tamayo es la intermediaria entre la población, municipio y consejo provincial y sus integrantes deben poseer un adecuado nivel de eficacia y eficiencia que se adquiere al estar capacitados permitiéndoles ejercer las competencias que se les atribuye. Igualmente servirá como guía para que las futuras administraciones del gobierno de José Luis Tamayo realicen una buena gestión por medio de la correcta utilización de los recursos, al mismo tiempo puede ser aplicado a las juntas parroquiales de la provincia, para que mejoren su forma de trabajo, con más responsabilidad y obligaciones que cumplir para con los habitantes, colaborando con el desarrollo de su comunidad.

El trabajo de investigación es **factible** porque la junta parroquial cuenta en la actualidad con recursos, atribuciones y competencias necesarios para ofrecer el servicio social hacia los sectores más pequeños de la circunscripción territorial como es la parroquia. Para realizar dichos servicios requiere de una herramienta de apoyo que le permita ejercer sus competencias eficientemente y cumplir con el servicio social. Esta herramienta es el modelo organizacional que para su implementación demandará costos que se pueden cubrir mediante el aporte y gestión de recursos por parte de los directivos; dependiendo de estos últimos que su implementación sea exitosa y cumpla las expectativas de la jurisdicción.

Tanto la población de la Parroquia de José Luis Tamayo en la que actualmente habitan 28000 personas incluyendo los diferentes gremios existentes, como la jurisdicción administrada por cinco miembros se **beneficiarán** con la implementación del modelo organizacional, la primera disfrutará de los servicios básicos, infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades y todo lo necesario para el buen vivir por medio de la realización de obras, proyectos que la junta parroquial deberá cumplir y que al contar con esta herramienta será de gran ayuda para el desempeño de las labores, permitiendo establecer una estructura basada en lineamientos administrativos, con el fin de lograr un trabajo eficiente y puedan cumplir con todo lo que se ha planificado.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Diseñar un modelo organizacional mediante el análisis de la estructura orgánica y las capacidades del talento humano para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012.

4.2 ESPECÍFICOS

1.- Aplicar el estudio de teorías que nos lleve al análisis de la información, interpretación y selección de una estructura organizacional acorde a las necesidades de la Junta.

2.- Emplear la metodología adecuada mediante la utilización de técnicas de investigación que permita obtener resultados en función de la propuesta.

3.- Analizar los resultados del estudio a través de cuadros y gráficos estadísticos que permita el planteamiento de sugerencias para mejorar la administración de la Junta Parroquial.

4.- Elaborar el diseño del modelo organizacional en base al estudio realizado para mejorar las competencias administrativas de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo.

5. HIPÓTESIS Y OPERACIONALIZACIÓN

5.1 HIPÓTESIS

Con el diseño de un modelo organizacional se logrará el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012.

VARIABLE INDEPENDIENTE

Modelo Organizacional

VARIABLE DEPENDIENTE

Competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Con el diseño de un modelo organizacional se logrará el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, del cantón Salinas, en el año 2012.	Variable Independiente Modelo Organizacional	Es definir una estructura formal e informal donde la organización se desenvuelva bajo lineamientos que permitan alcanzar los objetivos institucionales.	Estructura Formal	Proceso de planeación Funciones Relaciones de autoridad y dependencia Responsabilidad Manuales y procedimientos	¿La institución tiene definida la misión, visión y objetivos? ¿Conoce Ud. si los directivos tienen definida sus funciones? ¿Están claramente definidas las relaciones de autoridad y dependencia? ¿Los integrantes de la junta asumen con responsabilidad su participación? ¿La Junta Parroquial cuenta con un orgánico funcional? ¿Existe un manual administrativo? ¿Existe una planificación para convocatoria a las asambleas?
			Estructura Informal	Interacción humana Personalidades	¿Califique la interacción de los miembros? ¿Conoce Ud. que es una cultura institucional? ¿Nivel de liderazgo de la directiva? ¿Se respetan las opiniones vertidas en la asamblea?
			Objetivos Institucionales	Objetivos a corto plazo Objetivos a mediano plazo Objetivos a largo plazo	¿La junta parroquial tiene definido los objetivos institucionales? ¿Acciones emprendidas con respecto a mejoras para la parroquia? ¿Existe comunicación permanente con el municipio? ¿Las tareas están coordinadas con las del municipio?
	Variable Dependiente Competencias Administrativas	Son capacidades individuales de los integrantes de una organización que se adquieren de acuerdo al nivel de educación.	Capacidades Individuales	Conocimientos Habilidades Comportamientos Actitudes	¿Cree Ud. que sus conocimientos le permiten liderar la junta parroquial? ¿Cómo evalúa su comportamiento dentro de la junta? ¿La experiencia de haber participado en otro organismo social?
			Integrantes de la Organización	Miembros de la Asamblea Directivos Autoridades principales Vocales Gremios Comunidad	¿Se consideran las aspiraciones de los diferentes gremios de la comunidad? ¿Cómo gremio integrante de la comunidad ha presentado ante la junta una necesidad? ¿Cuál es su motivación para formar parte de la asamblea? ¿Cuál es la necesidad que tiene la junta para ejercer su trabajo? ¿Considera Ud. que la directiva de la junta cuenta con las competencias suficientes para administrarla?
			Nivel de Educación	Primario Secundario Superior	¿Cuál es el nivel de educación que Ud. posee? ¿Cree Ud. que es importante el tipo de educación para administrar la junta? ¿Existen capacitaciones para el personal de la junta?

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 MODELO ORGANIZACIONAL

1.1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DEL MODELO ORGANIZACIONAL

Toda empresa, entidad o institución cuenta necesariamente con una estructura organizacional o una forma de organización de acuerdo a sus necesidades, por medio de la cual se pueden ordenar las actividades, los procesos y en sí su funcionamiento. (Citado en www.gestiopolis.com)

Es importante conocer los modelos organizacionales existentes, relacionar y comparar cada uno de los mismos con el fin de aplicarlos dentro de una entidad para lograr un funcionamiento eficiente y cumplir con los fines propuestos.

En primer lugar antes de conceptualizar sobre modelos, es primordial estudiar el concepto de organización y son múltiples las definiciones que se han dado. Porter, Lawler y Hackman, (1975) “afirman que las organizaciones están compuestas de individuos o grupos, en vistas a conseguir ciertos fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo” Pág.25.

Por su parte, Mateu (1979, 1984), “la define como un sistema social complejo cuya dinámica depende no sólo de aptitudes, valores, y experiencias de sus miembros, sino también de los cambios culturales del entorno” Pág. 20.

Para Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos (2004), “consiste en coordinar los recursos humanos y financieros, que son necesarios para lograr las metas y crear condiciones para que las personas funcionen para alcanzar el máximo éxito” Pág. 18.

Chiavenato I. (2004), la define como “una estructura deliberada porque propone la división del trabajo y asigna su ejecución a los miembros” Pág.22.

Por tanto, de las definiciones tratadas se pueden concretar las principales características de toda organización, estas son:

- ✓ Su composición, es decir, que está compuesta por individuos y grupos,
- ✓ Su orientación hacia unos fines u objetivos.
- ✓ La diferenciación de funciones y un intento de coordinación racional.
- ✓ La continuidad de las organizaciones a lo largo del tiempo.
- ✓ Es un sistema abierto que presenta relaciones de interdependencia.

Además la organización consta de elementos básicos indispensables para su interacción en el entorno, estos son: (Citado en www.elprisma.com)

Estructura; la organización implica el establecimiento del marco fundamental en el que habrá de operar el grupo social, ya que establece la disposición y la correlación de funciones, jerarquías y actividades necesarias para lograr los objetivos.

Sistematización; se refiere a que todas las actividades y recursos de la empresa deben de coordinarse racionalmente a fin de facilitar el trabajo y la eficiencia.

Agrupación y asignación de actividades y responsabilidades; implica la necesidad de agrupar, dividir y asignar funciones a fin de promover la especialización.

Jerarquía; origina la necesidad de establecer niveles de responsabilidad dentro de la empresa.

Simplificación de funciones; es establecer los métodos más sencillos para realizar el trabajo de la mejor manera posible.

Así de los elementos detallados, según Chiavenato I. (2004) se conceptualiza la organización “como el establecimiento de una estructura donde habrá de operar un grupo social, mediante la determinación de jerarquías y la agrupación de actividades, con el fin de obtener el máximo aprovechamiento posible de los recursos y simplificar las funciones del grupo social” Pág. 20.

Igualmente existen dos tipos de organización como son la organización formal; que es el modo de agrupamiento social que se establece de forma elaborada con el propósito de establecer un objetivo específico, reglas, procedimientos y estructura jerárquica que ordenan las relaciones entre sus miembros y la organización informal; que son las relaciones sociales que surgen de forma espontánea entre el personal de una empresa.

1.1.1.2 ENFOQUE SOBRE MODELOS ORGANIZACIONALES

En la actualidad las organizaciones se han percatado que deben ser dinámicas, es decir, ser capaces de reestructurarse según lo exijan las condiciones del medio. Poseer sistemas que le permitan trabajar con eficiencia internamente así como también la adaptación dentro del contexto externo.

Estos sistemas pueden ser **organizacional** integrado por recursos humanos o no humanos, obligatorio cuando se están considerando cambios organizacionales; **social** representado por el personal de la empresa y su compartimiento como grupo y **técnico** que incluye la tecnología, los materiales, las máquinas y equipos necesarios para ejecutar las tareas asignadas.

Las reestructuraciones organizacionales muchas veces producen cambios sustanciales en el papel que desempeñan los individuos tanto en la organización formal como en la informal.

De estos cambios suelen surgir conflictos. Sin embargo, cualquiera que resulte ser el modelo organizacional que se adopte, deben establecerse canales formales de manera que cada individuo tenga una identificación clara de cuales son su autoridad y su responsabilidad a fin de asegurar un adecuado flujo del trabajo.

Por lo tanto, dada una tarea a ejecutar, adecuadamente concebidas las funciones y jerarquía, delegada la autoridad necesaria y asumida plenamente la consecuente responsabilidad, debe haber un adecuado flujo de trabajo acompañado de un modelo organizacional que lo respalde.

1.1.1.3 DEFINICIÓN DE MODELOS ORGANIZACIONALES

Respecto a los modelos organizacionales, según Stoner James A. F., Freeman R. Edward, Gilbert Jr. Daniel R. (1996), lo definieron “como el proceso donde los administradores de cualquier entidad toman decisiones, definen la estructura y los miembros de la organización ponen en práctica y obedecen dicha orden” Pág. 25.

A través de la utilización de un modelo organizacional los gerentes podrán dirigir la vista en dos sentidos; hacia el interior de su organización y hacia el exterior de su organización.

L. Daft R. y Marcic D.(2006), conceptualizan al modelo organizacional “como el conjunto de tareas formales asignadas a los individuos y a los departamentos en el cual la organización precisa como se definen las tareas, se despliegan los recursos y se coordinan los departamentos” Pág. 35. Estos autores lo afirman como un modelo relativamente estable, todo lo relativo a relaciones, actividades, derechos y obligaciones, que es preciso fijar mediante reglas y órdenes.

Es decir que la finalidad del modelo organizacional es establecer un sistema de papeles que han de desarrollar los miembros de una entidad para trabajar juntos de forma óptima y que se alcancen las metas fijadas en la planificación.

Para Reyes Ponce A. (2001), “es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados” Pág. 198.

Este concepto explica las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos. El modelo o diseño es una estructura intencional de roles, donde cada persona asume un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible.

Para Decenzo D. y Robbins S. (2009), el modelo organizacional “es el proceso que sirve a los gerentes para desarrollar o cambiar la estructura de su organización” Pág. 55. Estos autores exponen que el proceso implica tomar decisiones respecto a cómo se asignarán los trabajos, cuáles serán las reglas que rijan el comportamiento de los empleados y en que nivel se tomarán las decisiones.

Chiavenato I. (2004), lo define “como un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar e implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor” Pág. 30.

Este autor explica que es un modelo muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de

modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas coyunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente.

Hellriegel D., Jackson S. y Slocum Jr. J. (2008), definen “como el proceso que utiliza la gerencia para crear los puestos y relaciones, aquellas decisiones y acciones que dan por resultado una estructura” Pág. 35. En la representación gráfica llamada organigrama se lo puede observar, ya que es una herramienta muy útil que refleja la jerarquía, define los puestos, las responsabilidades, los canales de comunicación y la división del trabajo.

En términos generales son la representación de alguna cosa, o como lo definió Jorge Etkin; en el sentido más general se llama modelo a un conjunto de elementos, sean estos materiales, símbolos gráficos, ideas o palabras que son utilizadas para representar un fenómeno real con una finalidad práctica. (Citado en www.gestiopolis.com)

1.1.1.4 CARACTERÍSTICAS DE LOS MODELOS ORGANIZACIONALES

- ✓ Son modelos de funcionamiento organizacional
- ✓ Son abstractos, sin equivalente concreto exacto
- ✓ Proveen el criterio orientador del análisis
- ✓ Dan parámetros del funcionamiento eficiente
- ✓ Ayudan en la detección de fallas y potencialidades
- ✓ Ofrecen explicación e interpretación del devenir organizacional
- ✓ Son prescindibles e intercambiables

1.1.1.5 MODELO DE HENRY MINTZBERG

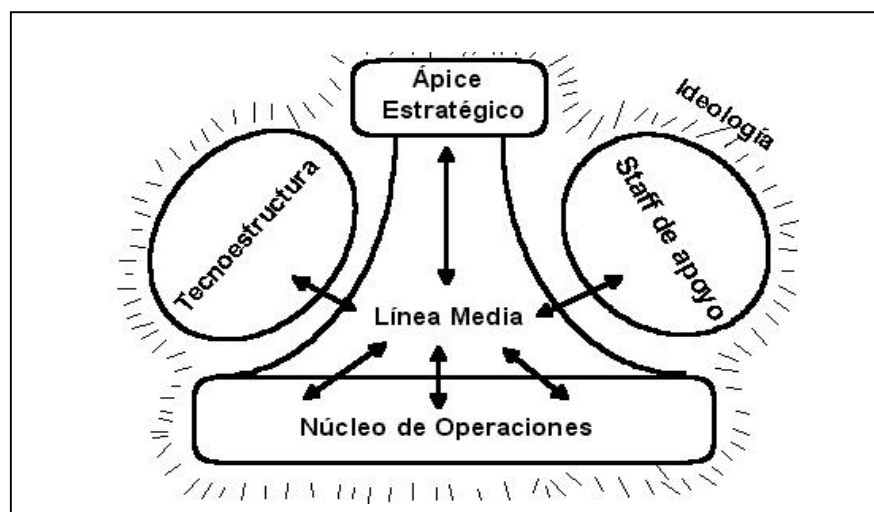
Mintzberg Henry lo define como aquel proceso que logra coherencia entre sus componentes de una organización. Señala dos requerimientos centrales:

1. División de trabajo en tareas.
2. Coordinación entre las tareas para realizar labor colectiva.

El argumento de Mintzberg es que las características de las organizaciones caen dentro de agrupamientos naturales o configuraciones es decir, cuando no hay acomodación o coherencia, la organización funciona mal y no logra armonía natural. Además Mintzberg piensa que en el diseño de la estructura se ha de tener en cuenta tanto la armonía interna de la organización como la situación de la organización en el entorno. Este autor planteó cinco partes esenciales en una organización. (Citado en www.gestiopolis.com)

1. Cumbre estratégica: Se ubica a la alta gerencia.
2. Línea Media: Está formada por los gerentes.
3. Núcleo Operativo: Son los operarios, quienes ejecutan el trabajo de producir los productos y servicios de la organización.
4. Estructura Técnica: Está constituida por expertos dedicados a la estandarización del trabajo.
5. Staff de Apoyo: Se ubican todas las unidades que ofrecen servicios indirectos al resto de la organización.

Gráfico # 2 MECANISMOS DE COORDINACIÓN BÁSICA



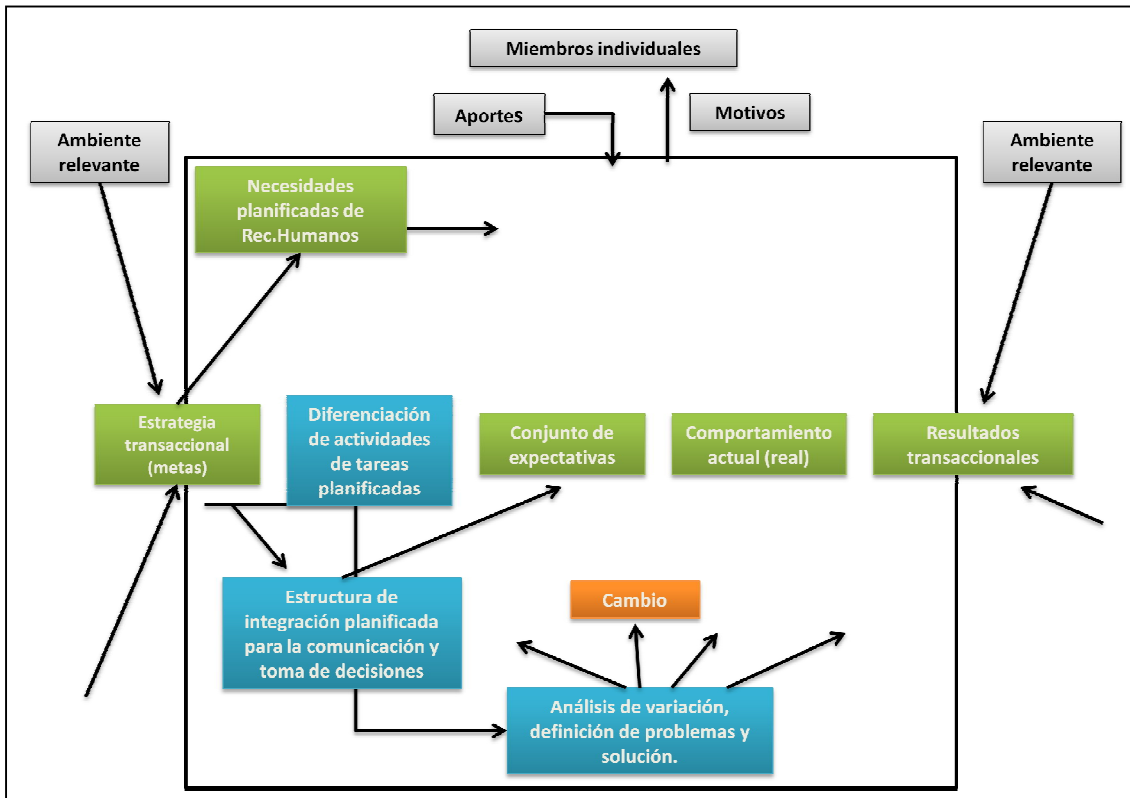
Fuente: Libro la estructura de la organizaciones, Henry Mintzberg
 Elaborado por: Henry Mintzberg

1.1.1.6 MODELO DE LAWRENCE & LORSCH

Este modelo representa la relación del sistema organizacional con su entorno, es decir la contingencia del encuentro entre organización y ambiente. La organización especializa partes de sí misma en su relación con partes del ambiente, como una forma de actuar en la reducción de la complejidad de su entorno.

Estos subsistemas organizacionales pueden ser más o menos diferentes entre sí, pero se requiere de una fuerza que permita mantener a la organización funcionando como una sola entidad. Se caracteriza por tener dos procesos fundamentales: Diferenciación e Integración.

Gráfico # 3 MODELO DE FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LAWRENCE Y LORSCH



Fuente: Página web www.catedras.fsoc.uba.ar
 Elaborado por: Lawrence y Lorsch

1.1.1.7 MODELO DE HAX Y MAJLUF

Este modelo de Hax y Majluf, según Rodríguez, D.(2001)“plantea que las organizaciones surgen como consecuencia de las necesidades estratégicas, que de los sujetos que las incorporan”Pág.57. Destaca la importancia que tienen la cultura, las normas y los valores dentro de ellas, para motivarlas y guiar los pasos de lo que podrían llegar a ser.

Por su parte Hax y Majluf sostienen que la organización debe ser diseñada para obtener sus objetivos estratégicos y en ese sentido, la estructura debe ser una consecuencia de la estrategia. Expresan que no existe una mejor forma de organización válida y si se desea diseñar una organización, es conveniente tomar a consideración tres partes importantes:

1. Definir una estructura organizacional básica.
2. Definición detallada de la estructura organizacional.
3. Especificación de un cierto balance entre la estructura organizacional y los procesos de gestión que la acompañan.

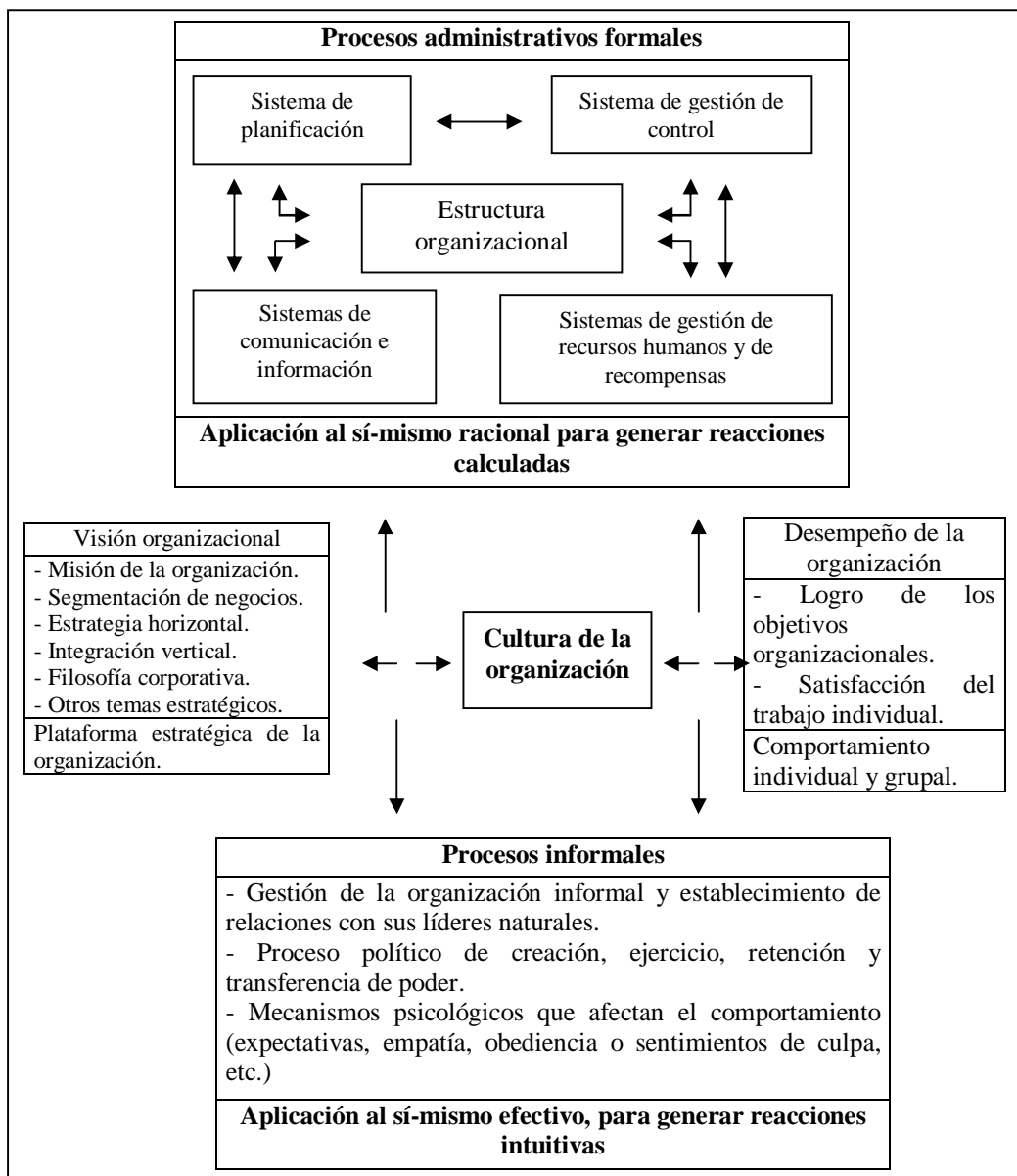
Características de este modelo

- ✓ Necesidad de establecer concordancia entre cultura, estrategia y estructura.
- ✓ Importancia desarrollo constante, aprendizaje organizacional.
- ✓ La estructura debe ser una consecuencia de la estrategia.
- ✓ La cultura condiciona en alguna medida la estrategia
- ✓ Define la estructura básica.
- ✓ Reviste la estructura con detalles operacionales específicos.
- ✓ Especifica el balance entre estructura organizacional y procesos de gestión.

Estos autores destacan dos roles principales:

1. Apoyo a la implementación de programas estratégicos.
2. Facilitación de conducta normal de actividades operacionales y la importancia de revisión y ajustes constantes para asegurar flexibilidad para responder a nuevas exigencias y detectar síntomas que revelan una estructura inadecuada.

Gráfico # 4 MODELO DE HAX Y MAJLUF



Fuente: Libro Diagnóstico organizacional. Grupo editor Alfa Omega S.A. de C.V. México
Elaborado por: Rodríguez, Darío, 2001, pág.57.

1.1.1.8 MODELOS ORGANIZACIONALES DE BURNS Y STALKER

El funcionamiento de las organizaciones se puede explicar a partir de modelos organizacionales básicos. Estos modelos fueron propuestos por Burns y Stalker en 1961, a partir de la observación de que la empresa estaba influida por el entorno y que dependiendo de esto sería una organización u otra. (Citado en www.monografias.com)

1. Modelo lineal.- Es el más simple. Todas las funciones de dirección se concentran en el dirigente de la subdivisión de que se trate y a él están subordinados todos los ejecutores directos.

2. Modelo funcional.- Consiste en dividir el trabajo y establecer la especialización de manera que cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecute el menor número posible de funciones.

3. Modelo lineal-funcional.- En ésta se combinan los tipos de organización lineal y funcional, aprovechando las ventajas y evitando las desventajas inherentes a cada una, conservándose de la funcional la especialización de cada actividad en una función, y de la lineal la autoridad y responsabilidad que se transmite a través de un sólo jefe por cada función en especial.

1.1.1.9 MODELO ORGANIZACIONAL DE KATZ Y KAHN

Katz y Kahn desarrollaron un modelo de organización más amplio y complejo mediante la aplicación de la teoría de sistemas y la teoría de las organizaciones. Según el modelo propuesto por ellos, la organización presenta las siguientes características típicas de un sistema abierto: (Citado en www.gestiopolis.com)

- ✓ Cultura y clima organizacionales
- ✓ Dinámica del sistema

1.1.1.10 MODELO DE TAVISTOCK (Citado en www.gestiopolis.com)

La organización se concibe como un sistema socio técnico. Además de considerarse como un sistema abierto en interacción constante con su ambiente. La organización también se concibe como un sistema socio técnico estructurado en dos subsistemas:

1. El subsistema técnico, que comprende las tareas que van a desempeñarse, las instalaciones físicas, el equipo e instrumentos utilizados, las técnicas operacionales, el ambiente físico y la duración de las tareas.
2. El subsistema social, que comprende a los individuos, sus características físicas, psicológicas, las relaciones sociales entre los individuos así como las exigencias de su organización.

1.1.1.11 MODELO ORGANIZACIONAL DE HITT, BLACK Y PORTER

Modelo Centralizado

Una de las políticas básicas de decisión que todo administrador enfrenta, es el grado de centralización que se usará en una entidad sumamente centralizada, la administración mantiene su estrecho y rígido control sobre todas las actividades de la empresa pequeña.

Modelo Descentralizado

Una operación descentralizada se encuentra con más frecuencia cuando una organización tiene operaciones separadas geográficamente, ejemplo bancos, hoteles, tiendas. Bajo la descentralización los encargados de estas operaciones subordinadas reciben casi autoridad plena para operar su propia organización.

Es importante señalar que según Hitt, Black y Porter (2006), “se puede tener una organización muy formal que esté altamente centralizada, aunque también una

organización formal que esté bastante descentralizada” Pág. 35. Por otro lado, también habría una organización altamente informal que esté descentralizada o altamente centralizada.

En la actualidad las organizaciones utilizan los modelos organizacionales para poder cumplir con sus propósitos y alcanzar sus metas dentro de un contexto de constantes cambios que les permite implementar nuevas estrategias y afrontar los desafíos que se les presentan.

Como una interpretación de los criterios de estos autores se puede definir que el modelo organizacional es el punto base por el cual debe partir toda organización, constituyen un proceso que implica tener definida y establecida la estructura organizacional para que las actividades estén previamente planificadas, dirigidas, coordinadas y controladas.

El modelo organizacional consta de elementos que permiten que las actividades dentro de una institución o empresa se desarrollen eficientemente. Es muy importante conocer cada uno de ellos, como el que expresa Reyes Ponce A. (2001).

La **planeación** es la primera y más importante actividad de la administración, ya que es preciso fijar la dirección que habrá de tomar la empresa, los objetivos de la misma y los medios para lograrlo, además nos permite diseñar para un mañana incierto con alguna certeza de que se habrían de cumplir los objetivos de la empresa. (Pág. 78)

Con el propósito de contribuir a precisar el concepto de planeación, se realizó un análisis de diversos autores que han definido este término entre los cuales se encuentran:

Por su parte Díez de Castro, García del Junco, Martín Jiménez y Periañez (2001), consideran que “consiste básicamente en elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización, después determinar las políticas, proyectos, programas, procedimientos, métodos, presupuestos, normas y estrategias necesarias para alcanzarlos, incluyendo además la toma de decisiones al tener que escoger entre diversos cursos de acción futuros” Pág. 34. En pocas palabras, es decidir con anticipación lo que se quiere lograr en el futuro y el cómo se lo va a lograr.

Para Robbins S. y Coulter M. (2005), “define las metas, fija las estrategias para alcanzarlas y traza planes para integrar y coordinar las actividades” Pág. 35. Podemos decir que siempre que haya que cumplir un objetivo o una meta existirá la oportunidad de ejercer la planificación, esta puede describirse como el proceso reflexivo durante el cual se elige la alternativa que servirá para alcanzar mejor los objetivos de la empresa. A su vez la dirección y como lo expresa Reyes Ponce A. (2001).

La **dirección** es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad y vigilando simultáneamente para que se cumplan de forma adecuada las órdenes emitidas.(Pág. 305)

Por su parte Koontz H. y Weihrich H. (2004), consideran “como el hecho de influir en los individuos para que contribuyan al cumplimiento de las metas; tiene que ver fundamentalmente con el aspecto interpersonal de la administración” Pág. 47.

Robbins S. y Coulter M. (2005), piensan que “es trabajar con las personas y a través de ellas alcanzar las metas de la organización” Pág. 30. Según estos autores el gerente dirige cuando motiva a sus subordinados, influyen en los individuos y

los equipos mientras realizan su trabajo y se ocupan del comportamiento de los empleados. Además es la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones; para la discusión de este papel se debe saber cómo es el comportamiento de la gente, como individuo y como grupo.

Igualmente Reyes Ponce A. (2001) conceptualiza la coordinación.

La **coordinación** es un proceso que consiste en integrar las actividades de departamentos independientes a efectos de perseguir las metas de la organización con eficacia. Sin coordinación, la gente perdería e vista sus papeles dentro de la organización y enfrentaría la tentación de perseguir los intereses de su departamento, a expensas de las metas de la organización. (Pág. 135)

Muchos autores poseen diferentes criterios sobre lo que significa coordinación; entre ellos:

Para Frese la coordinación debe entenderse como la armonización de resultados o medidas parciales interdependientes en referencia a la consecución de un objetivo superior.

Para Kirschla coordinación significa, que las decisiones interdependientes de responsables de decisión se realizan en una forma deseable armonizándolas mutuamente.

Para Dorow, la coordinación consiste en ordenar los procesos de definición de objetivos de distintos agentes, en relación de intercambio o reparto de tareas, de forma que se subordinen a la consecución de una finalidad superior.

Kosiol definía la coordinación como la aplicación del principio de orden en la empresa, como el medio de configurar ese sistema.

Se caracterizaría, según él, por los principios de división y de unión o integración que se manifiestan en la división e integración, en la descentralización y centralización de tareas.

Bleicher, siguiendo a Kosiol, equiparó coordinación e integración y tomó como concepto superior el de armonización o concertación, que presuponía una previa diferenciación y división.

Reyes Ponce Agustín (2001), la conceptualiza.

El **control** es la medición de los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes. (Pág. 355)

Para Koontz H. y Weihrich H. (2004), consiste “en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes” Pág. 30.

Por su parte Hellriegel D., Jackson S. y Slocum Jr. J. (2008), consideran que “es el proceso que utiliza una persona, un grupo o una organización para monitorear el desempeño de forma permanente y aplicar acciones correctivas” Pág. 25.

Se puede conceptualizar, el control como el proceso de determinar lo que se está llevando a cabo, a fin de establecer las medidas correctivas necesarias y así evitar desviaciones en la ejecución de los planes.

1.2 COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

1.2.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

Concerniente a las competencias administrativas podemos indicar que el desempeño de la administración depende en su mayoría de las capacidades y habilidades que tengan los gerentes y los papeles que asuman en cuestión de las contingencias.

Para Hellriegel D, Jackson S. y Slocum Jr. J. (2008), “son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones” Pág. 40. Estos autores además expresan que la esencia del trabajo está cambiando, ahora la persona además de ser inteligente debe tener el grado de capacidad para manejar y administrar a otros.

En lo que respecta a la competencia administrativa en el ámbito público se señala que es la aptitud legal expresa que tiene un órgano para actuar, en razón del lugar o territorio, la materia, el grado, la cuantía y el tiempo. Se entiende por competencia, el conjunto de atribuciones de los órganos y entes que componen el Estado, las mismas que son precisadas por el ordenamiento jurídico. La importancia de la competencia es tal, que sin ella el acto administrativo deviene en nulo.(Citado en blog.pucp.edu.pe)

Para Oliveira Da Silva R. (2002), “las competencias son importantes para el éxito, generalmente las más buscadas en todo tipo de empresas son las que aparecen a continuación” Pág. 25:

- ✓ Liderazgo
- ✓ Capacidad de decisión
- ✓ Sociabilidad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Iniciativa

1.2.2 HABILIDADES

Para que las competencias se cumplan el administrador debe poseer habilidades que le permitan realizar una eficiente labor.

Para Donald C. Mosley, León C. Megginson, Pietri P. (2005), “son aquellas que les permiten a los gerentes combinar sus demás habilidades de manera efectiva para el desempeño de sus funciones” Pág. 45.

Hitt Michael, Black Stewart y Porter Lyman (2006), definen como “el resultado de una combinación de actitud, educación, capacitación y experiencia” Pág. 55. Identificaron tres tipos de habilidades primordiales para las tareas administrativas, estas son:

1. Habilidades Técnicas

Entrañan el conocimiento especializado sobre procedimientos, procesos e incluyen las destrezas relacionadas para saber cómo y cuándo utilizar ese conocimiento.

2. Habilidades Interpersonales

Son muy importantes en todos los niveles de la administración en especial los más bajos y medios donde el gerente debe tener la destreza para comunicar, motivar, dirigir e infundir entusiasmo y confianza a sus subordinados.

3. Habilidades Conceptuales

Son elementos de predicción relativamente confiables sobre la eficacia administrativa y la que determina quién llegará a los más altos niveles en la organización.

Según Katz Robert L., básicamente, se necesita de tres tipos de habilidad es para que el gerente pueda actuar eficazmente en el proceso de sus actividades y en su rendimiento en la organización en la que desempeña su labor, están son.

1. Habilidades Técnicas

Son los conocimientos y competencias en un campo especializado (ingeniería, computación, contabilidad, etc.). Estas habilidades son más importantes en los niveles inferiores de la administración, pues estos gerentes están directamente con los empleados que hacen el trabajo.

2. Habilidades de trato de personal

Consiste en la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo. Lo importante de estas habilidades es el saber cómo comunicarse, motivar, dirigir e infundir entusiasmo y confianza hacia un grupo.

3. Habilidades Conceptuales

Son las que poseen los gerentes para pensar y conceptuar situaciones abstractas y complicadas. Con estas habilidades los gerentes contemplan la organización en su totalidad, comprenden las relaciones entre sus unidades y ven el lugar que ocupa en el entorno general. Estas habilidades son más importantes en los niveles administrativos superiores.

1.2.3GESTIÓN

La gestión, constituye otro elemento importante el ejercicio de las competencias administrativas. La gestión es considerada como una ciencia empírica antigua, y

que a través de los constantes cambios en el ámbito gerencial se hace indispensable para los gerentes o administradores ya que implica realizar actividades para cumplir una determinada meta. Siempre tuvo prácticos eximios y numerosos profetas. Algunos son nombres fundadores de los cuales las generaciones más recientes apenas oyeron hablar, como el francés Henry Fayol, el alemán Walther Rathenau, el japonés Shibusawa, o los americanos Mary Parker Follet y H.L.Gantt.

A nivel corporativo una de las empresas que manifestaron un enorme interés por la gestión administrativa, fue la General Motors que desde 1923 estuvo al mando de Alfred Sloan, un hombre exitoso que cambió la cara de la administración y organización de esta gran empresa y encaraba la gestión como el eje primordial para la organización. (Citado en la revista, Semanario Expreso, 2008)

Según Carod M. y Corea S. M. (2008), “es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera” Pág. 15.

Por su parte la gestión es la realización de diligencias enfocadas a la obtención de algún beneficio, tomando a las personas que trabajan en la compañía como recursos activos para el logro de los objetivos (Citado www.gestionyadministracion.com).

Es una práctica susceptible de ser sistematizada y aprendida; además es el órgano social específico de la empresa encargado de volver productivos los recursos (Adaptado del libro, *The Practice of Management*). Al dar este concepto de gestión, Drucker pugnaba en primer lugar por la masificación de ese tipo de conocimiento y por el fin del mito de la gestión intuitiva y del gerente innato; también señalaba que la ignorancia de la función de la gestión es una de las debilidades más serias de la sociedad industrial.

Para Carlos Lozano P., es el modo particular de proceder de cada empresa, con el fin único de alcanzar la misión del negocio, expresada en el trabajo mismo de cualquiera que debe enfrentar los problemas y aportar soluciones para asegurar los mejores resultados (Revista Entorno Empresarial, 2006).

Existen diferentes tipos de gestión que es necesario mencionarlos debido a su relación con el trabajo de la junta parroquial de José Luis Tamayo y el desarrollo social que tiene que satisfacer.(Adaptado de www.definicionabc.com/general/gestion.php)

Gestión Social.- Se ocupa de construir diversos espacios destinados a la interacción social y a la superación de aquellos problemas que se presentan en las comunidades.

Gestión de Proyectos.- Se encarga de administrar y organizar los recursos con el objetivo de concretar el trabajo que requiere un proyecto dentro del tiempo pautado.

Gestión del Conocimiento.- Se ocupa de la transferencia del conocimiento y la experiencia entre los miembros que componen la organización.

De acuerdo a las definiciones señaladas logramos conceptualizar que la competencia administrativa como la capacidad, habilidad y gestión que debe desarrollar una entidad en forma constante.

1.2.4 JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

1.2.4.1 SITUACIÓN ACTUAL

La junta parroquial de José Luis Tamayo, creada institucionalmente a partir del año 2000, es la autoridad encargada de la administración de los recursos

económicos que les brinda el estado para obras requeridas por la población. Si bien es cierto que las juntas parroquiales son gobiernos autónomos descentralizados, existen ciertos inconvenientes al momento de ejercer su administración por lo que es necesario que se implementen guías que le permitan realizar mejor sus labores como pueden ser manuales o modelos organizativos.

Este es el caso de la junta parroquial tamayense la misma que necesita de una guía para cumplir eficientemente sus funciones y por esta razón que se implementará un modelo organizacional. Para el diseño del modelo organizacional se estudió los criterios de autores especialmente el argumento de Mintzberg, que explica detalladamente las características que necesita una organización para un buen funcionamiento en todas sus áreas.

Mintzberg planteó cinco partes esenciales de la organización que se toman a consideración para la existencia de un modelo organizacional. La importancia de estos elementos radica en que debe existir una estructura que sirva como base para el desempeño de las actividades, la cual se ve reflejada en el organigrama que indica como están distribuidos los puestos de trabajo en una organización.

Además de lo que expresa Mintzberg también estará implícito el modelo propuesto por Burns y Stalker como es el modelo lineal-funcional que se basa en la autoridad y responsabilidad que debe tener cada miembro de un área específica; en este caso las diferentes comisiones a establecerse dentro de la jurisdicción parroquial.

El modelo organizacional a implementarse en la junta parroquial tamayense, implica estructurar un orgánico funcional que no posee la jurisdicción para organizar el trabajo y de esta manera exista planificación, coordinación y comunicación, importantes para la existencia de un excelente clima laboral dentro de la jurisdicción, tratándose ésta de una entidad perteneciente al estado.

Este modelo logrará que la administración este capacitada para afrontar los retos que se presenten permitiendo cumplir con el principal objetivo como es el servicio social que debe cumplir la jurisdicción.

Además establecer otros elementos importantes e imprescindibles del modelo que constituirá a la junta como un ente formal y que actualmente no posee como son la misión, visión, objetivos institucionales, valores, ejes estratégicos y políticas que ayudarán a la administración de la jurisdicción.

1.2.4.2 ESTRUCTURA ORGÁNICA

En la actualidad la junta parroquial de José Luis Tamayo no cuenta con una estructura orgánica a nivel institucional o local, solo se rige a la estructura que dicta la ley del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), por la cual los gobiernos autónomos descentralizados deben trabajar y cumplir con las atribuciones que se les compete.

Pero es necesario que la junta parroquial tamayense posea una estructura flexible que le permita adaptarse a los cambios, además porque están al frente de una entidad estatal que debe brindar el servicio a la comunidad de manera oportuna y eficiente mediante la prestación de los servicios necesarios que requiere la parroquia.

1.2.4.3 ÁREAS DE COMPETENCIA

La junta parroquial de José Luis Tamayo según lo dicta el art. 267 de la ley a la que se rige (Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización), tiene competencias exclusivas de las áreas donde debe trabajar para beneficio de toda su comunidad.

1. Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.
2. Planificar, construir y mantener la Infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia.
3. Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.
4. Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.
5. Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.
6. Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.
7. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.
8. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.

1.3 MARCO LEGAL

El contexto legal en el que se desenvuelven las juntas parroquiales rurales, abarca la Constitución Política de la República hasta leyes, ordenanzas y reglamentos dictados a nivel nacional, provincial o cantonal.

- Constitución Política del Ecuador

Título V - Organización Territorial del Estado - Capítulo Primero - Principios Generales – Pág. 121.

El Art. 238. Detalla la constitución como gobierno autónomo descentralizado a las juntas parroquiales rurales, la autonomía política, administrativa y financiera, y los principios a los cuales se regirán.

Título V - Organización Territorial del Estado -Capítulo tercero - Gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales – Pág. 125.

El Art. 255.- Detalla cómo estará conformada la junta parroquial y sus atribuciones y responsabilidades.

Título V - Organización Territorial del Estado - Capítulo Cuarto - Régimen de competencias - Art. 267 - Núm. 1 a 8 - Pág. 131 y el Art. 269 - Núm. 1 a 5 - Pág. 132.

El Art. 267 señala las competencias exclusivas que tendrán las juntas parroquiales rurales, entre las cuales destacan:

1. Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.

2. Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales.

- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización.

El accionar de las Juntas Parroquiales Rurales está regulado por el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización publicado en el Registro Oficial 303 el 19 de octubre del año 2010.

Título I - Principios Generales - Art. 4. Fines de los gobiernos autónomos descentralizados - Lit. a, b, c, d, e, f, g, h, i.

El Art. 4 destaca los fines a cumplir dentro de sus circunscripciones territoriales los gobiernos autónomos descentralizados.

Título I - Principios Generales - Art. 5. Autonomía.

El Art 5. Establece la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados.

Título II - Gobiernos Autónomos Descentralizados - Art. 29. Funciones de los gobiernos autónomos descentralizados, Lit. a, b, c.

El Art. 29. Establece que el ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas.

Título III - Gobiernos Autónomos Descentralizados - Capítulo IV - Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural - Sección primera - Naturaleza jurídica, sede y funciones - Art. 63 y 64 - Lit. a, b, c...m, n.

Los art. 63 y 64 establecen que los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales poseen autonomía política, administrativa y financiera que les permite cumplir con el desarrollo de su parroquia.

Título III - Gobiernos Autónomos Descentralizados - Capítulo IV - Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural, Sección primera, Naturaleza jurídica, sede y funciones - Art. 65 - Lit. a, b, c, d, e, f, g.

- Ley Orgánica de Servicio Público

Título II - De las Servidoras o Servidores Públicos - Capítulo 2. Del Nepotismo, Inhabilidades y Prohibiciones - Art 6.

El Art. 6. Establece las prohibiciones que tienen los servidores públicos.

El Artículo. 12.- Señala que ninguna persona desempeñará, al mismo tiempo, más de un puesto o cargo público, ya sea que se encuentre ejerciendo una representación de elección popular o cualquier otra función pública.

Título III - Del Régimen Interno de Administración del Talento Humano - Capítulo 1. De los Deberes, Derechos y Prohibiciones.

Artículo 22.- Deberes de las o los servidores públicos. Lit. a, b, c, d, e, f, g, h, i, j.

Artículo 23.- Derechos de las o los servidores públicos. Lit. a, b, c o, p, q, r.

Artículo 24.- prohibiciones de las o los servidores públicos. Lit. a, b, c k, l, m, ñ.

Título III - Del Régimen Interno de Administración del Talento Humano - Capítulo 5. Cesación de Funciones.

- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control Social

Título I - Administración Financiera y Control - Capítulo I. Generalidades - Art. 2. Finalidad.

La Ley Orgánica de Administración Financiera y Control Social, establece en las entidades y organismos del sector público un conjunto de normas y procedimientos que integren y coordinen la gerencia financiera para lograr un empleo eficiente, efectivo y económico de los recursos humanos, materiales y financieros.

Título II – Sistema de Presupuesto – Capítulo 4. Sistema de presupuesto de las entidades y organismos del sector público.

El Art. 50.- Señala que se establecerá en cada entidad y organismo del sector público un sistema único de presupuesto, que comprenda la programación y administración presupuestaria de todos los ingresos y gastos, sin excepción alguna.

- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

Título Preliminar - De las Disposiciones Comunes a la Planificación y las Finanzas Públicas - Art. 1.- Objeto

Las disposiciones de este código regulan el ejercicio de las competencias de planificación y el ejercicio de la política pública en todos los niveles de gobierno.

El Art. 4.- Señala que se someterán a este código todas las entidades, instituciones y organismos comprendidos en los artículos 225, 297 y 315 de la Constitución de la República.

El art. 225 de la constitución señala al sector público a las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado, es decir que las juntas parroquiales rurales pertenecen a este régimen por ser gobiernos autónomos descentralizados.

El Art. 5.- Señala los principios comunes que deben poseer las juntas parroquiales; los cuales son:

- 1.- Coordinación
- 2.- Transparencia y acceso a la información
- 3.- Participación Ciudadana
- 4.- Descentralización y Desconcentración

Libro I - De la Planificación Participativa para el Desarrollo – Título I - De la Planificación del Desarrollo y la Política Pública - Capítulo Primero – De la Planificación Del Desarrollo.

El Art. 12.- Señala que la planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial es competencia de los gobiernos autónomos descentralizados en sus territorios.

Capítulo Segundo - De la Política Pública

El Art. 15.- Establece que los gobiernos autónomos descentralizados formularán y ejecutarán las políticas locales para la gestión del territorio en el ámbito de sus competencias.

-Reglamento Interno del Gobierno Autónomo Descentralizado Junta Parroquial de José Luis Tamayo.

Capítulo I. Trabajadores. El Secretario Tesorero se elegirá mediante un concurso de méritos y oposición de acuerdo a lo que establece la ley del COOTAD.

Capítulo II. De las obligaciones y deberes de los miembros de la junta parroquial.

Entre estas destacan:

Obligaciones:

- a) Cooperar para el desarrollo de la comunidad y la entidad.
- b) Asistir a la asamblea ordinaria y extraordinaria, lo mismo que a todas las manifestaciones de clase o que invitare a los miembros de la junta parroquial.

Deberes:

- a) Una vez posesionados los miembros de la junta parroquial, se realizará el reglamento interno y las funciones asignadas dentro de la directiva.
- b) Gozar de todo el apoyo moral y social de la población que lo eligió de conformidad con la ley de creación de junta parroquial y reglamento interno.

Capítulo III. De la organización de la Junta Parroquial

Los organismos directivos de la junta son:

- 1.- Asamblea general
- 2.- Comité ejecutivo.
- 3.- Comisiones.
- 4.- Junta Parroquial

4.1 Funciones del presidente de la Junta Parroquial

- a) Convocar y presidir con voz y voto las sesiones de la Junta Parroquial Rural.
- b) Dirigir la elaboración del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.
- c) Elaborar participativamente el Plan Operativo Anual.

4.2 Funciones del vicepresidente de la Junta Parroquial

- a) Reemplazar al Presidente de la Junta Parroquial, en el caso de ausencia temporal o definitiva;
- b) Convocar y presidir la Junta Parroquial, en las sesiones que traten sobre la destitución del Presidente;

4.3 Funciones de los vocales de la Junta Parroquial

- a) Presentar proyectos de acuerdos y resoluciones, en el ámbito de competencia del GADPR;
- b) Intervenir en la asamblea parroquial y en las comisiones, delegaciones y representaciones que designe la Junta Parroquial Rural, y en todas las instancias de participación;
- c) Fiscalizar las acciones del ejecutivo parroquial de acuerdo con la Ley.

1.4 MARCO REFERENCIAL

La junta parroquial de José Luis Tamayo se encuentra asentada en la Provincia de Santa Elena, la misma que se constituye en una de las regiones más jóvenes del país. Posee muchos sitios turísticos que hacen de la provincia uno de los lugares más visitados durante todo el año. La provincia la conforman tres cantones: Santa Elena, capital provincial y donde se encuentran la mayoría de las entidades públicas, La Libertad, principal motor comercial de la provincia. Salinas, que se constituye en el cantón con más afluencia de turistas.

El cantón Salinas esta dividido en seis parroquias: cuatro urbanas, Carlos Espinoza Larrea, Alberto Enríquez Gallo, Vicente Rocafuerte y Santa Rosa; dos rurales, José Luis Tamayo y Anconcito, siendo las tres primeras conocidas simplemente como Parroquia Salinas. Actualmente esta división política no refleja de manera acertada la conurbación existente, pues todas las parroquias urbanas de Salinas, más el área urbana de José Luis Tamayo, representan una sola ciudad. (Plan estratégico del Cantón Salinas, 2001)

José Luis Tamayo es la parroquia más antigua del cantón Salinas, elevada a parroquia rural el 22 de Diciembre de 1937, mediante Decreto Supremo # 37 en el gobierno del Gral. Alberto Enríquez Gallo. (Acta de creación del Cantón Salinas, 1937).

Aclarar que por coincidir las fechas de aniversario, la Ilustre Municipalidad de Salinas considerando que las autoridades no podía asistir al mismo tiempo a las invitaciones de cada población, decidió mediante una ordenanza, que las festividades de Anconcito se las realice el 18 de Diciembre, José Luis Tamayo el 21 de Diciembre y Salinas como cabecera cantonal, el 22 de Diciembre. La extensión territorial de la Parroquia de José Luis Tamayo (Muey) es de 34.1 km² y sus límites son: por el Norte: Salinas y Parroquia Urbana de Santa Rosa; Sur: Parroquia Anconcito; Este: Cantón La Libertad y Oeste: Océano Pacífico

Gráfico # 5

MAPA DEL CANTÓN SALINAS DONDE SE ENCUENTRA UBICADA LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO



Fuente: Plan Estratégico Participativo del Cantón Salinas 2004
Elaborado por: Ilustre Municipalidad del Cantón Salinas 2004

La Parroquia José Luis Tamayo cumplió 74 años de vida parroquial, la misma que ha crecido desordenadamente al no existir por parte de las entidades seccionales, una planificación para su desarrollo.

La parroquia cuenta con 21.682 habitantes de los cuales 10.768 son mujeres y 10.914 son hombres, quienes esperan mejorar su calidad de vida a través de la prestación de mejores servicios y se fomente la creación de sectores productivos, como la agricultura, ganadería y pesca, anteriormente, principales fuente de ingreso para los ciudadanos tamayenses.

José Luis Tamayo, tiempo atrás fue importante en el desarrollo peninsular; considerado como el oasis peninsular debido a que contaba con bellas albarradas que permitían realizar las actividades de agricultura y ganadería que eran las

principales fuentes de ingresos de esta población y a su vez de los sectores adyacentes. (Citado en www.salinas.gob.ec)

Los productos que aquí se extraían eran llevados a los diferentes mercados de la península en conjunto con el agua que era suministrado de los antiguos pozos y comercializado a la comunidad de Salinas y La Libertad. (Archivo Biblioteca Municipal)

1.4.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA PARROQUIA

Entre las principales actividades económicas generadoras de empleo y riqueza en la parroquia se encuentran:

Cuadro #1
Actividades Productivas y de Comercio

Actividades Productivas		
Explotación de sal	Pesca artesanal	Construcción
Actividades de Comercio		
Mercado Parroquial	Mini Tiendas	Bazares
Comedores	Panaderías	Asaderos
Cabinas Telefónicas	Farmacias	Cybers
Ferreterías	Soda-Bar	Bares

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

1.4.2 INSTITUCIONES SOCIO-POLÍTICA DE LA PARROQUIA

INSTITUCIONES PÚBLICAS

Las siguientes instituciones públicas que se encuentran asentadas en la parroquia de José Luis Tamayo son:

Cuadro #2
JUNTA PARROQUIAL

AUTORIDADES PERIODO 2009 - 2014		
Presidente:	Vicepresidente:	Primer Vocal:
Valentín Soriano.	Pedro Chalén Silvestre	Ángel Rodríguez Soriano
Segundo Vocal:	Tercer Vocal:	Secretario:
Edison De La Cruz	Sócrates Merejildo Laínez	Juan García Rodríguez

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Cuadro # 3
INSTITUCIONES DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO

No. de Inst. Existentes	Instituciones	Ámbito
1	Biblioteca	Consultas educativas
1	Cuerpo de Bomberos	Ayuda social
1	Iglesia	Religión
3	INNFA	Bienestar infantil
1	Liga Parroquial	Deporte
1	Policía Nacional	Seguridad de la ciudadanía
1	Registro Civil	Inscripción de menores
1	Subcentro de Salud	Cuidado de la salud
1	Tenencia Política	Orden parroquial

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

ACCESO DE LA POBLACIÓN A LOS SERVICIOS BÁSICOS

Actualmente la parroquia cuenta con los servicios básicos detallados a continuación:

Cuadro # 4

Acceso de la Población a los Servicios Básicos	
Servicios Básicos	Porcentaje existente en la parroquia
Agua Potable	84%
Alcantarillado Fluvial	No posee
Alcantarillado Sanitario	45 %.
Energía Eléctrica	86,14%
Alumbrado Público	50%
Telefonía Convencional Pública	70%
Servicio de Internet	6,3%

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

SERVICIOS NECESARIOS

La parroquia necesita de los siguientes servicios que permitan su desarrollo.

Cuadro # 5

Servicios Necesarios		
Vialidad	Vivienda	Turismo
La parroquia posee un 50% de infraestructura vial.	Inexistencia de un Plan Piloto para la construcción de viviendas.	La parroquia carece de infraestructura turística.

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

INSTITUCIONES SOCIO CULTURAL

Las instituciones socio-culturales asentadas en la parroquia son las siguientes:

Cuadro # 6

No. de Inst. Existentes	Instituciones	Ámbito
1	Asociación de Artesanos	Mejoras en el arte de madera
1	Asociación de Barrios	Coordinación para mejoras de cada barrio
3	Asociación de Comerciantes	Prestación de ayuda para socios
1	Asociación de Hoteleros	Beneficencia para socios
1	Asociación de Taxistas	Mejoras en servicio de transporte
1	Asociación Voz de los Techos	Ayuda Económica-Social
16	Clubes Deportivos	Fomento del deporte
6	Grupos Culturales	Rescate de la cultura

Fuente:Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO

En la parroquia existen la cantidad de veinte instituciones educativas, detalladas a continuación: Particular existen 10 instituciones educativas, fiscal existen 6 instituciones educativas, fisco misional existen 2 instituciones educativas y municipales existen 2 instituciones educativas.

Cuadro # 7

Infraestructura Educativa de la parroquia José Luis Tamayo			
Instituciones Fiscales	Instituciones Particulares	Instituciones Fisco misionales	Instituciones Municipales
Escuela Presidente Tamayo	Unidad Educativa Vicente Rocafuerte	Escuela Oasis Peninsular	Colegio Siglo XXI
Escuela Francisco Huerta Rendón	Unidad Educativa El Vigia	Colegio 22 de Diciembre	Unidad Educativa Gireth
Escuela Nuevos Horizontes	Unidad Educativa John F. Kennedy		
Escuela Mercedes Moreno	Unidad Educativa Frank Vargas Pazzos		
Escuela Simón Bolívar	Unidad Educativa Alm. Alfredo Poveda		
Colegio Técnico Muey	Escuela Páginas Libres		
	Escuela Metropolitano		
	Instituto Metropolitano		
	Primero de Mayo		

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)

Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

BARRIOS DE LA PARROQUIA

Actualmente la parroquia posee 13 barrios detallados a continuación:

Cuadro # 8

Barrios de la Parroquia José Luis Tamayo		
Vicente Rocafuerte	Centenario	9 de Octubre
El Paraíso	24 de Septiembre	Brisas del Mar
Nicolás Lapentti	28 de Marzo	Vinicio Yagual
6 de Junio	Carolina	Santa Paula
Arena y Sol		

Fuente: Pre-diagnóstico de la parroquia (Gestión de riesgos)

Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

José Luis Tamayo es la parroquia con mayor territorio y población de este cantón por lo que es necesario que su jurisdicción trabaje en conjunto con la población para buscar mejoras al interior de la misma.

Debido a la importancia de esta parroquia es indispensable que su jurisdicción preste atención de lo que sucede al interior de la misma, ya que existen situaciones que desde hace años causan malestar a los habitantes, tal es el caso de la infraestructura vial o el alcantarillado, que si bien por los motivos antes señalados no se han logrado resolver; hoy se lo puede realizar porque la junta parroquial cuentan con la autonomía necesaria para impulsar el desarrollo y bienestar de los habitantes de su parroquia.

La junta parroquial de José Luis Tamayo para el mejoramiento de sus competencias administrativas debe diagnosticar como se encuentra la parroquia en la actualidad, que factores inciden en la dotación de los servicios vitales para las personas y conociendo las inquietudes, utilizar los recursos o gestionar obras para la comunidad de la parroquia.

CAPÍTULO 2

2. METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se utilizó dos tipos de diseño de investigación señalados por Hair, Joseph F (2006), que son los siguientes.

2.1.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA DESCRIPTIVA

En este tipo de diseño, según Hair J. (2006), se busca recolectar datos puros con el objetivo de generar información y estructuras de datos para establecer relaciones o identificar las causas de un fenómeno dado. Por lo que en la presente investigación se realizó una encuesta a la población con la finalidad de obtener los datos necesarios en cuanto a la implementación de un modelo organizacional en la junta parroquial tamayense.

2.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA EXPLORATORIA

Se centra en recolectar datos primarios o secundarios mediante un formato no estructurado o procedimientos informales (Hair, 2006). Esto se refiere a que no contiene la descripción de un método científico, solo se utiliza para identificar una situación y con la información obtenida se pueden tener conclusiones. Para lo cual, en esta investigación se realizó una entrevista a los directivos de la jurisdicción parroquial para identificar las posibles causas que no le permiten mejorar sus competencias administrativas. Otro aspecto que se llevó a cabo fue la observación con el fin de identificar el trabajo que realizan diariamente los directivos. El tipo de observación utilizada fue directa y se lo llevo a efecto en las instalaciones de la junta parroquial de José Luis Tamayo.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo con la propuesta referida al diseño de un modelo organizacional para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, la investigación es factible, según lo señala el Dr. Carlos Menéndez (2006), “el proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnológicas, métodos o procesos”.

De acuerdo a la modalidad, se introdujeron dos fases en la presente investigación, a fin de cumplir con los requisitos involucrados en un proyecto factible. En la primera de ellos inicialmente se desarrolló un estudio de la administración llevada por la junta parroquial tamayense, a fin de determinar los motivos por los cuales no podían mejorar sus competencias. En la segunda fase del proyecto y atendiendo a los resultados del estudio se presentó la propuesta de un modelo organizacional para mejorarlas competencias administrativas de la junta parroquial.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1 POR EL PROPÓSITO

Se utilizó la investigación **aplicada**, porque a través del análisis científico se pudo encontrar explicaciones de las causas del problema que afecta el desarrollo de las competencias administrativas en la junta parroquial.

2.3.2 POR EL NIVEL DE ESTUDIO

La investigación realizada es de tipo **descriptiva** porque se necesitó encontrar la raíz del problema, las causas y sus posibles efectos, todo esto relacionado a la administración que lleva a cabo la Junta parroquial de José Luis Tamayo, con la

finalidad de solucionar el problema que le impide efectuar una administración eficiente. También es de tipo exploratoria porque se observó el trabajo que realizan los miembros; cuál es su accionar al interior de la jurisdicción.

2.3.3 POR EL LUGAR

Se utilizó la investigación **Documental Bibliográfica**, importante porque toda investigación debe sustentarse en estudios realizados o en criterios de autores con respecto al tema de investigación. Se relacionó el problema con los diferentes conocimientos científicos y la recopilación de información por parte de los miembros que conforman la junta parroquial de José Luis Tamayo fue importante, porque son aquellos que conocen lo que ocurre al interior de la Jurisdicción que no les permite cumplir con lo deseado.

Además se utilizó la **Investigación de Campo**, puesto que se necesitó obtener información sobre la jurisdicción, conocer todo lo que ocurre dentro de la misma. Para esto fue necesario estar en el lugar donde surgió el problema con la finalidad de estar al tanto y poder solucionar dicho problema. Para este tipo de investigación se utilizó instrumentos de recolección de datos, para obtener información relevante y veraz, como son la observación, encuesta y entrevista, para luego recopilarla información, analizarla y establecer los resultados para la solución del problema.

2.4 MÉTODOS

2.4.1 MÉTODO DEDUCTIVO

Para cumplir el objeto de estudio se utilizó el método deductivo mediante el análisis de las teorías existentes sobre los modelos organizacionales y a partir de éstas, establecer e implementar el modelo adecuado que se ajuste a las necesidades de la jurisdicción parroquial.

2.4.2 MÉTODOS DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS

Se utilizaron estos métodos para analizar de forma general las causas y los efectos del estudio llevado a cabo, en este caso en la junta parroquial de José Luis Tamayo y la administración por parte de los directivos.

2.4.3 MÉTODO HISTÓRICO – LÓGICO

Es referente a lo que tiempo atrás fue la parroquia a la actualidad y las diferentes situaciones llevadas por las administraciones pasadas de la junta parroquial. Para realizar este método se revisó los documentos elaborados y ejecutados por las anteriores administraciones para conocer el trabajo realizado y el por qué se debe el no desarrollo de la parroquia donde se encuentra ubicada la jurisdicción.

2.5 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN UTILIZADOS

2.5.1 OBSERVACIÓN

Se aplicó la observación directa porque era necesario conocer el trabajo que realiza la administración de la junta parroquial.

2.5.2 ENCUESTA

Mediante la encuesta a la población de la parroquia José Luis Tamayo, se conoció si existe la participación y trabajo de las personas en vínculo con la jurisdicción.

2.5.3 ENTREVISTA

La entrevista permitió dialogar con la administración de la jurisdicción sobre las diferentes razones que no le permiten desarrollar sus competencias administrativas y de esta manera se pudo encontrar las posibles soluciones al problema.

2.6 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN UTILIZADOS

2.6.1 FICHA DE OBSERVACIÓN

Para la aplicación de la observación directa se utilizó una ficha que recogía los datos sobre criterios a evaluarse como si la jurisdicción utiliza métodos para la organización y planificación del trabajo, la relación laboral entre miembros, el cumplimiento de los objetivos mediante la existencia de reuniones con los gremios asentados en la parroquia, la infraestructura actual y el servicio hacia la comunidad.

NÚMERO DE CRITERIOS	PUNTAJE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Métodos utilizados para la organización, aprobación y planificación del trabajo										
Relación laboral de los miembros de la directiva incide en el trabajo diario										
Cumplimiento de objetivos en la socialización o reuniones con gremios existentes										
Infraestructura actual adecuada para la realización de las labores										
Servicio prestado hacia la comunidad en lo que respecta a participación										

Fuente: Libro de Metodología de la investigación. De La Mora Maurice.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

2.6.2 CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Para llevar a efecto y aplicación de la encuesta a la población de la parroquia José Luis Tamayo, se realizó un cuestionario de preguntas abiertas, cerradas y de respuesta múltiple con la finalidad de conocer si existe la participación y trabajo conjunto de las personas con la jurisdicción parroquial. A continuación el cuestionario de preguntas de la encuesta aplicada a la población de la parroquia José Luis Tamayo.

1. De acuerdo a los resultados que Ud. observa en su comunidad: ¿Piensa que la junta parroquial cuenta con una guía o modelo para el desenvolvimiento de las actividades cotidianas que permita el cumplimiento de los procedimientos administrativos?

Si No

Porqué: _____

2. ¿Conoce Ud. si los directivos tienen definida sus funciones?

Si No

Porqué: _____

3. De acuerdo a los resultados que Ud. observa en su comunidad: ¿Cómo considera Ud. el servicio que ofrece a la comunidad la junta parroquial?

Eficiente Bueno
Regular Deficiente

4. Siendo parte de la población de la parroquia y conociendo de los servicios que necesita su comunidad. ¿Cómo persona o gremio integrante de la comunidad ha solicitado o presentado ante la junta una ayuda o necesidad?

Si No

Porqué: _____

5. ¿Conociendo la importancia que tienen los habitantes en el desarrollo de la parroquia, asiste con frecuencia a las convocatorias de la Junta Parroquial?

Si No

Porqué: _____

6. ¿Considera Ud. que la directiva de la junta cuenta con las competencias suficientes para administrarla?

Si No

Porqué: _____

7. ¿Considera que para ejercer alguna función o cargo público, es importante el nivel educativo?

Si No

Porqué: _____

8. ¿Cuál es su grado de satisfacción general respecto al trabajo realizado hasta el momento por las autoridades de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo?

Nada satisfecho Poco satisfecho
Satisfecho Muy satisfecho

9. ¿Comparando los servicios prestados por la Junta Parroquial y las demás instituciones de la provincia.Cuál es su valoración?

Mejor Inferior
Igual No responde

10. Marque las cualidades que según Ud. observa o conoce de las autoridades de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo:

Profesionalidad
Compromiso con la población
Ética y transparencia.
Liderazgo.
Bien organizado
Solidaridad
Equidad social y de género

11. Según su apreciación, en que áreas debe concentrarse el trabajo de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo

- Situación socioeconómica de la población.
- Promover el desarrollo de la localidad.
- Preservación de las riquezas naturales y culturales de la sociedad
- Impulsar la implementación de proyectos de desarrollo local en la Parroquia
- Manejo adecuado los recursos financieros de la Junta Parroquial
- Impulsar la participación social y coordinar el trabajo con los grupos existentes.
- Ampliar y mejorar los servicios actuales que presta la junta parroquial.

Fuente: Libro de Metodología de la investigación. De La Mora Maurice.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

2.6.3 GUIÓN DE ENTREVISTA

Para realizar la respectiva entrevista se elaboró un guión con preguntas relacionadas al trabajo efectuado hasta el momento por los directivos de la junta parroquial y de esta manera entrar en diálogo con la administración de la jurisdicción sobre las diferentes razones que no le permiten desarrollar sus competencias administrativas.

A continuación el guión de preguntas de la entrevista realizada a los directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.

1. ¿Qué es para Ud. cultura institucional?
2. ¿Al inicio de sus funciones, contó con una guía o modelo para cumplir los procedimientos administrativos de la Junta Parroquial?
3. ¿La Junta Parroquial tiene definida la misión y visión institucional?
4. ¿Se cuenta con objetivos institucionales definidos a fin de tomar decisiones en beneficio de la Junta?
5. ¿Los miembros de la directiva tienen definido sus funciones dentro de la Junta Parroquial?
6. ¿Cuál es su opinión respecto a la responsabilidad y compromiso de los miembros de la directiva?
7. ¿Para la dirección de la Junta Parroquial, cuentan con un manual administrativo?
8. ¿Cómo califica el nivel de liderazgo que ejerce la actual directiva hacia la comunidad?
9. ¿Se realiza un trabajo participativo con los diversos gremios asentados en la parroquia José Luis Tamayo?
10. ¿Cuál es el mecanismo para priorizar las necesidades de la comunidad. Podría citar ejemplos sobre que tipos de necesidades que se tratan de solucionar?
11. ¿Cómo autoevalúa su participación dentro de la Junta Parroquial?
12. ¿Cómo miembros integrantes de la Junta Parroquial, se capacitan para cumplir sus funciones?
13. ¿Qué opinión tiene respecto al nivel de educación que deben tener los líderes de la Junta Parroquial?
14. ¿Considera Ud. que sus conocimientos, le permiten aportar en las decisiones de la Junta Parroquial?
15. ¿Existe algún impedimento para el ejercicio de las competencias administrativas de la Junta Parroquial?
16. ¿Existen vínculos con el municipio u otros organismos estatales relacionados con trabajos a efectuar al interior de la parroquia?
17. ¿Cómo ve la implementación de un modelo organizacional en la Junta Parroquial de José Luis Tamayo?

Fuente: Libro de Metodología de la investigación. De La Mora Maurice.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.7.1 POBLACIÓN

La población para el estudio está conformada por los habitantes de la Parroquia de José Luis Tamayo del Cantón Salinas (21677 habitantes) y las autoridades de la Junta Parroquial.

Cuadro # 9

Población de José Luis Tamayo

Población	Nº
Habitantes	21677
Autoridades	5
Total	21682

Fuente: Censo de población y vivienda (Inec 2011)
Diseñado: Mauricio De La Cruz.

Como la investigación se realizó en la Junta Parroquial de José Luis Tamayo, conociendo a su vez que consta de cinco miembros y un secretario-tesorero, es necesario llevar a cabo el proceso investigativo y obtener información desde el lugar donde ocurre el problema, con la ayuda de los miembros encargados. Además se consideró una parte de la población para el respectivo estudio que se obtuvo por medio del cálculo de la muestra.

2.7.2 MUESTRA

Tamaño de la muestra

De manera aleatoria se considera la aplicación de la fórmula al tamaño de la población. Dicho resultado será escogido como base para la investigación y la muestra obtenida estará comprendida en edades entre 18 a 60 años, a quienes se

les hará las encuestas respectivas con un margen de error del 5% y el nivel de confianza de 95%, la fórmula para obtener la muestra es la siguiente, donde:

n = Muestra.

N = Población.

Z = Nivel de confianza.

p = Posibilidad de ocurrencia.

q = Posibilidad que no se cumpla.

e = Margen de error.

Muestra Aleatoria Simple

La muestra se estableció en un número de personas, cifra que resultó de la aplicación de la fórmula, la misma que se detalla y desarrolla a continuación.

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

Donde:

N = Población

n = Muestra

Z = nivel de confianza

p = Probabilidad de que ocurra el evento

e = margen de error

q = Probabilidad que no ocurra el evento

Aplicación de Valores

N= Población = 21.677

n = Muestra = ?

Z = nivel de confianza = 95% = (1,96)²

p = probabilidad que ocurra = 0,50

e = margen de error = 0.05

q = probabilidad que no ocurra = 0,50

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * (0,50) * (0,50) * 21677}{(0,05)^2(21677 - 1) + (1,96)^2 * (0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,25)(21677)}{(0,0025)(21676) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = \frac{20818,5908}{54,19 + 0,9604}$$

$$n = \frac{20818,5908}{55,1504}$$

$$n = 377,487575$$

n = 377 Tamaño de la muestra

Estratificación de la muestra.

$$n / N = 377 / 21677 = 0,0173970$$

Cuadro # 10
MUESTRA DE LA POBLACIÓN

ELEMENTO	Nº
Habitantes	377
TOTAL	377

Fuente: Población Parroquia José Luis Tamayo
Diseñado: Mauricio De La Cruz.

2.8 FUENTES DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información necesaria se obtuvo mediante la utilización de los instrumentos de recolección de datos conocidos. Las encuestas se realizaron a una parte de la población y a los miembros que conforman la junta parroquial, mientras que la observación y entrevista solamente a los directivos de la jurisdicción.

2.9 PROCEDIMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para realizar el tratamiento de la información se procesan los datos para describir las distintas operaciones a las que serán sometidos en la investigación. Por lo que se efectuará:

- ✓ Revisión de los instrumentos aplicados.
- ✓ Organización de los resultados.
- ✓ Tabulación de datos con relación a cada uno de los Ítems.
- ✓ Diseño y elaboración de cuadros estadísticos con los resultados anteriores.
- ✓ Elaboración de gráficos.
- ✓ Análisis e interpretación de los resultados.
- ✓ Presentación de los resultados.
- ✓ Elaboración de la propuesta.

2.10 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Es el lugar donde se evaluaron la información o datos obtenidos de la observación, encuestas y entrevistas. Se realizó la obtención de resultados procesando, primero la tabulación de forma manual con ayuda de una hoja de cálculo (Excel), para cuantificar y agrupar las repuestas del respectivo cuestionario y guión para el caso de la entrevista. Luego para el ordenamiento de la información se construyó tablas por cada una de las preguntas con sus respectivos gráficos de pastel para representar los datos de la investigación.

CAPÍTULO 3

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de los resultados, se ordenan los datos obtenidos del procesamiento de la información mediante la utilización del programa Excel para la respectiva tabulación de los datos y posteriormente presentarlos por medio de gráficos y tablas.

3.1 ANÁLISIS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN APLICADA A LA DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

DATOS REFERENCIALES:

- 1.1. Institución: Junta Parroquial de José Luis Tamayo
- 1.2. Año y Área: 2011 - Área Administrativa
- 1.3. Tiempo de observación: 1 semana
- 1.4. Fecha de observación: 12 a 16 de Septiembre de 2011
- 1.5. Observador: Mauricio De La Cruz
- 1.6. Grupo: Directivos de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo

OBJETIVO:

Observar el desenvolvimiento del trabajo que desempeñan los directivos de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo.

CRITERIOS A OBSERVARSE

La siguiente observación se realizó a los directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo con la finalidad de evaluar el trabajo que desempeñan diariamente y si se cumple con las variables de la presente investigación.

Variabes: Modelos organizacional y Competencias Administrativas.

OBSERVACIÓN: La escala correspondiente para evaluar el trabajo de la junta se califica de la forma siguiente:

Cuadro # 11

Escala valorativa		
Nunca se cumple	Casi siempre o necesario	Siempre se cumple
1 a 3	4 a 7	8 a 10

Fuente: Libro de Metodología de la investigación. De La Mora Maurice.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Cuadro # 12

OBSERVACIÓN DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO			
CRITERIOS	Escala Valorativa		
	1 a 3	4 a 7	8 a 10
Métodos utilizados para la organización, aprobación y planificación del trabajo		* Se cumple de manera empírica * Es necesario capacitaciones sobre administración pública	
Relación laboral de los miembros de la directiva incide en el trabajo diario		* Existe la socialización en las reuniones pero no existe el acuerdo entre miembros. * Esto ocasiona que comience a existir mala relación y no se concreten las ideas.	
Cumplimiento de objetivos en la socialización o reuniones con gremios existentes	* Existen reuniones con dirigentes de los barrios asentados en la parroquia. * Existe malestar en los barrios tradicionales porque se prioriza a sectores nuevos. * Los representantes opten por no asistir a las reuniones.		
Trabaja de la jurisdicción por mejorar la infraestructura actual para la adecuada realización de las labores	* Infraestructura no es adecuada. * Todo gobierno parroquial deberá tener comisiones de trabajo que necesitan de una área adecuada * Jurisdicción debe tramitar ante otros gobiernos, una adecuada infraestructura.		
Servicio prestado hacia la comunidad en lo que respecta a participación		* Existe apertura de la jurisdicción para la participación ciudadana, pero la población no se interesa. * Población no asiste a las asambleas. * Junta parroquial debe trabajar en la participación y se cumplan los objetivos.	

Fuente: Libro de Metodología de la investigación. De La Mora Maurice.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

- Respecto a los métodos utilizados para la planificación del trabajo por la administración de la junta parroquial se calificó en la escala 5 porque se cumple de una manera empírica pero es necesario que exista capacitaciones relacionadas a la administración pública para aumentar los conocimientos de los miembros y así puedan ejecutar un plan estructurado que cumpla con los objetivos trazados.

- La relación laboral entre los miembros se la calificó en la escala de 5 porque si bien existe la socialización por medio de reuniones sobre mejoras para la parroquia, algunos miembros no están de acuerdo con los pensamientos de los otros, lo que ocasiona que comience a existir una mala relación y no se concrete con las ideas para mejorar el trabajo de la jurisdicción.

- La socialización con los gremios se calificó en la escala de 3 porque existen las reuniones, en el caso de la parroquia con los barrios asentados dentro de la misma. Pero al momento de plantear por ejemplo una mejora para un barrio, al tomar las decisiones no llegan a realizarse porque existe el conflicto entre los presidentes barriales porque solo se cumple a un sector; esto hace que los representantes opten por no asistir a las reuniones y no se cumpla con el objetivo de la participación ciudadana ya que la junta debe tener un trabajo planificado para cada sector.

- En una escala de 3 se calificó la infraestructura donde se asienta la junta parroquial, debido a que se labora en un espacio pequeño sabiendo que cada gobierno autónomo posee comisiones de trabajo las que necesitan de una área independiente; para esto la jurisdicción debe tramitar ante los otros gobiernos se dote de una infraestructura adecuada para el cumplimiento de las funciones y además porque según los miembros, al no existir las instalaciones adecuadas no pueden estar todo el tiempo necesario para desarrollar mejor su labor en beneficio de la comunidad.

- El servicio prestado hacia la comunidad en lo que respecta a participación se calificó en la escala de 4 ya que existe la apertura de parte de la jurisdicción hacia

la comunidad pero la población no se interesa por mejoras en su población debido a que no asisten a las asambleas pero desean que la jurisdicción haga todo solo. Por eso es importante que la jurisdicción parroquial tome atención a este punto como es la participación ciudadana en el cual falta trabajar para que cumplan con los objetivos y metas trazadas al principio de su mandato.

3.2 ANÁLISIS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

Para el diseño del modelo organizacional se realizó entrevistas dirigidas a los 5 directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo con el motivo de conocer los puntos de vista sobre las competencias administrativas que deben poseer para ejercer una eficiente administración durante el periodo que perdure su mandato.

Para la respectiva entrevista se tomó en cuenta aspectos relacionados con la administración de una jurisdicción y las variables de investigación como son el modelo organizacional y las competencias administrativas, además se acordó la fecha para el diálogo así como también el objetivo por el cual se lo realizaba. A continuación se detalla, los resultados obtenidos de la entrevista a los directivos de la jurisdicción parroquial.

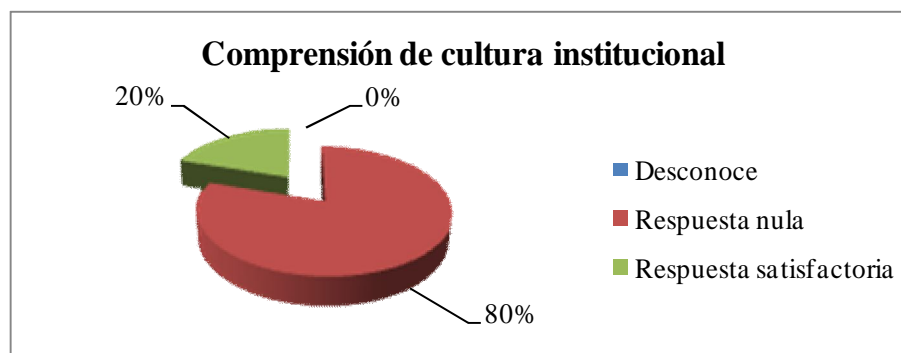
1. ¿QUÉ ES PARA UD. CULTURA INSTITUCIONAL?

Cuadro 13

Comprensión de cultura institucional		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Desconoce	0	0%
Respuesta nula	4	80%
Respuesta satisfactoria	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 6



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a cultura institucional el 20% que corresponde a uno de los directivos que expresó lo que entendía sobre cultura de forma satisfactoria manifestando que cultura tenía que ver con costumbres, creencias que posee el ser humano y le permite interactuar responsablemente dentro del cargo que desempeña, mientras que el 80% correspondiente a los cuatro miembros no supieron decir correctamente lo que entendían por cultura institucional por desconocimiento o por no tener una referencia de lo que significa cultura institucional.

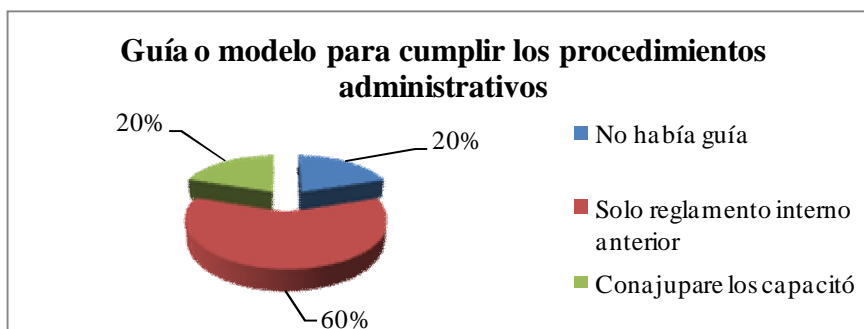
2.¿AL INICIO DE SUS FUNCIONES, CONTÓ CON UNA GUÍA O MODELO PARA CUMPLIR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 14

Guía o modelo para cumplir los procedimientos administrativos		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No había guía	1	20%
Solo reglamento interno anterior	3	60%
Conajupare los capacitó	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico7



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a si la los directivos de la junta contaron con una guía o modelo para cumplir los procedimientos administrativos, el 60% de los entrevistados correspondiente a tres de los miembros expresaron que solo con el reglamento interno de la anterior directiva, el 20% o uno de los miembros expresó que no había ni hay una guía para la administración de la jurisdicción, mientras que el 20% restante o uno de los miembros dijo que al comienzo de sus funciones la CONAJUPARE los capacitó pero que es necesario contar con una guía o modelo que sirva para cumplir con los procedimientos administrativos dentro de la junta parroquial.

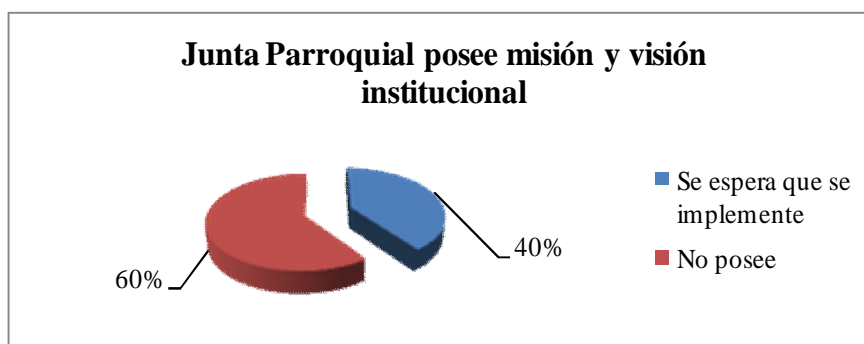
3. ¿LA JUNTA PARROQUIAL TIENE DEFINIDA LA MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL?

Cuadro 15

Junta Parroquial posee misión y visión institucional		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se espera que se implemente	2	40%
No posee	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 8



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Relacionado a si la junta tiene definida su misión y visión institucional, el 60% de los entrevistados correspondiente a tres miembros expresaron que la junta no posee misión ni visión solo se basan en la misión que dicta la ley del COOTAD, mientras que el restante 40% o dos de los miembros dijeron que se espera implementar para que la junta conozca hacia donde desea llegar a futuro y porque al ser entidades del estado y cercanas a la población es su deber cumplir con los servicios que requiera su comunidad.

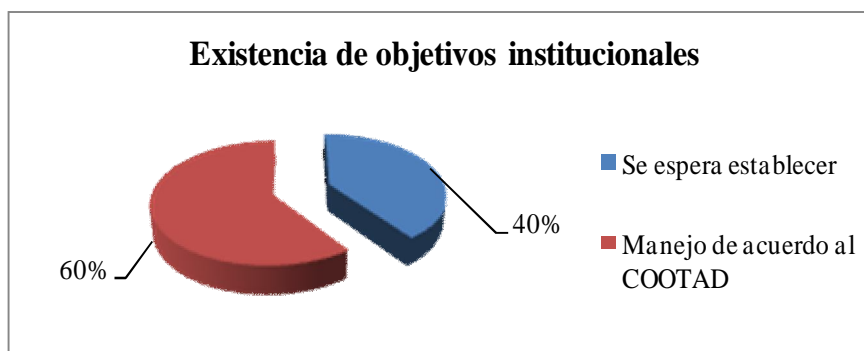
4. ¿SE CUENTA CON OBJETIVOS INSTITUCIONALES DEFINIDOS A FIN DE TOMAR DECISIONES EN BENEFICIO DE LA JUNTA?

Cuadro 16

Existencia de objetivos institucionales		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se espera establecer	2	40%
Manejo de acuerdo al COOTAD	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 9



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a que si la junta cuenta con objetivos institucionales con el fin de tomar las decisiones correctas, el 60% de los entrevistados que corresponde a tres de los miembros de la jurisdicción expresaron que se maneja la administración de la jurisdicción de acuerdo al la ley COOTAD a la que se rigen los gobiernos autónomos descentralizados, mientras que el 40% restante o dos de los miembros, piensan que se espera establecer para beneficio de la jurisdicción y d la comunidad de la parroquia.

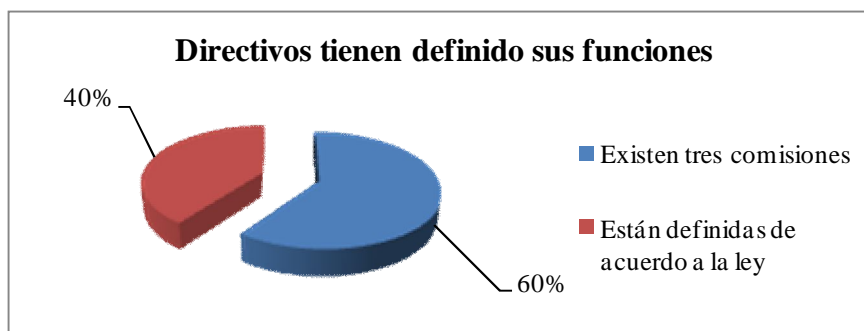
5. ¿LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA TIENEN DEFINIDO SUS FUNCIONES DENTRO DE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 17

Directivos tienen definido sus funciones		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Existen tres comisiones	3	60%
Están definidas de acuerdo a la ley	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico10



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

De los entrevistados el 40% que corresponde a tres miembros expresaron que existen tres comisiones; la de mesa, planificación y presupuestos, igualdad de género, las cuales deben cumplir porque forman parte del trabajo dentro de la jurisdicción, mientras que el 40% restante o dos de los miembros dijeron que las funciones están definidas de acuerdo a la ley del COOTAD a las que se rigen las juntas parroquiales, las cuales deben cumplir como parte de su labor a la ciudadanía.

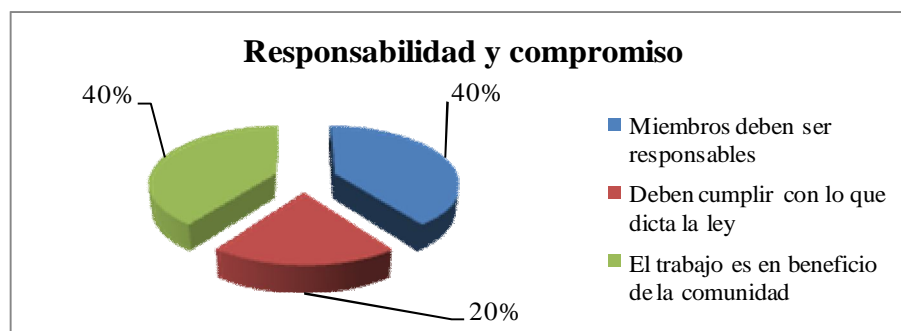
6. ¿CUÁL ES SU OPINIÓN RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO DE LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA?

Cuadro 18

Responsabilidad y compromiso		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Miembros deben ser responsables	2	40%
Deben cumplir con lo que dicta la ley	1	20%
El trabajo es en beneficio de la comunidad	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 11



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a la responsabilidad y compromiso de los miembros de la directiva, el 40% de los entrevistados o dos de los miembros expresaron que deben ser responsables porque están al frente de una entidad del estado, el 40% o dos miembros dijeron que el trabajo es en beneficio de la comunidad y para ellos deben ser responsables en su labor y el restante 20% correspondiente a uno de los miembros dijo que deben cumplir con las atribuciones y responsabilidades que le dictamina la ley a las que se rigen.

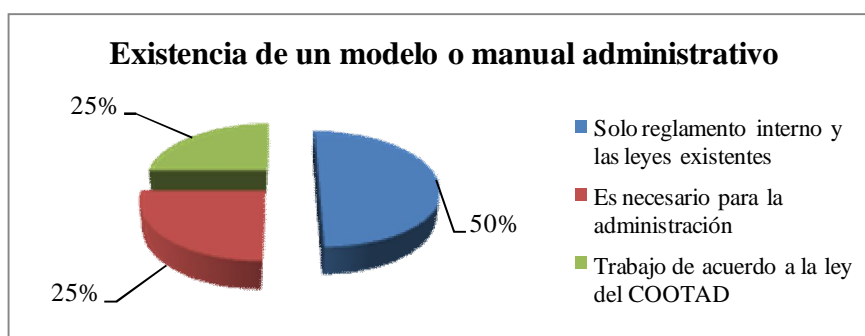
7. ¿PARA LA DIRECCIÓN DE LA JUNTA PARROQUIAL, CUENTAN CON UN MANUAL ADMINISTRATIVO?

Cuadro 19

Existencia de un modelo o manual administrativo		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Solo reglamento interno y las leyes existentes	2	50%
Es necesario para la administración	1	25%
Trabajo de acuerdo a la ley del COOTAD	1	25%
Total	4	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 12



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

De los entrevistados el 50% o dos miembros expresaron que no poseen un modelo o manual administrativo para la dirección de la jurisdicción, solo cuentan con el reglamento interno y las leyes existentes, el 25% o uno de los miembros dijo que es necesario para la administración de la junta contar con un modelo o manual administrativo ya que les ayudaría mucho en su gestión, mientras que el restante 25% o un miembro expresó que el trabajo de la junta está de acuerdo a lo que dictamina la ley del COOTAD.

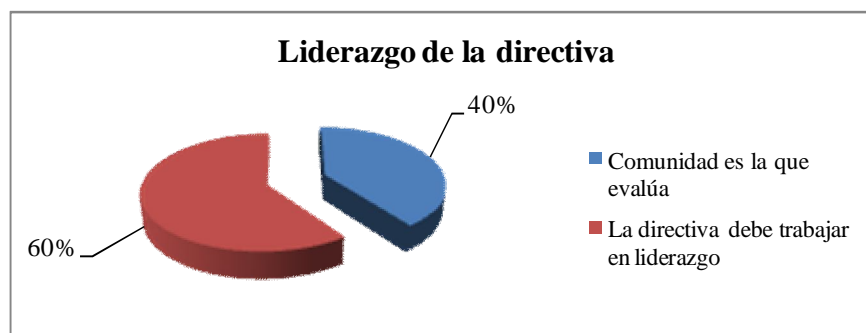
8. ¿CÓMO CALIFICA EL NIVEL DE LIDERAZGO QUE EJERCE LA ACTUAL DIRECTIVA HACIA LA COMUNIDAD?

Cuadro 20

Liderazgo de la directiva		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Comunidad es la que evalúa	2	40%
La directiva debe trabajar en liderazgo	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 13



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto al nivel de liderazgo que ejerce la actual directiva hacia la comunidad, el 60% de los entrevistados o tres de los miembros dijeron que la directiva debe trabajar en liderazgo porque hace falta y las personas no desean participar por el desarrollo de su pueblo, mientras que el restante 40% o dos de los miembros dijeron que la comunidad es la que evalúa su participación y son aquellos los que califican su gestión mediante las asambleas o la rendición de cuentas que realiza cada año la junta parroquial.

9. ¿SE REALIZA UN TRABAJO PARTICIPATIVO CON LOS DIVERSOS GREMIOS ASENTADOS EN LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO?

Cuadro 21

Trabajo conjunto con los gremios		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Existen reuniones con los gremios	4	80%
Se trabaja como dicta la ley	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 14



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Relacionado al trabajo participativo con los diferentes gremios asentados en la parroquia el 80% de los entrevistados correspondiente a cuatro miembros expresaron que existen reuniones con gremios, tratando siempre sobre problemas existentes en la comunidad a la espera de solucionarlos, mientras que el 20% o uno de los miembros dijo que se trabaja de acuerdo a la ley a las que se rige la junta parroquial, mediante la existencia de reuniones con los gremios de la parroquia.

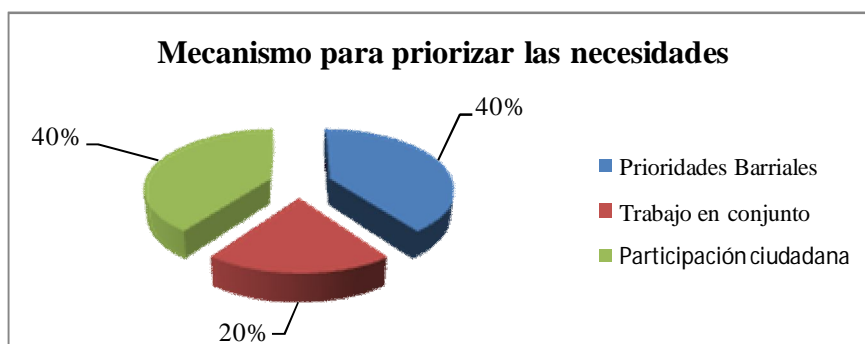
10. ¿CUÁL ES EL MECANISMO PARA PRIORIZAR LAS NECESIDADES DE LA COMUNIDAD. PODRÍA CITAR EJEMPLOS SOBRE QUE TIPOS DE NECESIDADES QUE SE TRATAN DE SOLUCIONAR?

Cuadro 22

Mecanismo para priorizar las necesidades		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Prioridades Barriales	2	40%
Trabajo en conjunto	1	20%
Participación ciudadana	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 15



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a los mecanismos utilizados por la directiva para priorizar las necesidades de la población, el 40% de los entrevistados o dos miembros piensan que se toman a consideración las prioridades barriales mediante las reuniones con los grupos, barrios o asociaciones existentes en la parroquia, el 40% correspondiente a dos miembros expresaron que se prioriza la participación ciudadana que es lo más importante y lo ampara la ley del COOTAD y el restante 20% o uno de los miembros expresó que prevalece el trabajo conjunto con las grupos existentes.

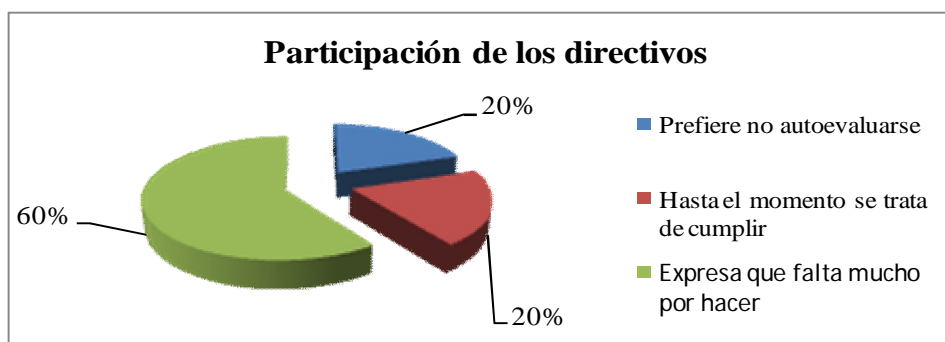
11. ¿CÓMO AUTOEVALÚA SU PARTICIPACIÓN DENTRO DE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 23

Participación de los directivos		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Prefiere no autoevaluarse	1	20%
Hasta el momento se trata de cumplir	1	20%
Expresa que falta mucho por hacer	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 16



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Concerniente a la participación de los directivos dentro de la junta parroquial, el 60% correspondiente a tres miembros expresaron que falta mucho por trabajar para el desarrollo de la parroquia y que se esfuerzan por hacer mejor su labor, el 20% o uno de los miembros expresó que prefiere no autoevaluarse porque es la comunidad la que evalúa a los miembros mediante el trabajo que realizan y el restante 20% o un miembro dijo que hasta el momento se trata de cumplir lo que requiere la comunidad tamayense.

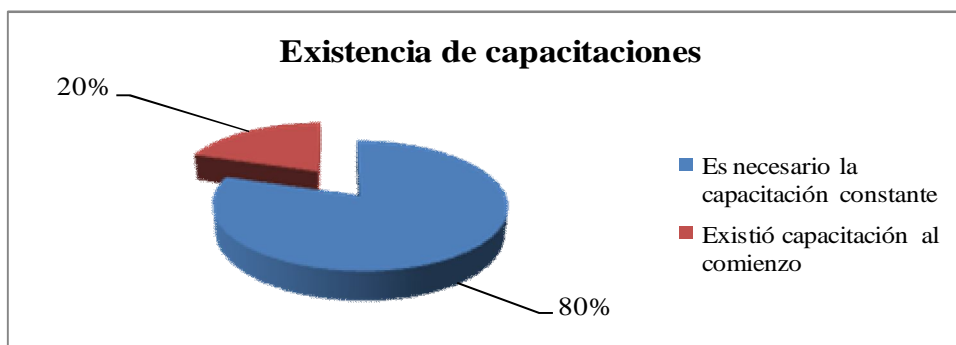
12. ¿CÓMO MIEMBROS INTEGRANTES DE LA JUNTA PARROQUIAL, SE CAPACITAN PARA CUMPLIR SUS FUNCIONES?

Cuadro 24

Existencia de capacitaciones		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Es necesario la capacitación constante	4	80%
Existió capacitación al comienzo	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 17



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a la capacitación que deben tener los directivos de la junta parroquial, el 80% correspondiente a cuatro miembros respondió que es necesario la capacitación constante y más aún si no se tiene la preparación académica adecuada para las funciones administrativas de la jurisdicción, mientras que el restante 20% o uno de los miembros expresó que existió una capacitación al comienzo pero necesitan más para trabajar eficientemente.

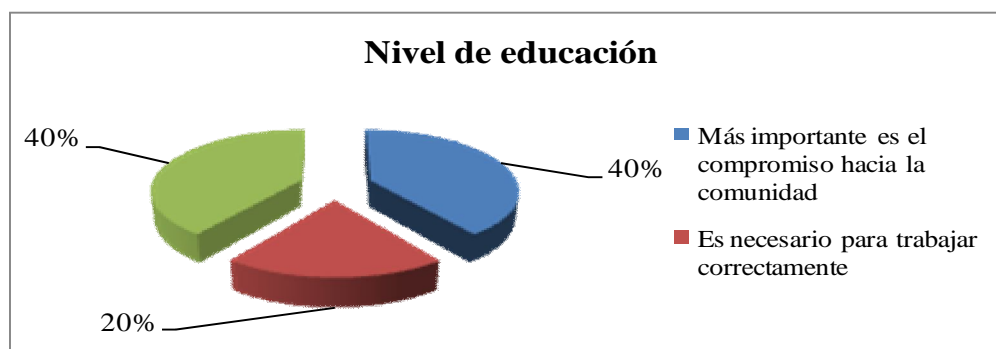
13. ¿QUÉ OPINIÓN TIENE RESPECTO AL NIVEL DE EDUCACIÓN QUE DEBEN TENER LOS LÍDERES DE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 25

Nivel de educación		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Más importante es el compromiso hacia la comunidad	2	40%
Es necesario para trabajar correctamente	1	20%
Debe existir preparación académica	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 18



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Concerniente al nivel de educación que deben tener los directivos, el 40% o dos de los miembros expresaron que más importante es el compromiso hacia la comunidad y que no se necesita ser profesional para trabajar por su pueblo, el 40% correspondiente a dos miembros dijeron que debe existir preparación académica ya que tendrán mejores conocimientos que se pueden aplicar a la administración de la jurisdicción, mientras que el restante 20% o uno de los miembros dijo que la preparación o el nivel educativo es necesario para trabajar correctamente.

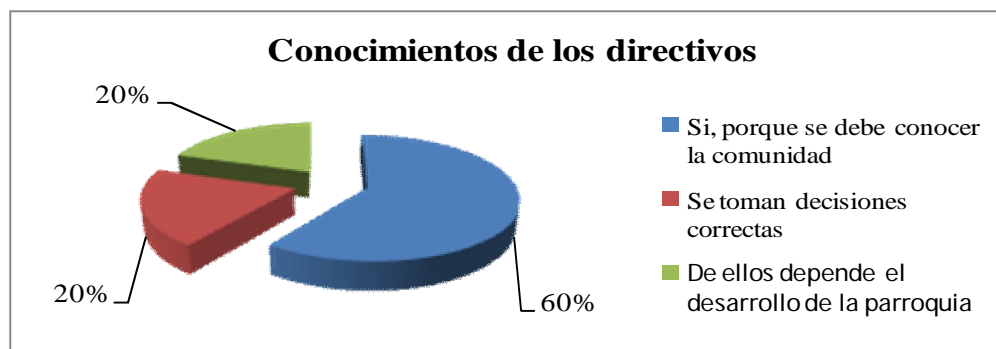
14. ¿CONSIDERA UD. QUE SUS CONOCIMIENTOS, LE PERMITEN APORTAR EN LAS DECISIONES DE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 26

Conocimientos de los directivos		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si, porque se debe conocer la comunidad	3	60%
Se toman decisiones correctas	1	20%
De ellos depende el desarrollo de la parroquia	1	20%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 19



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Respecto a los conocimientos que deben tener los miembros para tomar las decisiones correctas el 60% correspondiente a tres miembros expresaron que sí, porque se debe conocer la comunidad y para eso están porque el pueblo fue quien los eligió, el 20% o un miembro expresó que se toman las decisiones correctas a favor de la población, mientras que el 20% o el miembro restante expresó que de ellos depende el desarrollo de la parroquia por lo que se deben tomar las mejores decisiones.

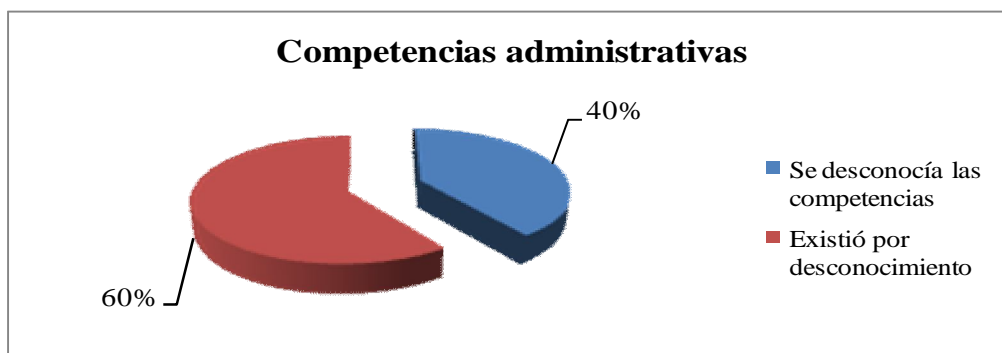
15. ¿EXISTE ALGÚN IMPEDIMENTO PARA EL EJERCICIO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 27

Competencias administrativas		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se desconocía las competencias	2	40%
Existió por desconocimiento	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 20



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

El 80% de los entrevistados que corresponde a tres miembros expresaron que existió impedimento para el ejercicio de las competencias por desconocimiento pero que ahora tienen claro el trabajo que deben realizar y lo que le compete, el restante 20% o dos miembros dijeron que se desconocía las competencias lo que hacía que no ejercieran completamente su labor para beneficio de la población de la parroquia.

16. ¿EXISTEN VÍNCULOS CON EL MUNICIPIO U OTROS ORGANISMOS ESTATALES RELACIONADOS CON TRABAJOS A EFECTUAR AL INTERIOR DE LA PARROQUIA?

Cuadro 28

Vínculos con organismos estatales		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Existen vínculos con demás gobiernos	2	40%
Sí, pero falta apoyo	1	20%
Es necesario para coordinar los trabajos	2	40%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 21



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

De los entrevistados el 40% correspondiente a dos directivos, dijeron que existen vínculos con los demás gobiernos autónomos porque es necesario el trabajo conjunto para que exista unión y el servicio a la comunidad se vea favorecido, el 40% o dos de miembros, expresaron que es necesario la existencia de vínculos porque es necesario para los trabajos sean coordinados y el restante 20% o uno de los miembros dijo que si existen pero falta más apoyo para que el trabajo de la junta sea mejor en beneficio de la comunidad.

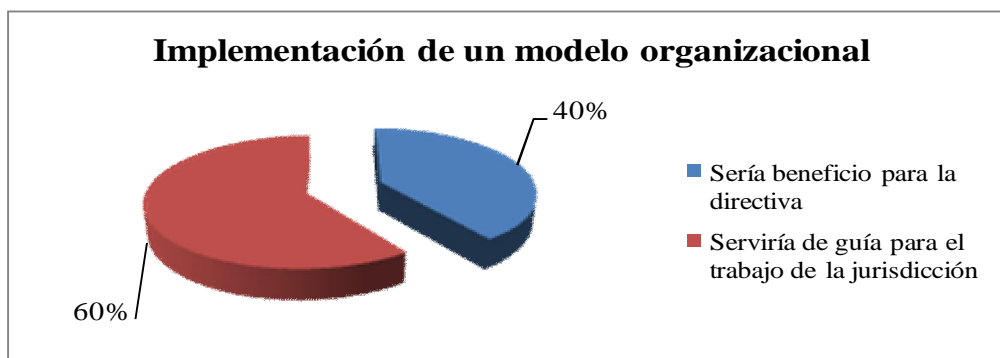
17. ¿CÓMO VE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO ORGANIZACIONAL EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO?

Cuadro 29

Implementación de un modelo organizacional		
ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sería beneficio para la directiva	2	40%
Serviría de guía para el trabajo de la jurisdicción	3	60%
Total	5	100%

Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 22



Fuente: Entrevista a directivos de la junta parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

De los directivos entrevistados el 60 % correspondiente a 3 de ellos, expresaron que la implementación del modelo organizacional serviría como guía para el desarrollo eficiente del trabajo en la jurisdicción, mientras que el restante 40 % o 2 de los miembros, dijeron que sería beneficioso para la directiva actual, porque tendrían una guía para el desarrollo de las actividades diarias.

3.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

Las encuestas, aplicadas a la población de la parroquia José Luis Tamayo comprendida en edades de 18 a 60 años, en un número de 377; cálculo obtenido de la aplicación de la fórmula para el tamaño de la muestra. Interrogantes importantes para establecer la estructura organizacional en la Junta Parroquial de José Luis Tamayo.

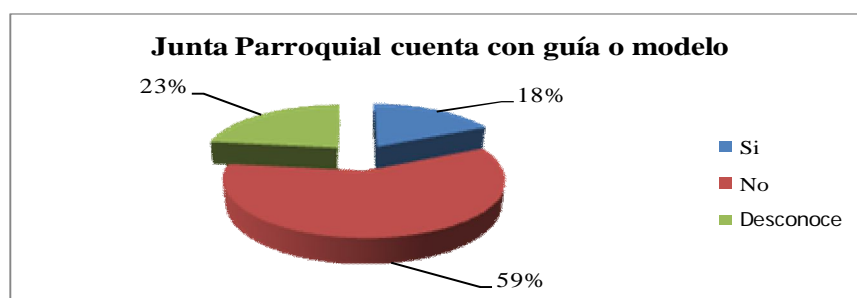
1. ¿CONOCE UD. SI LA JUNTA PARROQUIAL CUENTA CON UNA GUÍA O MODELO PARA CUMPLIR LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS?

Cuadro 30

Junta Parroquial cuenta con guía o modelo		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	68	18%
No	223	59%
Desconoce	86	23%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 23



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Los encuestados en un 59% piensan que la Junta Parroquial de José Luis Tamayo, no cuenta con una guía o modelo para dirigir sus actividades, debido que los resultados hacia la comunidad no son evidentes. Sin embargo un 23%, cree que los directivos cuentan con una guía o modelo porque deben ajustarse a normativas legales y el 18 % desconoce el trabajo de la junta y por lo tanto no conocen si cuenta o no como un modelo.

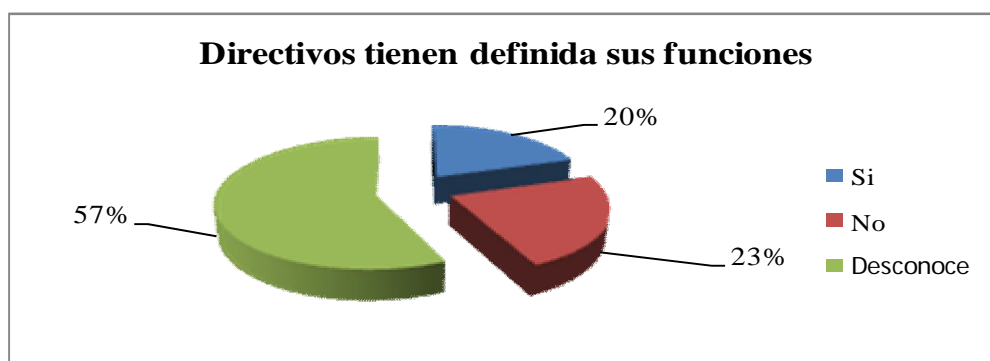
2. ¿CONOCE UD. SI LOS DIRECTIVOS TIENEN DEFINIDA SUS FUNCIONES?

Cuadro 31

Directivos tienen definida sus funciones		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	77	20%
No	85	23%
Desconoce	215	57%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 24



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Se observa criterios diferentes porque el 57 % desconoce si los directivos tienen sus funciones definidas porque no se interesan en asistir a las reuniones convocadas por la junta, mientras que el 23 % piensa que NO porque a veces las funciones del presidente las realizan los subalternos cuando es él quien debe tener más responsabilidades; además porque cada uno de los miembros trabaja por su propia cuenta y no definen nada lo que hace que no desarrollen bien su actividad y el 20 % expresan que los directivos tienen definida sus funciones porque se definió en la primera asamblea parroquial.

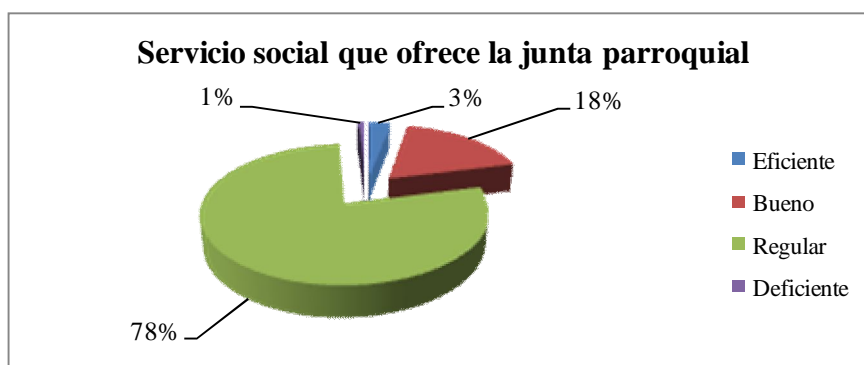
3. ¿CÓMO CONSIDERA UD. EL SERVICIO SOCIAL QUE OFRECE LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 32

Servicio social que ofrece la junta parroquial		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Eficiente	11	3%
Bueno	67	18%
Regular	294	78%
Deficiente	5	1%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 25



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Se puede apreciar que el 78 % de los encuestados consideran que el servicio que ofrece la junta parroquial es regular porque se puede realizar obras que beneficien a toda la población y no a unos cuantos. El 18 % de las personas piensan que el trabajo de junta es bueno porque tratan de hacer algo por la parroquia, el 3 % piensa que es eficiente ya que hacen obras que anteriormente no hacían otras administraciones y el 1 % piensa que el trabajo es deficiente porque deben de hacer las obras necesarias y no lo hacen. Además porque deben encargarse de tramitar obras para el bienestar de la población, tal es el caso de la construcción en su totalidad del sistema de aguas lluvias y el arreglo o mantenimiento de las calles que se encuentran en mal estado.

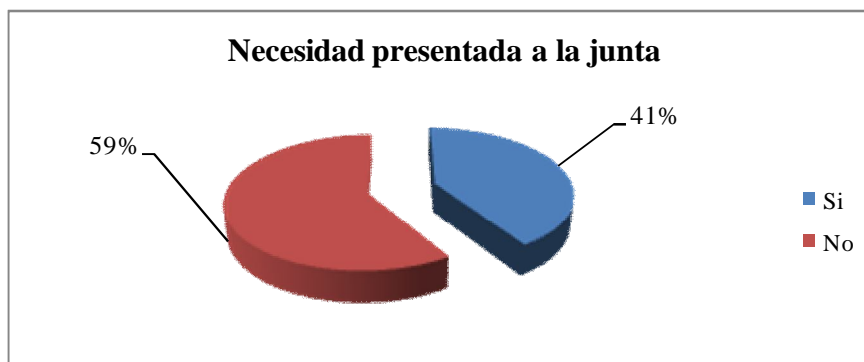
4. ¿CÓMO PERSONA O GREMIO INTEGRANTE DE LA COMUNIDAD HA PRESENTADO ANTE LA JUNTA UNA NECESIDAD?

Cuadro 33

Necesidad presentada a la junta		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	156	41%
No	221	59%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 26



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Según lo que expresaron las personas encuestadas el 59 % de estas no ha presentado ninguna inquietud o necesidad a la junta parroquial debido a que piensan que hagan caso omiso o no de sus peticiones, mientras que el 41 % si ha presentado una necesidad porque son personas o socios pertenecientes a un sector barrial y conocen de lo que necesita su sector y por esta razón han presentado proyectos ante la junta, esperando que su solicitud sea cumplida.

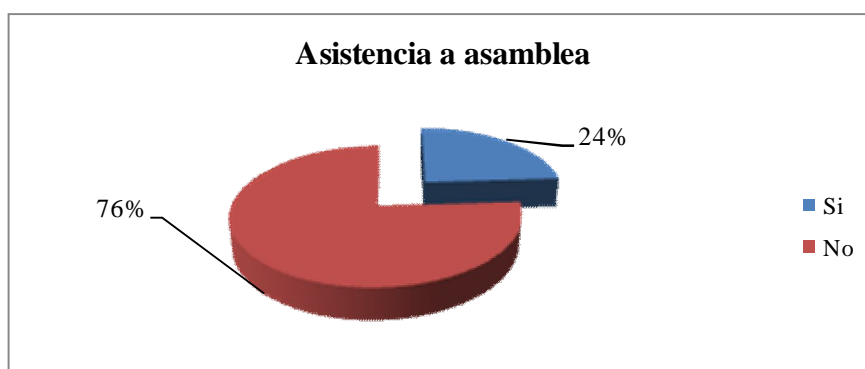
5. ¿ASISTE UD. A LA ASAMBLEA CONVOCADA POR LA JUNTA PARROQUIAL?

Cuadro 34

Asistencia a asamblea		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	89	24%
No	288	76%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 27



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

La importancia que tienen las personas en el desarrollo de su pueblo no siempre se cumple debido a que el 76 % de las personas no asiste a la asamblea porque su trabajo les impide estar presentes o porque no confían en los encargados de administrar la jurisdicción parroquial. El 24 % asisten porque piensan que la población debe estar comprometida en conjunto con la junta para el desarrollo de la parroquia además porque así lo estipula la ley.

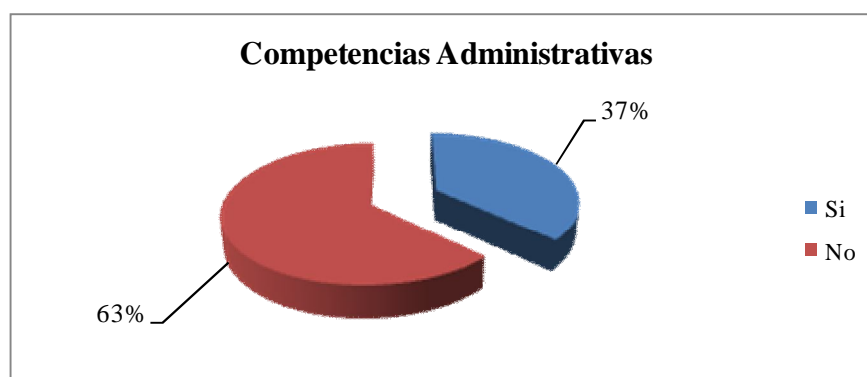
6.¿CONSIDERA UD. QUE LA DIRECTIVA DE LA JUNTA CUENTA CON LAS COMPETENCIAS SUFICIENTES PARA ADMINISTRARLA?

Cuadro 35

Competencias Administrativas		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	141	37%
No	236	63%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 28



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Mediante la gráfica se puede observar que el 63 % de los encuestados opinan que la directiva no cuenta con las suficientes competencias para administrar la junta porque se necesita de conocimientos que se los logra a través de capacitaciones o mediante la realización de estudios superiores, mientras que el 37 % piensa que si porque son personas con experiencia que trabajan por el bien de la comunidad.

7. ¿CREE UD. QUE ES IMPORTANTE EL NIVEL DE EDUCACIÓN PARA ADMINISTRAR LA JUNTA?

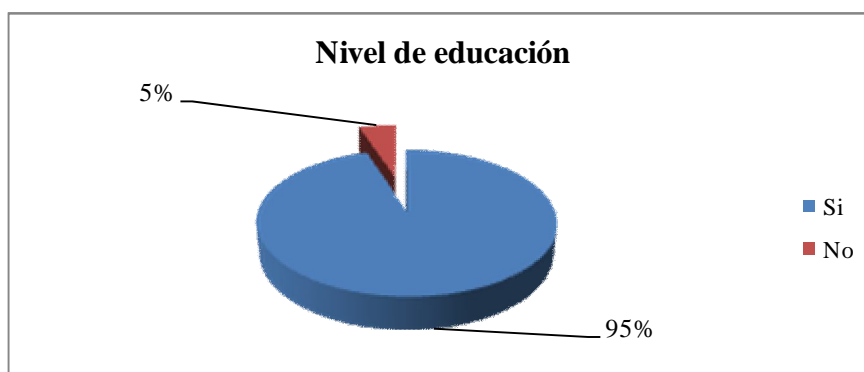
Cuadro 36

Nivel de educación		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	357	95%
No	20	5%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.

Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 29



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.

Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

De acuerdo a la apreciación de las personas el 95 % piensa que es importante el nivel de educación y aún más si las personas encargadas son profesionales comprometidos con la parroquia, porque de acuerdo a su preparación conocen las decisiones a tomar por el bien de la parroquia, mientras que el 5 % piensa que no es necesario porque si la persona ha tenido experiencia en política los conocimientos adquiridos a través de su desempeño anteriormente en un cargo público lo deben poner en practica en la jurisdicción, además piensan que lo importante es querer trabajar en beneficio de su parroquia.

8.¿CUAL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL CON RESPECTO AL TRABAJO REALIZADO HASTA EL MOMENTO POR LAS AUTORIDADES DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO?

Cuadro 37

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nada Satisfecho	35	9%
Poco Satisfecho	275	73%
Satisfecho	67	18%
Muy Satisfecho	0	0%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 30



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Mediante la gráfica se puede apreciar que el 73 % de las personas se encuentran poco satisfechos por el trabajo realizado hasta el momento por la junta, debido a que llevan dos años al frente de la administración y ven que el desarrollo de la parroquia avanza poco sabiendo se puede hacer más. El 18% se encuentran satisfechos por el trabajo de la junta ya que piensan que se puede hacer mucho por la parroquia y esperan que la junta siga trabajando, mientras que el 9% se encuentra nada satisfecho ya que piden al gobierno parroquial obras que beneficien a la parroquia. Además ciertos grupos barriales con tradición en la parroquia solicitan a la junta que no se priorice a los sectores nuevos sino que el trabajo debe realizarse para toda la población.

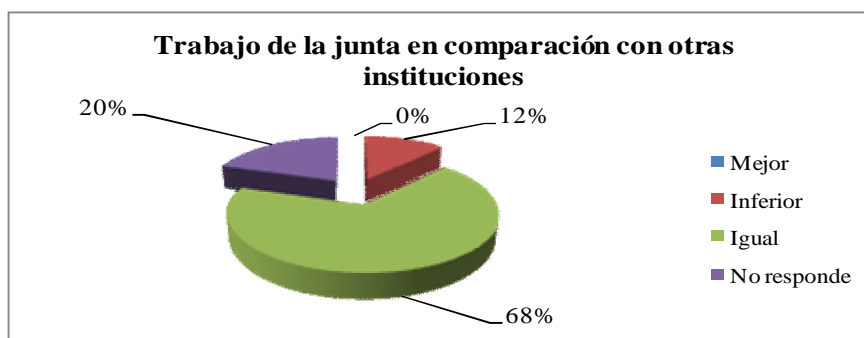
9. EN COMPARACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES DE LA PROVINCIA (JUNTAS PARROQUIALES DE OTRAS PARROQUIAS, MUNICIPIO DE SALINAS Y PREFECTURA) EL TRABAJO Y SERVICIOS PRESTADOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO ES...

Cuadro 38

Trabajo de la junta en comparación con otras instituciones		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor	0	0%
Inferior	47	12%
Igual	256	68%
No responde	74	20%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 31



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Las personas encuestadas en un 68 % piensan que el trabajo de la junta en comparación con otras instituciones es igual porque tratan de cumplir con la parroquia o cantón en el que se encuentran asentados creyendo a su vez que se necesita trabajar aún más por el bienestar de la comunidad, mientras que el 20 % optó en no responder porque desconoce el trabajo de las otras instituciones, a su vez el 12 % creen que el servicio es inferior ya que se necesitan resolver varios problemas en la parroquia.

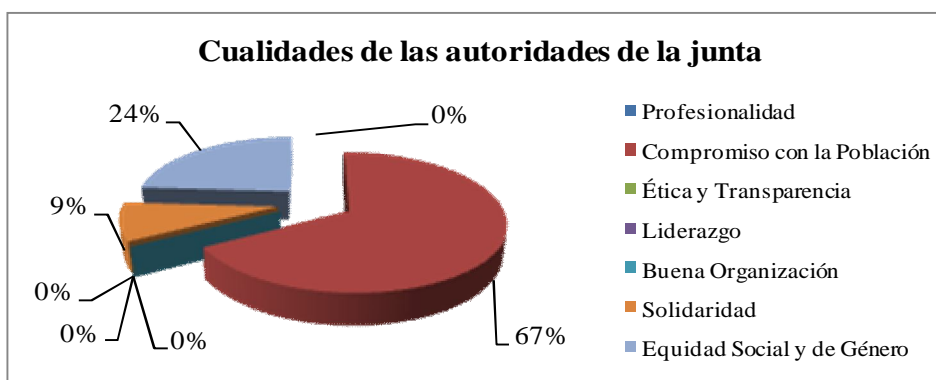
10. MARQUE LAS CUALIDADES QUE SEGÚN UD. OBSERVA O CONOCE DE LAS AUTORIDADES DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO:

Cuadro 39

Cualidades de las autoridades de la junta		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Profesionalidad	0	0%
Compromiso con la Población	254	67%
Ética y Transparencia	0	0%
Liderazgo	0	0%
Buena Organización	0	0%
Solidaridad	34	9%
Equidad Social y de Género	89	24%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 32



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Como se puede observar en la gráfica el 67 % de los encuestados piensan que una de las cualidades de las autoridades es su compromiso con la población y es lo que se debe dar prioridad, dedicar su mayor esfuerzo y trabajo para que su comunidad alcance su desarrollo. El 24 % piensa que la equidad social y de género es una de las cualidades que poseen los directivos y el 9 % piensan que los directivos practican siempre la solidaridad en sus actos. Respecto a la ética y transparencia, las personas encuestadas no prefirieron esta opción porque piensan que los funcionarios de las instituciones proceden de manera correcta.

11.¿SEGÚN SU APRECIACIÓN, EN QUE ÁREAS DEBE CONCENTRARSE EL TRABAJO DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO?

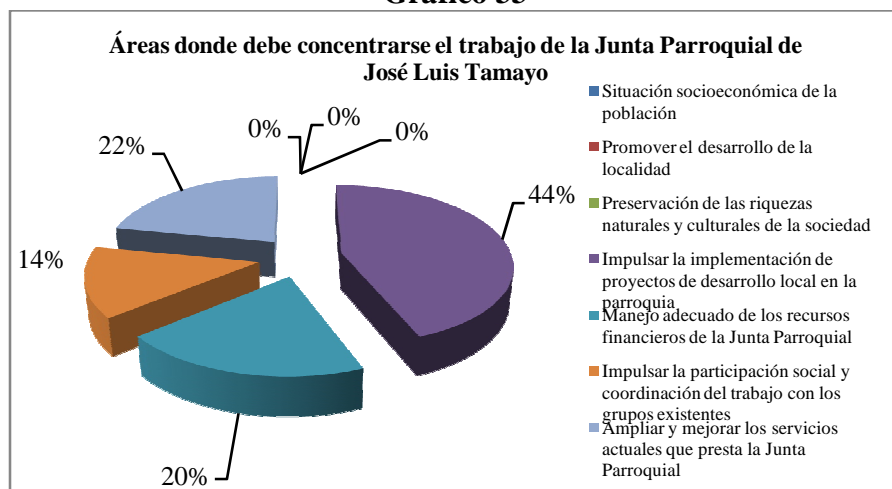
Cuadro 40

Áreas donde debe concentrarse el trabajo de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
Situación socioeconómica de la población	0	0%
Promover el desarrollo de la localidad	0	0%
Preservación de las riquezas naturales y culturales de la sociedad	0	0%
Impulsar la implementación de proyectos de desarrollo local en la parroquia	167	44%
Manejo adecuado de los recursos financieros de la Junta Parroquial	75	20%
Impulsar la participación social y coordinación del trabajo con los grupos existentes	53	14%
Ampliar y mejorar los servicios actuales que presta la Junta Parroquial	82	22%
Total	377	100%

Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.

Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Gráfico 33



Fuente: Encuesta a población de la parroquia José Luis Tamayo.

Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

De las personas encuestadas un 44 % piensan que la junta debe impulsar la implementación de proyectos de desarrollo local para beneficio de toda la parroquia. El 22 % piensa que se debe ampliar y mejorar los servicios actuales que presta la junta parroquial, un 20 % opina que debe preocuparse por el manejo adecuado de los recursos financieros y el 14 % piensan que debe impulsar la participación social y coordinación del trabajo con los grupos existentes.

3.4 CONCLUSIONES

1. Dentro del objetivo de esta investigación se incluye el hecho de ayudar a la directiva de la junta parroquial de José Luis Tamayo en el mejoramiento de sus competencias administrativas por medio del diseño de un modelo organizacional y que a través del uso de técnicas de recolección de información como la observación, encuesta y entrevista se pudo conocer como se está llevando la administración de la jurisdicción.

2. Es así que la entidad parroquial no cuenta con una estructura organizativa que detalle el trabajo de cada miembro aunque cumplan con lo dispuesto a la ley no tienen establecido aún su misión, visión, objetivos y políticas internas solamente se rigen de acuerdo al Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización (Cootad) que es para los gobiernos autónomos descentralizados.

3. De acuerdo al análisis de los instrumentos se notó que existió capacitación en lo que respecta a las competencias por parte de los directivos ya que pertenecen a un gobierno autónomo con muchas responsabilidades y deben cumplir con las atribuciones que se les confirió. Además no existe la participación de la ciudadanía porque la población no asiste a las asambleas porque piensan que sus inquietudes no serán tomadas en cuenta.

4. En la socialización con los gremios existentes no siempre se cumplen los objetivos tratados en dichas reuniones, considerando que la jurisdicción es la encargada de que exista la participación ciudadana. Además existen vínculos laborales con los demás gobiernos autónomos descentralizados, principalmente con la entidad provincial no así con la municipalidad que debe conocer los trabajos que realiza la junta parroquial y es donde debe existir el apoyo necesario entre ambas entidades por el bien de la comunidad tamayense.

3.5 RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados mediante la aplicación de las técnicas de investigación, se propone el diseño de un modelo organizacional para la junta parroquial de José Luis Tamayo. El mismo que servirá de guía o instrumento de apoyo permitiéndole cumplir eficientemente sus funciones; además porque es indispensable si hablamos de mejorar sus competencias administrativas.

2. El modelo organizacional a implementarse logrará que la junta parroquial cuente con una estructura organizativa que detalle el trabajo de cada miembro, la misión, visión, objetivos y políticas institucional con la finalidad de que sea un ente formal que se caracterice por el ejercicio de un eficiente servicio a la comunidad.

3. La dirección de la jurisdicción parroquial debería capacitarse constantemente en temas relacionados a sus competencias, un ejemplo podría ser en liderazgo institucional, haciendo énfasis en la participación de la ciudadanía, en la búsqueda de su propio desarrollo ya que no existe ese interés por parte de las personas debido a que no confían en la administración o tienen otro punto de vista en lo que respecta al trabajo que debe realizar la junta.

4. Es notorio que existen reuniones con las instituciones de la parroquia pero debería existir más coordinación y compromiso con las mismas para que no exista ese desacuerdo y genere conflictos al interior de la parroquia. Además se debería canalizar el trabajo con los diferentes organismos autónomos y privados existentes con la finalidad de que exista un trabajo conjunto y organizado buscando el desarrollo y el bienestar de la parroquia de José Luis Tamayo.

CAPÍTULO 4

MODELO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS EN LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO, DEL CANTÓN SALINAS, EN EL AÑO 2012.

4.1 PRESENTACIÓN

El modelo organizacional a implementarse en la junta parroquial de José Luis Tamayo, tiene como propósito definir la estructura organizativa adecuada para el desarrollo adecuado de las labores, establecer la misión, visión, valores, políticas, objetivos, flujogramas de procedimientos y la proposición de ejes de desarrollo con la finalidad de mejorar las competencias administrativas que permitan a la jurisdicción cumplir eficientemente con el servicio a la comunidad.

Para lograrlo se ha planteado regirse bajo el criterio de Henry Mintzberg el cual explica de manera detallada las características que necesita una organización para establecerse sólidamente mediante el buen funcionamiento de todas las áreas que la conforman.

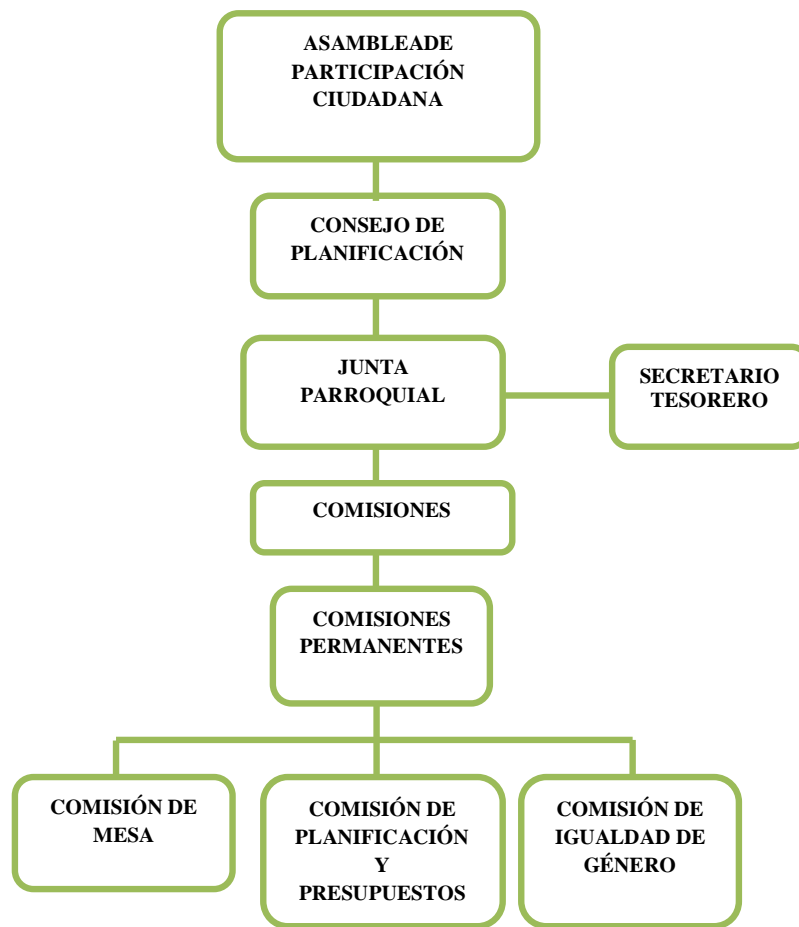
Además el modelo propuesto por Burns y Stalker como es el modelo lineal-funcional que se basa en la autoridad y responsabilidad que debe tener cada miembro de un área específica; en este caso las diferentes comisiones a establecerse dentro de la jurisdicción parroquial y sus respectivas funciones que le permitirán el cumplimiento de las labores eficientemente por el bienestar de la población de la parroquia de José Luis Tamayo.

4.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.2.1 ORGANIGRAMA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

ESTRUCTURA VIGENTE

Gráfico 34

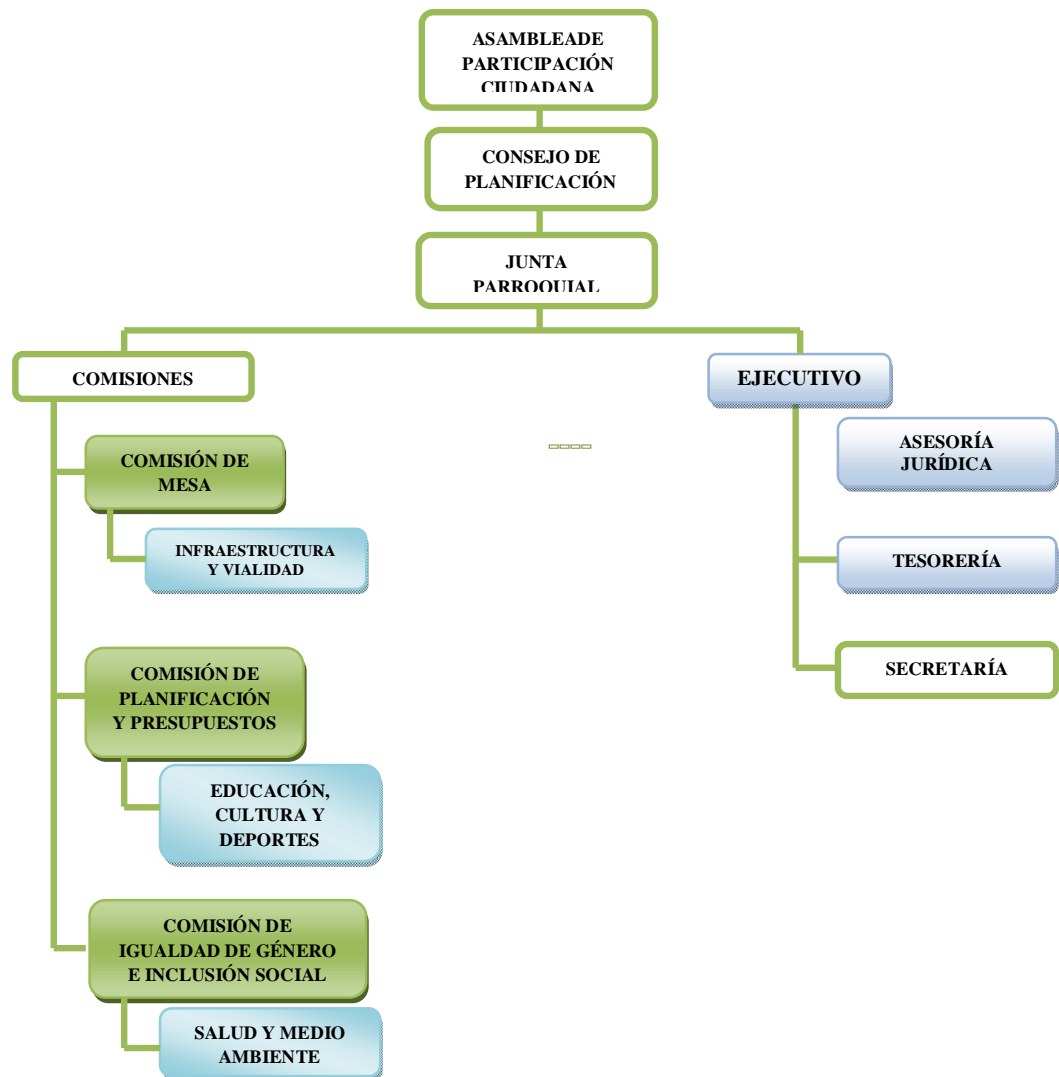






Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

4.2.2 ORGANIGRAMA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

ESTRUCTURA PROPUESTA

Gráfico # 35



-  Representan las áreas del organigrama anterior que se encuentran actualmente.
-  Simbolizan las comisiones permanentes que posee la junta parroquial.
-  Representan las comisiones especiales que se adicionan con el organigrama propuesto.
-  Significan las áreas ejecutivas que se adicionan con el organigrama propuesto.

Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

4.2.3 DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA PROPUESTA

El tipo de organigrama para la junta parroquial de José Luis Tamayo está basado en el modelo lineal-funcional propuesto por Burns y Stalker, porque con la creación de las diferentes comisiones de trabajo, en cada una debe existir una persona capacitada en este ámbito a la que se delega autoridad y responsabilidad. La estructura a implementarse está regida a lo que establece el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). Como se puede observar en el organigrama; la asamblea parroquial se constituye en la máxima autoridad y se encarga:

- Del cumplimiento de la participación de la ciudadanía.
- Se establece como el organismo rector al que la junta parroquial rendirá cuentas del trabajo realizado.
- Está conformada por la ciudadanía de la parroquia, incluyendo los sectores sociales (gremios, asociaciones, comités barriales, etc.).

El consejo de planificación es el segundo orden rector al que la junta parroquial rendirá el fruto de sus labores y se encarga:

- De la planificación tanto del plan de desarrollo como de las políticas públicas, entre otras que se mencionarán posteriormente.

La junta parroquial administra los recursos económicos y es aquella se encarga

- De aprobar y ejecutar las diferentes políticas y el plan de desarrollo, entre otras que se mencionará posteriormente.

Además se puede observar que la jerarquía es de manera vertical ya que existe una autoridad principal. Las diferentes comisiones y el área ejecutiva se encuentran relacionadas de forma horizontal siendo subordinadas a la junta parroquial.

Como se puede apreciar las comisiones permanentes tienen a su cargo las especiales debido a que los vocales encargados de estas comisiones harán doble función para cumplir con los diferentes cargos. Es indispensable que la dirección

de la junta parroquial cuente con personal contratado ya que son comisiones que demandan de personal capacitado para cumplir con las siguientes funciones.

- Elaboración de proyectos y programas que se direccionen a cubrir las necesidades y prioridades de la población.
- Implementación de estrategias de desarrollo dirigidas hacia las prioridades de los sectores sociales existentes en la parroquia así como también a la población en general. Entre otras a mencionar posteriormente.

Importante resaltar que las diferentes comisiones de acuerdo a la gráfica se encuentran coordinadas entre sí para que el trabajo sea más eficiente. El ejecutivo está conformado por las áreas de asesoría jurídica, tesorería y secretaría, en las cuales desempeñan su labor administrativa y jurídica empleados contratados por la junta parroquial.

Destacar que la junta parroquial no poseía el área ejecutiva y tesorería pero que debido a las acciones que desarrolla y a los recursos que maneja la administración se hacían indispensables para ejercer un mejor trabajo en beneficio de la población.

En la gráfica se observa que la asesoría jurídica se encuentra marcada con una línea entrecortada debido a que guarda relación con el área ejecutiva porque la junta solo utiliza sus servicios cuando se le presentará:

- Problemas legales que debe resolver la jurisdicción.
- La junta parroquial desea recibir una sugerencia legal, que siempre existe en las entidades del sector público.

El área de tesorería se encargará de gestionar el presupuesto de la jurisdicción y la secretaría se dedicará a labores de oficina. Igualmente en el área ejecutiva deben estar coordinadas las labores de secretaría y tesorería.

4.3 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

A. ASAMBLEA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La asamblea de participación ciudadana es un espacio organizado para la deliberación pública entre los ciudadanos, con el objeto de fortalecer el diálogo con las autoridades y de esta forma incluir en las políticas públicas la prestación adecuada de los servicios.

Los representantes de los barrios, asociaciones o gremios y población en general, en el caso de la parroquia de José Luis Tamayo integrarán la asamblea con el firme propósito de que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural permita el ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

Funciones

1. Respetar los derechos y exigir su cumplimiento, en lo que corresponde a los servicios públicos por pedido de los ciudadanos de la parroquia.
2. Proponer al gobierno local agendas de desarrollo, planes, programas y políticas para el desarrollo de la parroquia.
3. Promover la organización social y la formación de la ciudadanía en temas relacionados con la participación y el control social.
4. Nombrar delegados para la conformación de la asamblea, como instancia de participación ciudadana en la parroquia.
5. Propiciar el debate, la deliberación y concertación sobre asuntos de interés general, a nivel local.

B. CONSEJO DE PLANIFICACIÓN

El consejo de planificación es el espacio encargado de la formulación del plan de desarrollo, así como de las políticas locales que se elaborarán a partir de las prioridades de la población.

Los integrantes del consejo de planificación, son el presidente de la junta parroquial, un representante de los vocales, un servidor designado por el presidente y tres representantes delegados por la asamblea.

Funciones

1. Participar en el proceso de formulación del plan y emitir su resolución sobre las prioridades de desarrollo para su respectiva aprobación.
2. Verificar si el plan de desarrollo local y ordenamiento territorial coincide con los planes de los demás niveles de gobierno y con el plan nacional de desarrollo.
3. Verificar si existe coherencia del presupuesto cuatrianual con el respectivo plan de desarrollo y ordenamiento territorial.
4. Conocer los informes de seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Parroquial Rural.
5. Delegar un representante ante los otros niveles de gobiernos descentralizados.

C. JUNTA PARROQUIAL RURAL

La Junta Parroquial es el encargado de la aprobación, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, así como del impulso a la conformación de organizaciones de la población y la fiscalización de la gestión de sus integrantes.

Este órgano administrativo está representado por el presidente, vicepresidente y 3 vocales.

Funciones

1. Expedir acuerdos, resoluciones y normativas reglamentarias en las materias de su competencia.
2. Aprobar y ejecutar el plan de desarrollo y ordenamiento territorial parroquial.
3. Aprobar u observar el presupuesto del gobierno parroquial, acorde al plan de desarrollo y ordenamiento territorial parroquial y garantizar la participación ciudadana.

4. Proponer al Concejo Municipal proyectos de ordenanzas en beneficio de la población.
5. Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial.
6. Solicitar a los gobiernos autónomos descentralizados a los que se acoge, la realización de obras que beneficien a la parroquia.

D. COMISIONES

Son órganos permanentes o especiales, integrados por vocales de la junta y moradores de la parroquia, para que ejecuten proyectos, desarrollen actividades o emitan conclusiones y recomendaciones que serán consideradas como base para la discusión y aprobación en pleno del gobierno parroquial. Es facultad del presidente distribuir a cada vocal en una o varias comisiones, ya sea esta permanente o especial que estimen necesarias para el normal desenvolvimiento del trabajo y señalar en el plazo en que deben presentar los informes correspondientes.

D.1. COMISIONES PERMANENTES

Las comisiones permanentes son las siguientes:

a) COMISIÓN DE MESA

La comisión de mesa está integrada por un vocal y un representante de participación ciudadana, siendo el secretario de la comisión, el de la institución.

Funciones

1. Calificar las denuncias en contra de los vocales y el presidente del Gobierno Parroquial.
2. Certificar con el secretario los documentos de la respectiva comisión.
3. Notificar del contenido de las denuncias a las personas interesadas.
4. Otras que por la característica de la comisión deban evacuarse.

Además de las personas que integran esta mesa es necesario que exista un profesional en jurisprudencia puesto la comisión de mesa trata asuntos sobre denuncias que tiene que ver con aspectos legales y que la junta parroquial tiene que resolver, incluso podría ser la persona encargada del área de asesoría jurídica que posee la junta parroquial. A continuación se detalla el perfil del profesional requerido.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere ser abogado o 3 años de estudios en derecho.
- Tener de tres a cinco años de experiencia ejerciendo la profesión de jurisprudencia.- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ Legislación y derecho administrativo.
 - ✓ Leyes y reglamentos que rigen a la junta parroquial.
- El profesional en jurisprudencia debe tener:
 - ✓ Capacidad de resolver los conflictos legales que se presentare en esta área.
 - ✓ Compromiso con la jurisdicción parroquial y la comisión que desempeña.
 - ✓ Autonomía, identidad, empatía indispensable para este cargo.
- Poseer destrezas en:
El manejo herramientas computacionales.

b) COMISIÓND E PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO

Esta comisión estará integrada por un vocal del gobierno parroquial, el/la tesorero/a de la institución y un representante de participación ciudadana.

Funciones

1. Planificación y mantenimiento de la infraestructura física y de los espacios públicos de la parroquia.

2. Verificar la calidad de obras construidas por las instituciones públicas.
3. Elaborar informes para la delegación de competencias.
4. Contribuir en la planificación, desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial, todo sujeto a los planes de desarrollo nacional y ordenamiento territorial.
5. La elaboración, control y ejecución del presupuesto del gobierno parroquial.

En esta comisión como interviene el/la tesorero/a de la jurisdicción y sabiendo que debe ser una persona profesional será el encargado de manejar el área financiera no así la de planificación debido a que se requiere otra persona profesional para este cargo. A continuación se detalla el perfil del profesional requerido.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere ser Licenciado en Planificación estratégica, Ingeniero en Administración de empresas o sus equivalentes.
- Tener de tres a cinco años de experiencia en la profesión que desempeña.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad comprendida de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ El área administrativa incluida la planificación estratégica.
 - ✓ Los procesos administrativos y de planificación que rigen la unidad.
 - ✓ Planificación de proyectos de desarrollo.
 - ✓ La elaboración de planes estratégicos y de desarrollo.
- Poseer la habilidad para:
 - ✓ Tomar decisiones acertadas y oportunas.
 - ✓ Formular estrategias competitivas, manejar proyectos, armar planes estratégicos, planificar el cambio en todas las dimensiones de una organización e implementarlo.

- ✓ Mantener relaciones interpersonales.
- ✓ Tener iniciativa.
- Poseer destrezas en:
 - ✓ El manejo de herramientas computacionales.

c) COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

La comisión de igualdad de género estará integrada por un vocal del gobierno parroquial, y un miembro de participación ciudadana; y será presidida por el vocal.

Funciones

1. Planificación y difusión de políticas de equidad de género.
2. Capacitación de políticas de los derechos de participación.
3. Gestión de políticas públicas que beneficien a la población en general.
4. Coordinará con todas las entidades y organismos, la protección de los derechos estipulados en la Constitución y en los organismos internacionales.

Además de las personas que integran esta mesa es necesario que exista un profesional en jurisprudencia y un especialista en proyectos sociales puesto la comisión de igualdad de género e inclusión social trata asuntos sobre los derechos de equidad e inclusión de los grupos vulnerables que representan aspectos legales y de ayuda social que la junta parroquial tiene que resolver, incluso podría ser la persona encargada del área de asesoría jurídica que posee la junta parroquial. A continuación se detalla el perfil del especialista en proyectos sociales.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere un especialista en proyectos sociales o afines.
- Sexo, de preferencia mujer ya que se trata de equidad de género
- Tener de tres a cinco años de experiencia ejerciendo la profesión requerida.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.

- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad de 25 años en adelante.

- Poseer conocimientos en:

- ✓ Proyectos de ayuda social.
- ✓ Leyes y reglamentos referentes a la equidad de género e inclusión social.
- ✓ Programas referentes a la equidad de género e inclusión social.

- La especialista en proyectos sociales debe tener:

- ✓ Capacidad de ejecutar y proponer proyectos en beneficio de los grupos vulnerables existentes en la parroquia.
- ✓ Compromiso con la jurisdicción parroquial y la comisión que tiene a su cargo.
- ✓ Autonomía, identidad, responsabilidad; indispensables para este cargo.
- ✓ Tener iniciativa.

- Poseer destrezas en:

- ✓ El manejo herramientas computacionales.

D.2. COMISIONES ESPECIALES

Las comisiones especiales estarán orientadas al desarrollo de la parroquia y al bienestar de la población. Las siguientes son comisiones especiales.

a) INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD

La comisión de infraestructura y vialidad estará integrada por un vocal del gobierno parroquial, un miembro de participación ciudadana y un profesional especializado en esta área; siendo presidida por el vocal.

Funciones

1. Se encarga de planificar, dotar y mantener de infraestructura y vialidad de todos los sectores de la parroquia.
2. Proponer proyectos para mejoras en la infraestructura vial de la parroquia.
3. Planificación, elaboración de proyectos y diseño de obras de tipo estructurales y viales.

4. Generación, evaluación, gestión, planificación, y administración de proyectos de infraestructura de obras.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere un Ingeniero en obras civiles.
- Tener de tres a cinco años de experiencia ejerciendo la profesión requerida.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ Diseño y cálculo de la infraestructura de las obras.
 - ✓ Proyectos de infraestructura de sistemas de agua potable, alcantarillado y tratamiento para aguas residuales.
 - ✓ Planificación y evaluación de proyectos de obras civiles, estudiando su rentabilidad y su impacto social.
- El Ingeniero en obras civiles debe tener:
 - ✓ Capacidad de ejecutar y proponer proyectos de infraestructura y vialidad en beneficio de la comunidad de la parroquia.
 - ✓ Compromiso con la jurisdicción parroquial y la comisión que tiene a su cargo.
 - ✓ Responsabilidad en el cargo que desempeña.
 - ✓ Tener iniciativa.
- Poseer destrezas en:
 - ✓ El manejo herramientas computacionales.

b) EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

La comisión de educación, cultura y deportes estará integrada por un vocal del gobierno parroquial, un miembro de participación ciudadana y un profesional especializado en esta área; siendo presidida por el vocal.

Funciones

1. Se encarga de planificar, dotar y mantener de infraestructura física con respecto al ámbito cultural y deportivo.
2. Se encarga de la prestación de servicios básicos en lo que corresponde a educación.
3. Gestionar políticas públicas relacionadas con la comisión que beneficien a la población en general.
4. Se encarga de los proyectos para incentivar y rescatar las culturas de la parroquia.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere un licenciado en ciencias de la educación.
- Tener de tres a cinco años de experiencia ejerciendo la profesión requerida.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ Proyectos y programas que beneficien a los niños y jóvenes en su desarrollo intelectual.
 - ✓ Leyes y reglamentos referentes a la educación, cultura y deportes.
 - ✓ Proyectos dirigidos al rescate de la identidad cultural de la parroquia.
- El licenciado en ciencias de la educación debe tener:
 - ✓ Capacidad de generar alternativas para dar soluciones efectivas a los problemas de tipo educativo que se suscitan en la parroquia.
 - ✓ Compromiso con la jurisdicción parroquial y la comisión que tiene a su cargo.
- Poseer destrezas en:
 - ✓ El manejo herramientas computacionales.

c) SALUD Y MEDIO AMBIENTE

La comisión de salud y medio ambiente estará integrada por un vocal del gobierno parroquial, un miembro de participación ciudadana y un profesional especializado en esta área; siendo presidida por el vocal.

Funciones

1. Se encarga de planificar, dotar y mantener de infraestructura física con respecto a la salud y medio ambiente.
2. Fijación de estrategias y políticas que beneficien a esta importante área.
3. Estudia del impacto ambiental que pueden ocasionar las obras de infraestructura.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere un especialista en gerencia ambiental.
- Tener de tres a cinco años de experiencia ejerciendo la profesión requerida.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ Proyectos de carácter ambiental.
 - ✓ Leyes y reglamentos referentes al impacto ambiental.
 - ✓ Programas referentes al rescate del patrimonio cultural de la parroquia.
- El especialista en gerencia ambiental debe tener:
 - ✓ La capacidad y el liderazgo para planear, diseñar e implementar planes, programas y proyectos ambientales para la recuperación y protección de los ecosistemas de la parroquia de José Luis Tamayo.
 - ✓ Compromiso con la jurisdicción parroquial y la comisión que tiene a su cargo.

- ✓ La capacidad de diseñar e implementar medidas de manejo ambiental para el no deterioro del medio ambiente generado por actividades productivas o por la construcción de obras de infraestructura.
 - ✓ Tener iniciativa.
- Poseer destrezas en:
- ✓ El manejo herramientas computacionales.

E. EJECUTIVO

E.1. ASESORÍA JURÍDICA

Descripción del puesto requerido

La junta parroquial debe ser asesorada jurídicamente por cualquier inconveniente que se le presentare o en los procesos legales en los cuales participe. Para ello existirá un asesor jurídico que dará fe de las decisiones y resoluciones que adopte la Junta Parroquial.

Funciones

- a) Prestar la asesoría legal que le sea solicitada por la administración de la junta parroquial.
- b) Recibir, analizar y absolver las consultas jurídicas dela administración de la junta parroquial.
- c) Asesorar en el trámite de reclamos o peticiones que tengan índole jurídica;
- d) Preparar los contratos y otros documentos que requieran intervención legal;
- e) Participar en representación de la junta parroquial en los juicios en los que intervenga, como actora o demandada.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere ser abogado.
- Tener de tres a cinco años de experiencia ejerciendo la profesión de jurisprudencia.

- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ Legislación y derecho administrativo.
 - ✓ Leyes y reglamentos que rigen a la junta parroquial.
- El asesor jurídico debe tener:
 - ✓ Capacidad de resolver los conflictos legales que se le presentare a la jurisdicción.
 - ✓ Compromiso con la jurisdicción parroquial.
 - ✓ Autonomía, identidad, empatía indispensable para este cargo.
 - ✓ Mantener relaciones interpersonales.
 - ✓ Tener iniciativa.
- Poseer destrezas en:
 - ✓ El manejo herramientas computacionales.

E.2. TESORERÍA

Descripción del puesto requerido

La junta parroquial deberá contar con un área de tesorería que se encargará de gestionar el presupuesto, las adquisiciones de bienes y servicios, recaudaciones o pagos y control de los bienes públicos a fin de proveer de información confiable para la toma de decisiones de las autoridades de la institución y satisfacer los requerimientos de los organismos de control.

Funciones

- a) Ejecutar, monitorear, evaluar y liquidar el presupuesto del gobierno parroquial.
- b) Cumplir con las disposiciones que se establecen en la Ley y normativas aplicables a las finanzas públicas.

- c) Contabilizar las operaciones y preparar los estados financieros y apoyar al presidente en la realización de las adquisiciones de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios que requiera el gobierno parroquial.
- d) Elaborar el rol de pagos del personal y mantener el control de los inventarios de bienes y suministros a cargo del gobierno parroquial.
- e) Preparar y presentar al presidente del gobierno parroquial, el presupuesto, los informes de respaldo y la documentación en las estimaciones de ingresos y gastos.
- h) Definir un calendario de ejecución y desarrollo de actividades y determinar el límite de los egresos mensuales por partidas;
- i) Realizar los pagos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural (GADPR), una vez verificada la disponibilidad presupuestaria y en la forma prevista en la Ley y normativas específicas aplicables a las finanzas públicas;
- j) Recaudar los ingresos del GADPR, en la forma prevista en la Ley y normativas específicas aplicables a las finanzas públicas; y,
- k) Asumir con responsabilidad el correcto manejo del presupuesto y demás recursos de la Junta Parroquial Rural.
- k) Las demás que le sean encomendadas por el Presidente de la Junta Parroquial.

Perfiles requeridos

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere ser Licenciado en Contaduría Pública, Ingeniero Comercial, Economista o sus equivalentes.
- Tener de tres a cinco años de experiencia en el área de tesorería.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad comprendida de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ El área contable y financiera.
 - ✓ Los procesos administrativos que rigen la unidad.
 - ✓ Leyes y reglamentos que rigen el área administrativa financiera.
 - ✓ Colocaciones de dinero en entidades bancarias y financieras.
- Poseer la habilidad para:

- ✓ Tomar decisiones acertadas y oportunas.
 - ✓ Analizar los movimientos de ingresos y egresos que demanda la jurisdicción parroquial.
 - ✓ Comprender las situaciones pertinentes al área de las finanzas.
 - ✓ Tener iniciativa.
 - ✓ Realizar cálculos numéricos con rapidez y precisión.
- Estar capacitado en:
- ✓ Computación básica.
 - ✓ Planificación estratégica.
 - ✓ El área de manejo de finanzas.

E.3. SECRETARÍA

Descripción del puesto requerido

La administración de la junta parroquial debe tener una persona encargada en prestar asistencia en labores de oficina: recepción, secretaría y archivo.

Funciones

- a) Administrar la correspondencia de ingreso y salida de la junta parroquial y el correspondiente sistema de archivo.
- b) Ingresar los pedidos, reclamos y quejas que se presenten en la junta parroquial.
- c) Mantener la agenda del presidente o vocales de la junta parroquial.
- d) Preparar las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias de la junta parroquial y asamblea.
- g) Las demás que le sean encomendadas por el presidente de la junta parroquial.
- h) Conferir copias certificadas que sean legales y correctamente solicitadas de los documentos que reposan en los archivos de la Junta Parroquial.
- i) Difundir a través de los medios de comunicación locales y exhibir mediante carteles la convocatoria a Asamblea Parroquial en los lugares públicos notorios y poblados de la Junta Parroquial al menos con ocho días de anticipación.

Perfiles requeridos para ocupar el cargo de secretaría

- Poseer estudios superiores, de preferencia se requiere ser profesional en estudios de secretaría administrativa.
- Tener de tres a cinco años de experiencia en el área secretaría.
- Ser de nacionalidad ecuatoriana.
- Ser mayor de edad. Para ocupar el cargo se escogerá de la edad comprendida de 25 años en adelante.
- Poseer conocimientos en:
 - ✓ El área de secretaría administrativa.
 - ✓ Las labores de oficina que se realizan en la jurisdicción.
 - ✓ Mecanografía, ofimática, ortografía, archivo y manejar dos o más idiomas.
- La persona encargada de la secretaría debe tener:
 - ✓ Capacidad de comunicación.
 - ✓ Responsabilidad, puntualidad, limpieza y orden en su oficina.
 - ✓ Capacitación en computación básica y organización de la agenda.

4.4 MISION

La misión de la junta parroquial de José Luis Tamayo, es trabajar en coordinación con los organismos de desarrollo del país, buscando satisfacer las necesidades básicas de los pobladores y mejorar sus condiciones, impulsando la participación ciudadana para el desarrollo de la parroquia.

4.5 VISION

Ser un gobierno planificador, organizado, cumplidor y promotor efectivo del buen vivir y del desarrollo de la parroquia mediante la práctica de una eficiente administración para el cumplimiento de las necesidades básicas de la población a través de la formulación y ejecución de planes, programas y proyectos con el apoyo de entidades gubernamentales, ONGs y gracias a la participación ciudadana.

4.6 VALORES INSTITUCIONALES

La junta parroquial de José Luis Tamayo confía en la filosofía de la práctica de los valores éticos dentro de una jurisdicción pública, donde los encargados de su administración cumplan con:

1. Responsabilidad

La responsabilidad en las labores que se espera cumplan cada uno de los integrantes de la junta parroquial, se verá reflejada por la confianza de los ciudadanos hacia su gobierno local porque mediante el trabajo se logra el desarrollo de un pueblo.

2. Cultura organizativa

La cultura organizativa de la junta parroquial tamayense está orientada hacia la práctica de los valores institucionales que enmarcan el direccionamiento de la jurisdicción fortaleciendo su imagen.

3. Compromiso

Compromiso con la población, otorgando la satisfacción de los habitantes, siempre enfocados en sus necesidades, ubicándolos en primer lugar y prestándoles un buen servicio.

4. Trabajo en Equipo

Es necesario para brindar un mejor servicio a la comunidad, el trabajo unido y lograr cumplir con los objetivos trazados.

5. Honestidad

Todas las acciones de los miembros de la junta serán realizadas con total honestidad para lograr el desarrollo de buenas relaciones internas y externas.

6. Participación

La participación de la ciudadanía es primordial e importante para el gobierno parroquial tamayense y mediante la socialización con toda la comunidad y con el apoyo de ésta se podrá cumplir con un buen servicio.

7. Transparencia

La jurisdicción parroquial se encamina en cristalizar la transparencia de la gestión pública con rendición de cuentas a la ciudadanía.

8. Liderazgo

Los directivos de la junta parroquial entienden que es necesario plasmar el liderazgo en la toma de decisiones en beneficio de la comunidad tamayense.

4.7 POLÍTICAS

Las políticas que orientarán todos los proyectos y acciones que se implementarán o apoyarán de acuerdo al plan de desarrollo establecido por la junta son las siguientes:

- ✓ Trabajo mancomunado entre la Junta Parroquial, los representantes de cabildos, barrios, moradores, y el comité de seguimiento del plan de desarrollo.
- ✓ Fortalecimiento de la organización y participación de los actores sociales, propendiendo una cooperación con equidad de género e inclusión social hacia los grupos vulnerables existentes en la parroquia priorizando la capacidad de exigir sus derechos.
- ✓ Lograr coordinación institucional en todas las acciones que realice la junta parroquial tamayense mediante el trabajo en equipo junto a los actores sociales y demás organizaciones gubernamentales.

- ✓ Mejorar la calidad de vida de la población de la parroquia de José Luis Tamayo, aprovechando sus potencialidades mediante la adecuada utilización de los recursos económicos.

4.8.OBJETIVOS

4.8.1 GENERAL

Lograr en la parroquia José Luis Tamayo un desarrollo integral con equidad y justicia social, propiciando la productividad que genere competitividad e ingresos sustentados en un adecuado servicio político-social y un manejo racional de los recursos económicos.

4.8.2 ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir con el desarrollo de la Parroquia de José Luis Tamayo mediante la adecuada utilización de los recursos para llegar de esta manera a cumplir con las necesidades de la población Tamayense.
- ✓ Mejorar las condiciones y calidad de vida de la población mediante la elaboración de proyectos y programas en coordinación con los actores sociales y demás gobiernos autónomos descentralizados.
- ✓ Administrar adecuadamente los recursos, orientándolos hacia el mejoramiento de la sociedad.
- ✓ Contribuir con el desarrollo de la parroquia y del país mediante una administración basada en principios y valores éticos.

4.9 FODA JUNTA PARROQUIAL

Cuadro # 41

FUERZAS INTERNAS	FUERZAS EXTERNAS
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> * Cuenta con la autonomía necesaria para impulsar proyectos de desarrollo en la parroquia. * Miembros de la junta parroquial ejercen poder legítimo, resultado de elecciones populares. * Los directivos conocen la realidad de la parroquia. * Integrantes de la junta cuentan con un espíritu de servicio y compromiso con la población. * Facultad para propiciar la participación de la población en el desarrollo de la parroquia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Creación de proyectos de turismo en áreas rurales canalizados por el Consejo Provincial y el Ministerio de Turismo. * Aprovechamiento de los sectores productivos en la parroquia mediante capacitaciones a las personas que trabajan en agricultura, explotación de sal y pesca gestionadas por la jurisdicción. * Existencia de normativas que permiten el trabajo de la junta parroquial.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> * Falta de propuestas para fomentar el turismo en la parroquia. * Población desinteresada por participar en el desarrollo de su comunidad. * Poco conocimiento de procesos administrativos en el ámbito público. * Poca coordinación con el gobierno cantonal. * Falta de mecanismos y canales de comunicación hacia la población. 	<ul style="list-style-type: none"> * Desatención territorial de la parroquia por falta de apoyo a los sectores. * Recursos económicos destinados por el estado no alcanza para financiar o realizar inversiones en el territorio.

Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

4.10 FLUJOGRAMAS DE PROCEDIMIENTOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

4.10.1 FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA EL ÁREA DE COMISIONES

Lugar: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz González.

Introducción

El presente manual de procedimientos administrativo se elaboró con el fin de establecer la forma de trabajo que faciliten las tareas del área de comisiones de la junta parroquial Tamayense.

Objetivo

Permitir la mejora del conocimiento en el manejo del área de comisiones utilizando un procedimiento adecuado para la realización de las actividades y a su vez sirva como instrumento guía para las personas encargadas de esta área.

Normativa

Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización.
Reglamento Interno de la junta parroquial de José Luis Tamayo

Alcance

Aplica para el procedimiento en el área de comisiones.

Descripción de los procedimientos del área de comisiones

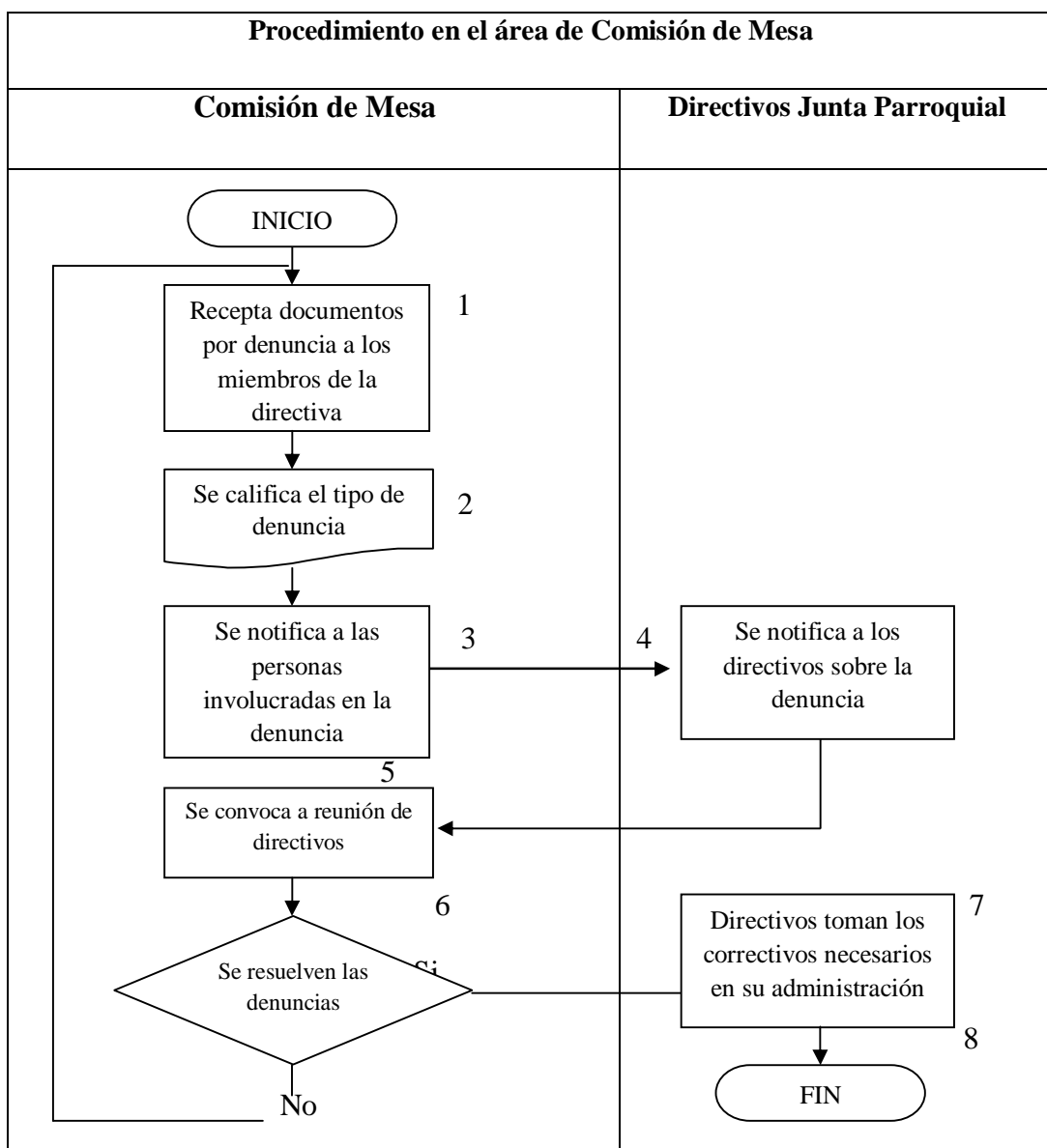
El área de comisiones de la junta parroquial la conforman los vocales de la jurisdicción y moradores, con la finalidad de ejecutar y desarrollar proyectos que son considerados y aprobados en el pleno del gobierno parroquial.

4.10.1.1 COMISIÓN DE MESA

Se encarga de recibir y calificar las denuncias en contra de los directivos de la junta parroquial. Además de certificar y notificar por medio de documentos a las personas interesadas e involucradas en las denuncias.

Gráfico 36

Diagrama de Flujo de Procedimiento de la Comisión de Mesa



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Recepción de denuncias a los directivos de la jurisdicción.

Paso 1: El departamento de la comisión de mesa receipta los documentos que contienen las denuncias en contra de los directivos de la junta parroquial.

Paso 2: Se califica el tipo de denuncia realizada a los miembros de la directiva.

Paso 3: Luego de ser calificado por la comisión se notifica por medio de una circular a las personas que fueron denunciadas para que conozcan sobre el tipo de denuncia que se le impuso. Para constancia del documento entregado a la persona denunciada al momento de su recepción se solicitará la firma respectiva de la persona que recibe el escrito.

Paso 4: Se notifica a la dirección de la jurisdicción para que este al tanto de la denuncia que recae sobre los directivos y se tome una resolución respecto al tema a consideración.

Paso 5: Se convoca a una reunión a los directivos para tratar los asuntos sobre denuncias.

Paso 6: En la reunión se resuelve porque sucedieron las denuncias y si es el caso de comenzar acciones legales en defensa de la jurisdicción.

Paso 7: Además de las resoluciones tomadas en la reunión de ser el caso se harán los correctivos necesarios para que no vuelva a ocurrir un imprevisto que dañe la imagen de la junta parroquial.

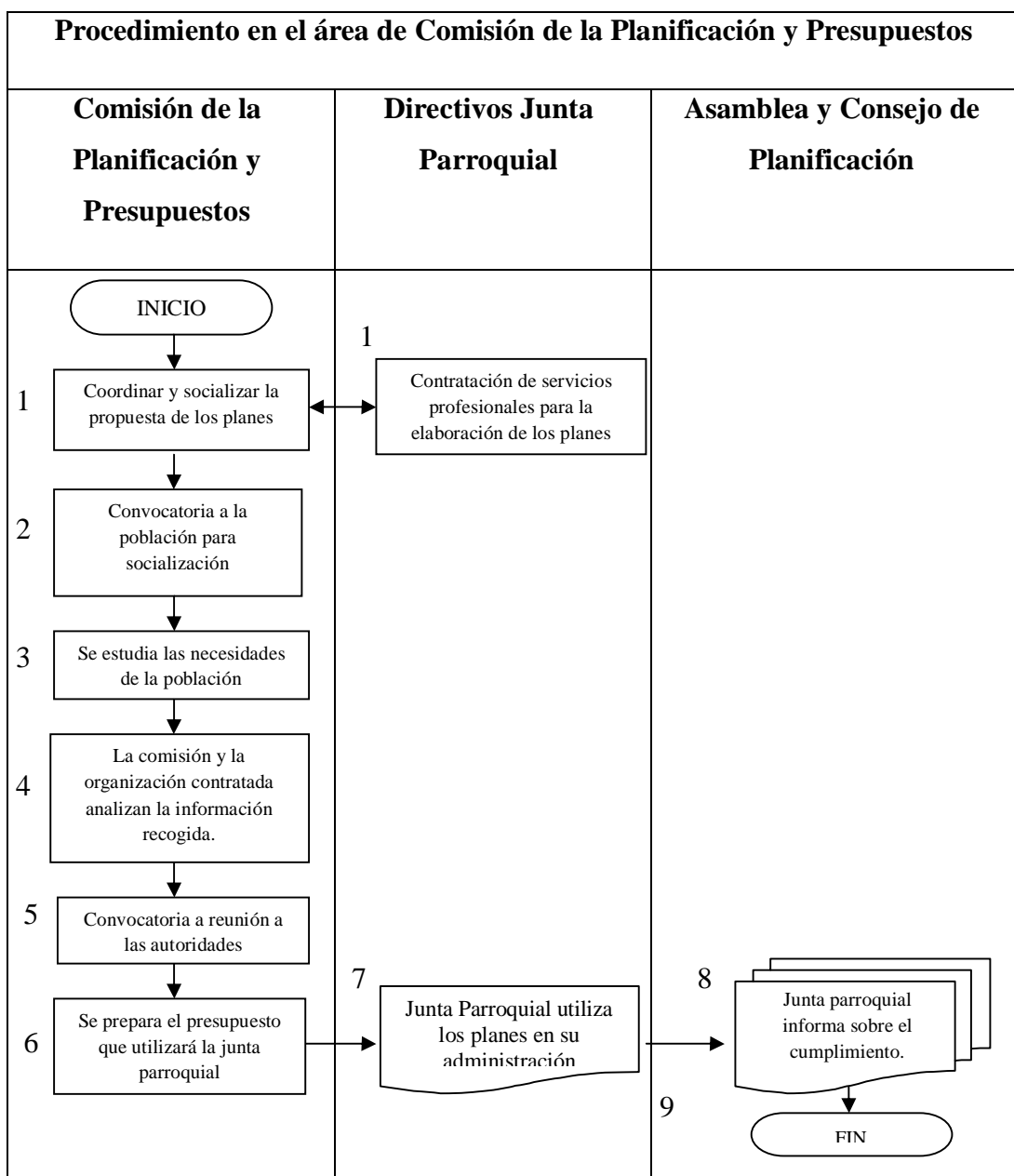
Paso 8: Fin del procedimiento.

4.10.1.2 COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS

Se encarga de coadyuvar en la planificación y desarrollo parroquial así como también cooperar en el área de contabilidad y tesorería en la elaboración del presupuesto.

Gráfico 37

Diagrama de Flujo de Comisión de la Planificación y Presupuestos



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Proceso para la propuesta de los planes a implementar en la junta parroquial.

Paso 1: El departamento de la comisión de planificación y presupuestos deberá coordinar y socializar la propuesta de los planes a implementar por parte de la jurisdicción parroquial para el cumplimiento de la ley a la que se rige. Para esto la jurisdicción deberá contratar los servicios profesionales de organizaciones especializadas en la elaboración de planes.

Paso 2: Se convoca a la población y gremios asentados en la parroquia para la respectiva socialización y elaboración de los planes por medio de talleres en conjunto con la organización contratada para elaborar los planes.

Paso 3: En la respectiva socialización están implícitos las necesidades de la población y los servicios que deben ser mejorados o a su vez proyectos que beneficien a toda la parroquia.

Paso 4: La comisión en conjunto con la organización contratada se encargará de estudiar la información recolectada para su posterior análisis.

Paso 5: La comisión convoca a reunión a toda la administración de la jurisdicción para estudiar y analizar las inquietudes de la población y proceder a armar los planes o proyectos con sus respectivos presupuestos. La organización contratada se encargará de elaborar el plan de desarrollo parroquial con toda la información recogida.

Paso 6: Terminado el proceso que conlleva la elaboración de los diferentes planes se elabora el presupuesto anual de la jurisdicción en el que constan los gastos realizados para la obtención de dichos planes. Se debe aclarar que este proceso de propuesta de planes se debe dar al inicio de la administración de un nuevo gobierno y lo debe realizar la comisión de planificación y presupuestos en conjunto con el área de contabilidad y tesorería.

Paso 7: Al terminar de establecerse los planes la junta parroquial debe hacer uso de ellos y empezar su trabajo en beneficio de toda la comunidad.

Paso 8: Además de hacerlo de conocimiento a la población mediante la convocatoria a asamblea.

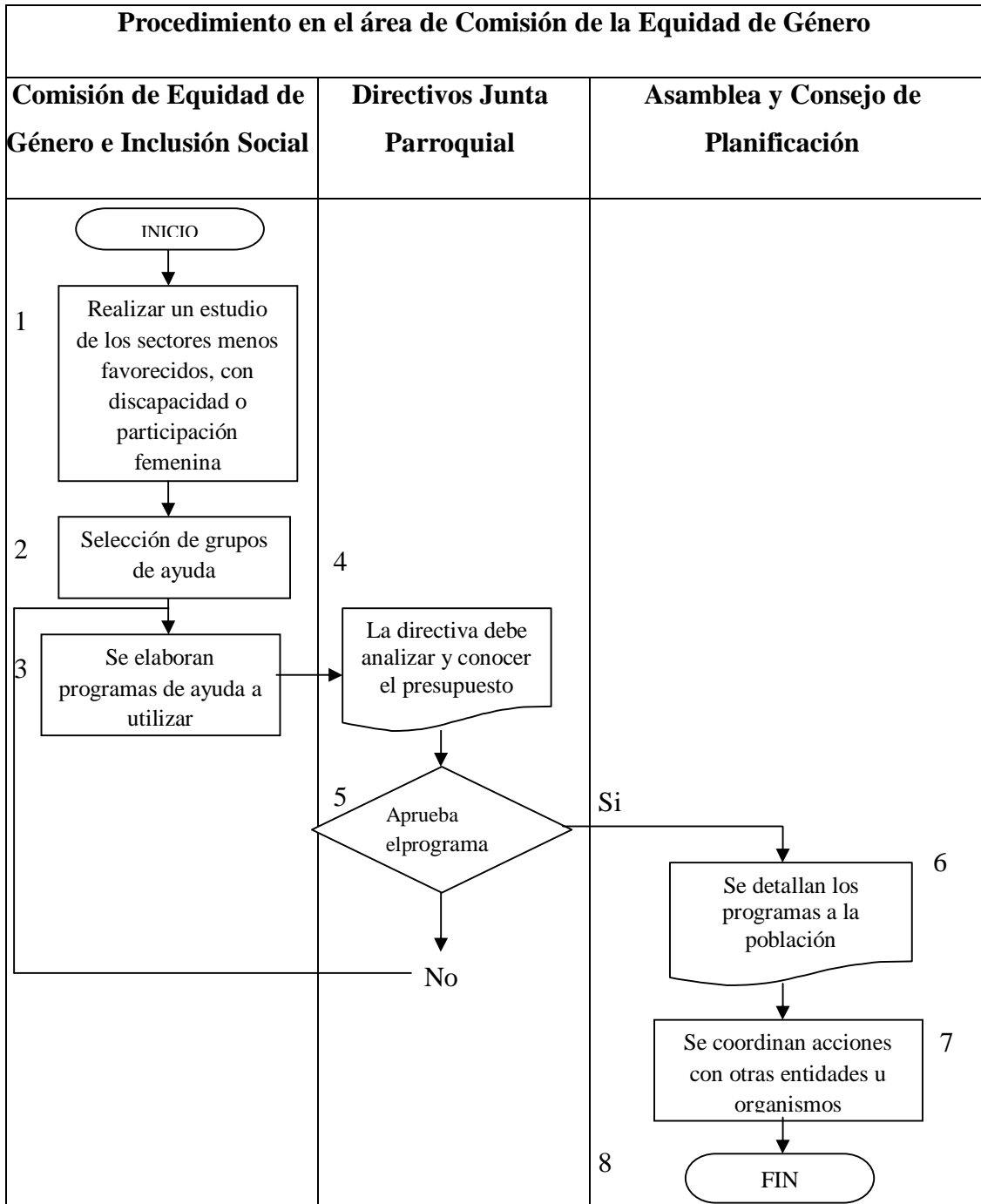
Paso 9: Fin del procedimiento.

4.10.1.3 COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

Se encarga de planificar y difundir políticas de equidad de género, así como también de gestionar políticas públicas que beneficien a la población en general.

Gráfico 38

Diagrama de Flujo de Comisión de Equidad de Género e Inclusión Social



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
 Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Proceso para la aplicación de las políticas de equidad de género

Paso 1: El departamento de la comisión de igualdad de género deberá implementar programas de ayuda para los sectores menos favorecidos, a las personas con alguna discapacidad o a la participación femenina. Para esto la comisión deberá establecer mediante parámetros la totalidad o grupos existentes que necesitan ser incluidos en la sociedad. Además realizar un estudio para conocer la cantidad de personas que necesitan de ayuda.

Paso 2: Cuando se obtenga los resultados del estudio se procederá a seleccionar según el género a los grupos de ayuda a incluir en los programas que creará la respectiva comisión.

Paso 3: Se elaboran los programas de ayuda de acuerdo a la cantidad de personas que se encuentran incluidas.

Paso 4: Obtenido los programas, las personas y los programas a utilizar se lo dará a conocer a la directiva de la jurisdicción para que analice y de su visto bueno para su posterior funcionamiento.

Paso 5: Al ser aprobado por la dirección se ejecutarán los programas y se inscribirán a las personas que serán partícipes del programa de ayuda.

Paso 6: Posteriormente se difundirá por medios locales o a través de la asamblea hacerlo de conocimiento a la población, los respectivos programas llevados a efecto por la comisión de equidad de género.

Paso 7: Igualmente se coordinan acciones con otras entidades y organismos para ayudar a la comunidad tamayense.

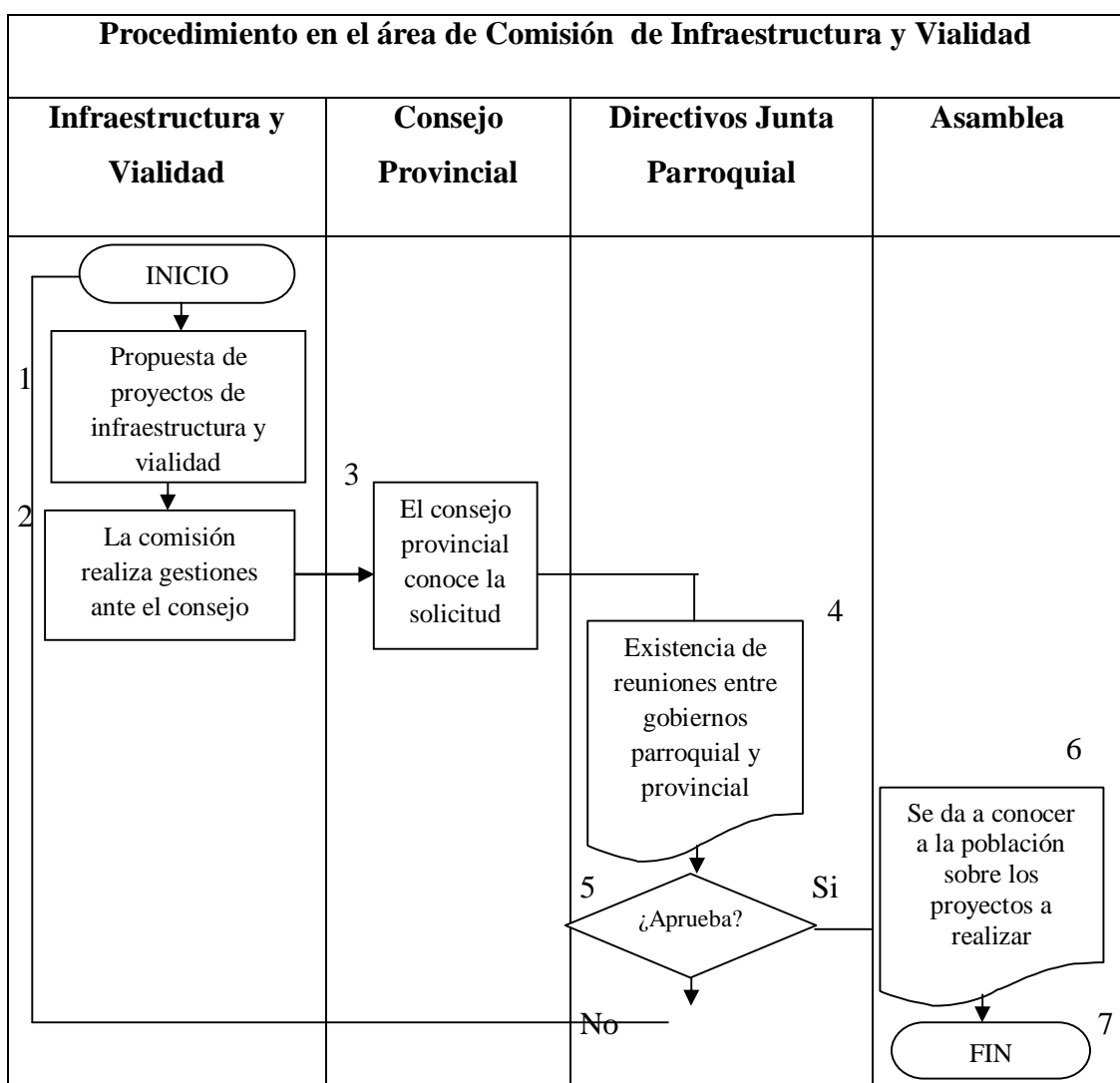
Paso 8: Fin del procedimiento.

4.10.1.4 COMISIÓN DE INFRAESTRUCTURA Y VIALIDAD

Se encarga de planificar, dotar y mantener de infraestructura y vialidad de todos los sectores de la parroquia y a su vez proponer proyectos para mejoras en la infraestructura vial.

Gráfico 39

Diagrama de Flujo de Comisión de Infraestructura y Vialidad



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Propuesta de proyectos de infraestructura y vialidad en la parroquia.

Paso 1: El departamento de la comisión de infraestructura y vialidad deberá proponer proyectos de infraestructura vial para toda la parroquia.

Paso 2: Para esto la comisión deberá gestionar ante el consejo provincial se de apertura a la petición de la dotación de infraestructura o vialidad. La comisión deberá enviar la solicitud al consejo sobre los proyectos que deben realizarse en la parroquia.

Paso 3: El Consejo provincial conoce la solicitud emitida por la comisión de infraestructura y vialidad.

Paso 4: Se da apertura a la propuesta emprendida por la comisión mediante la solicitud y se coordina a través de reuniones con la directiva de los gobiernos provincial y parroquial para realizar el respectivo estudio del lugar donde se llevará a efecto el proyecto. El estudio comprende los costos del proyecto y su impacto ambiental.

Paso 5: Finalizado el estudio y su aprobación se procederá a su implementación.

Paso 6: Posteriormente se difunde por medios locales o a través de la asamblea hacerlo de conocimiento a la población, los respectivos proyectos llevados a efecto por la comisión de infraestructura y vialidad.

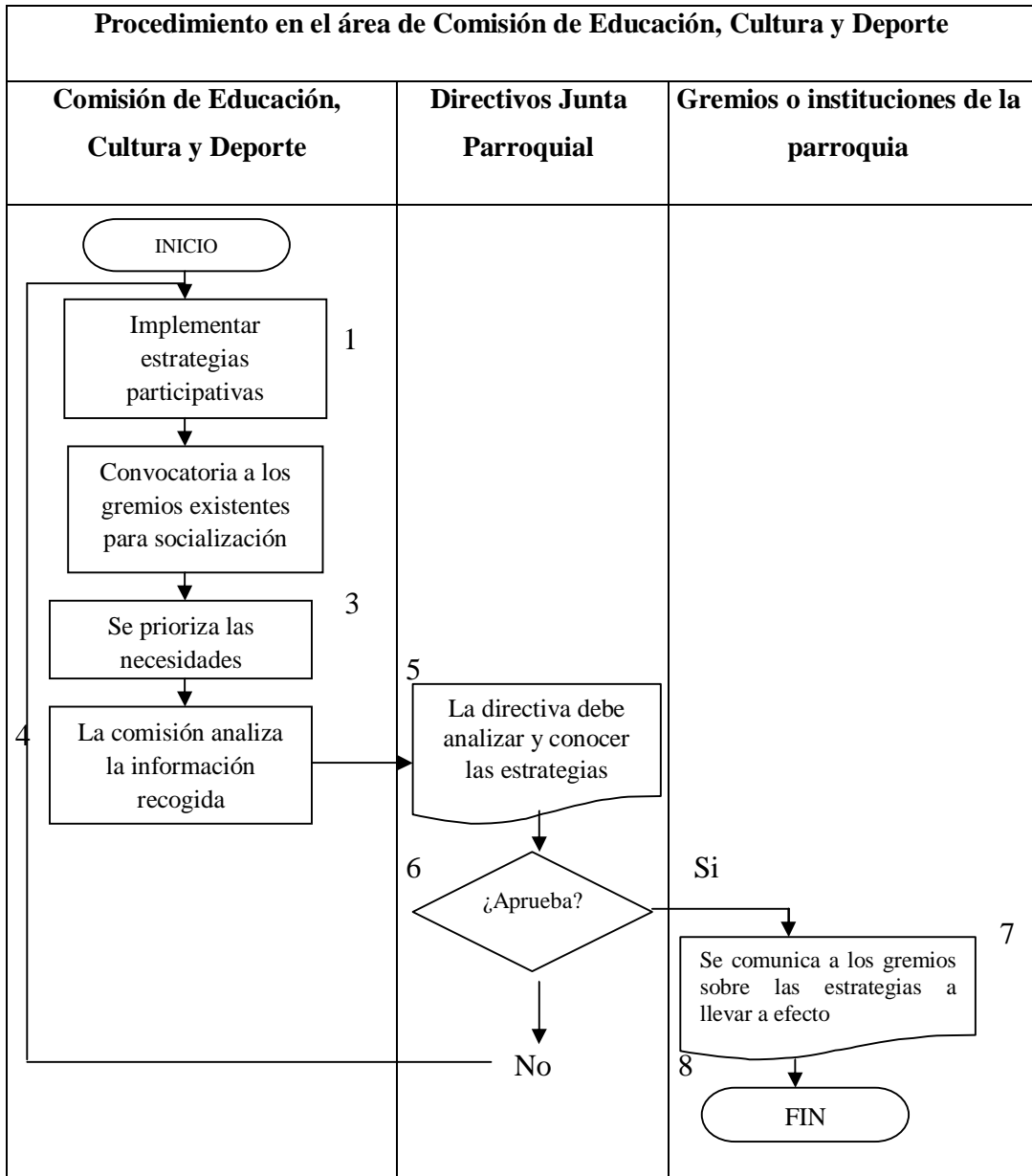
Paso 7: Fin del procedimiento.

4.8.1.5 COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Se encarga de planificar, dotar y mantener de infraestructura física con respecto al ámbito cultural y deportivo, también a la prestación de servicios básicos para la educación y a su vez gestionar políticas públicas beneficie a la población en general.

Gráfico 40

Diagrama de Flujo de Comisión de Educación, Cultura y Deporte



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
 Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Propuestas de estrategias participativas de apoyo a la educación, cultura y deporte.

Paso 1: El departamento de la comisión de educación, cultura y deporte deberá coordinar y socializar la propuesta de las estrategias participativas a implementar.

Paso 2: Se convoca gremios o instituciones asentados en la parroquia que tienen relación con la comisión para la respectiva socialización y elaboración de las estrategias por medio de talleres en conjunto con la comisión.

Paso 3: En la respectiva socialización están implícitas las necesidades o prioridades de los gremios o instituciones y es por ello que las estrategias servirán para mejorar sus acciones o a su vez implementar proyectos si fuere necesario.

Paso 4: La comisión se encargará de estudiar la información recolectada para su posterior análisis.

Paso 5: La comisión convoca a reunión a toda la administración de la jurisdicción para estudiar y analizar las estrategias formuladas por la comisión en conjunto con los gremios y proceder a armar los planes o proyectos con sus respectivos presupuestos.

Paso 6: Al ser aprobadas las estrategias por la directiva de la jurisdicción, la comisión de educación, cultura y deporte implementará las estrategias para mejorar las acciones de estos gremios o instituciones de la parroquia.

Paso 7: Se da a conocer por medio de una convocatoria a los diferentes gremios de lo que la comisión delegada por la junta parroquial llevará a efecto.

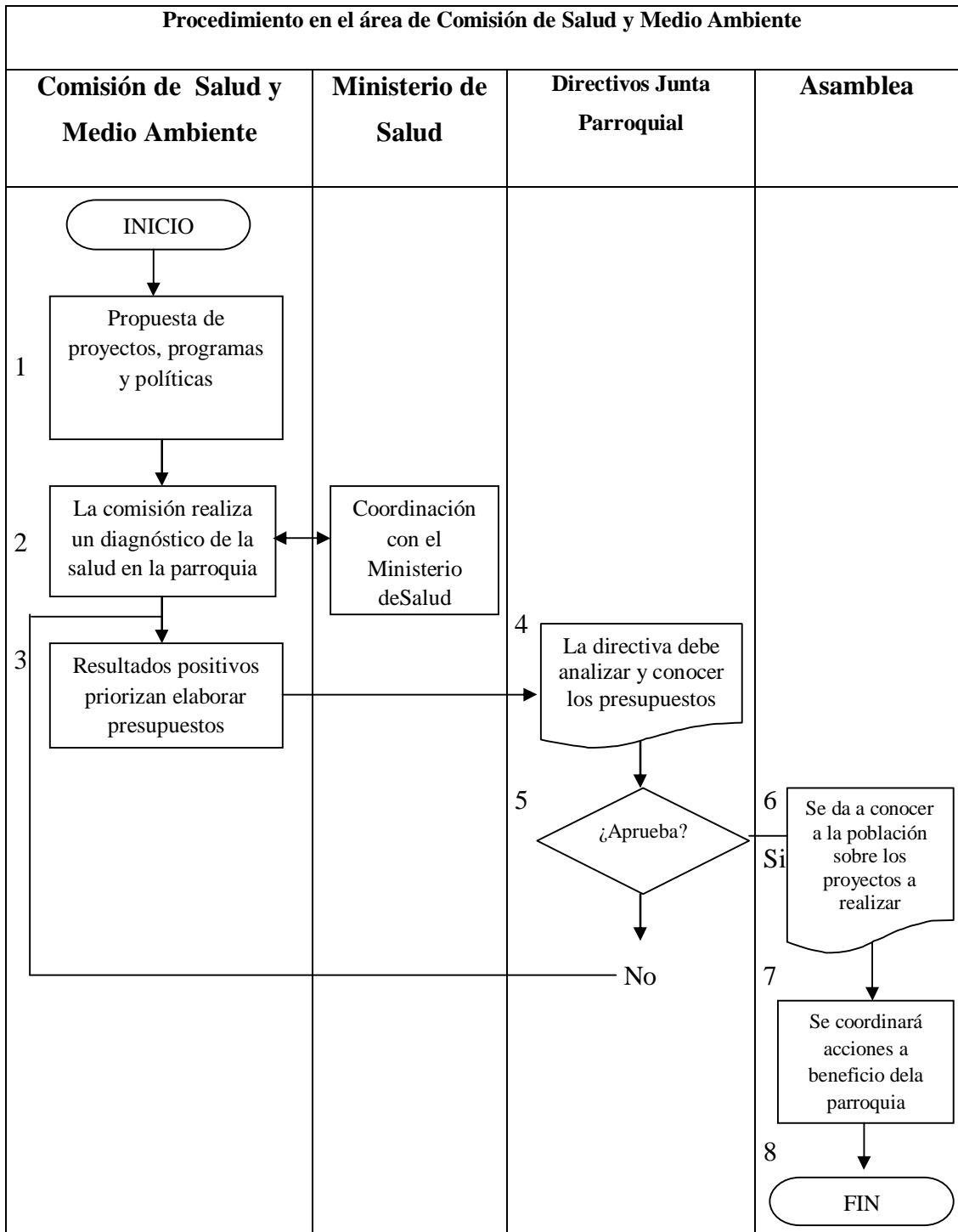
Paso 8: Fin del procedimiento.

4.10.1.6 COMISIÓN DE SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Se encarga de planificar, dotar y mantener de infraestructura física con respecto a la salud, así como también la fijación de estrategias y políticas que beneficien a esta importante área.

Gráfico 41

Diagrama de Flujo de Comisión de Salud y Medio Ambiente



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
 Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Propuestas de proyectos o programas en beneficio de la salud

Paso 1: El departamento de la comisión de salud y medio ambiente deberá proponer proyectos, programas, políticas con respeto a la salud y que deben estar dirigidas a beneficio de toda la población de la parroquia.

Paso 2: Para esto la comisión deberá realizar un diagnóstico para ver como se encuentra la infraestructura en salud que posee la parroquia, si es necesario dotar de infraestructura e implementar programas que pueden ser de capacitación para el personal de la salud. Para llevar a cabo este diagnóstico la junta parroquial pedirá el apoyo al ministerio de salud para realizar dicho estudio.

Paso 3: Cuando se obtenga los resultados del estudio se procederá a establecer los programas o proyectos con sus respectivos presupuestos.

Paso 4: Obtenido el presupuesto de los proyectos o programas a utilizar se lo dará a conocer a la directiva de la jurisdicción para que analice y de su visto bueno para su posterior funcionamiento y por ende se informe al ministerio de la salud los fines a desarrollar.

Paso 5: Al ser aprobado por la dirección se ejecutarán sean estos proyectos o programas con el aval del ministerio de salud del país.

Paso 6: Posteriormente se difundirá por medios locales o a través de la asamblea hacerlo de conocimiento a la población, los respectivos programas o proyectos llevados a efecto por la comisión de salud y medio ambiente.

Paso 7: Igualmente se coordinarán acciones con otras entidades y organismos para ayudar a la comunidad tamayense en materia de medio ambiente.

Paso 8: Fin del procedimiento.

4.10.2 FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTO PARA EL ÁREA EJECUTIVA

Lugar: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.

Elaborado por: Mauricio De La Cruz González.

Introducción

Debido a la importancia que tiene la junta parroquial de José Luis Tamayo en brindar un buen servicio y siendo el motor de desarrollo de su pueblo se ha elaborado el manual de procedimientos para el área administrativa.

El presente manual de procedimientos administrativo se elaboró con el fin de establecer la forma de trabajo que faciliten las tareas del área ejecutiva de la junta parroquial de José Luis Tamayo, así como para ajustar la planificación, ejecución y supervisión de los trabajos que se realizan en esta área con el objeto de optimizar la utilización de los recursos humanos, económicos y materiales y en su caso servir de guía para la inducción de los servidores públicos y trabajadores de nuevo ingreso.

Objetivo

Permitir la mejora del conocimiento en el manejo del área ejecutiva utilizando un procedimiento adecuado para la realización de las actividades y a su vez sirva como instrumento guía para las personas encargadas de esta área.

Normativa

Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).

Reglamento Interno de la junta parroquial de José Luis Tamayo

Alcance

Aplica para el procedimiento en el área ejecutiva.

Descripción de los procedimientos del área ejecutiva

El área ejecutiva de la junta parroquial la conforman la directiva de la jurisdicción, contabilidad y tesorería y secretaría.

4.10.2.1 DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL

La dirección de la jurisdicción parroquial está a cargo del presidente quien tiene a su cargo la administración de los recursos que les brinda el estado, así como también presentar proyectos de acuerdos, resoluciones y normativas que son de competencia del gobierno a su cargo. A su vez debe elaborar el plan operativo anual con el presupuesto correspondiente conforme lo establece la ley del COOTAD y colocarlo a consideración de la junta parroquial para su aprobación. Además debe presentar proyectos de ordenanzas ante el municipio y gestionar las respectivas obras para la parroquia y finalmente presentar ante la junta parroquial y ciudadanía su informe anual de actividades para su posterior evaluación a través del sistema de rendición de cuentas y control social.

4.10.2.2 TESORERÍA

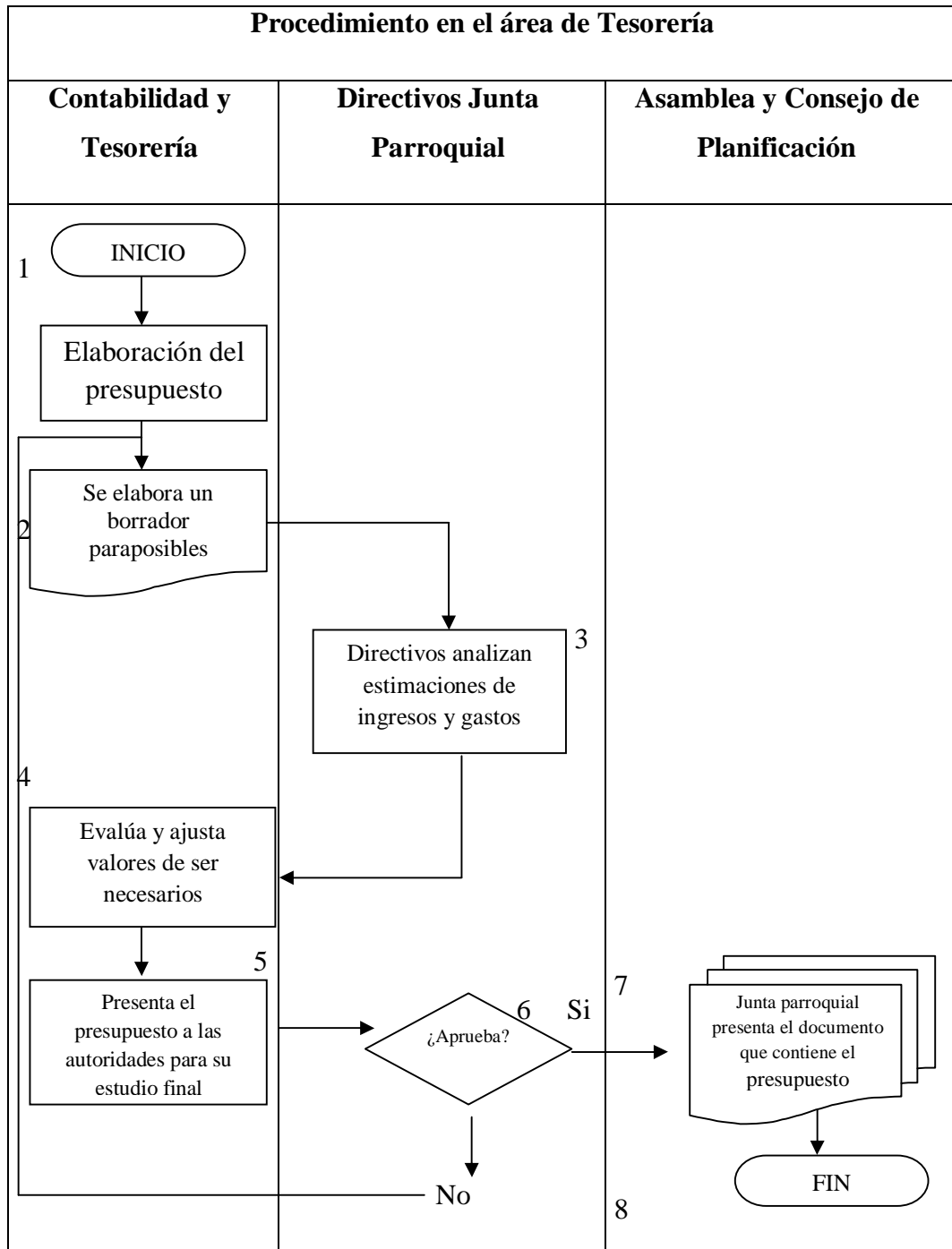
Esta área es la encargada de gestionar el presupuesto, las adquisiciones de bienes o servicios y el control de los bienes públicos.

Objetivo

Efectuar las disposiciones del gobierno parroquial como la elaboración de presupuestos, adquisición de bienes o servicios conforme establece la ley que rige las juntas parroquiales.

Gráfico 42

Diagrama de Flujo de Procedimiento del área de Tesorería



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Elaboración del presupuesto del gobierno parroquial

Paso 1: Este departamento elabora el presupuesto que utilizará el gobierno parroquial durante un periodo en el que están implícitos los diferentes desembolsos como el pago a personal establecido en el rol de pagos, la adquisición de bienes y servicios así como de los suministros a utilizar para las labores de oficina.

Paso 2: Se elabora un borrador para posibles cambios.

Paso 3: Analizar las estimaciones de ingresos y gastos que forman parte del presupuesto a utilizar por parte del presidente y directivos.

Paso 4: Evaluar o ajustar valores de ser necesario.

Paso 5: Presentar el respectivo presupuesto a las autoridades del gobierno parroquial para su estudio final.

Paso 6: Realizado el estudio los directivos de la junta parroquial deciden la aprobación o no del presupuesto.

Paso 7: Presentación del documento que contiene el presupuesto por parte del gobierno parroquial hacia el consejo de planificación y asamblea y su respectiva copia.

Paso 8: Fin del procedimiento.

4.10.2.3 SECRETARÍA

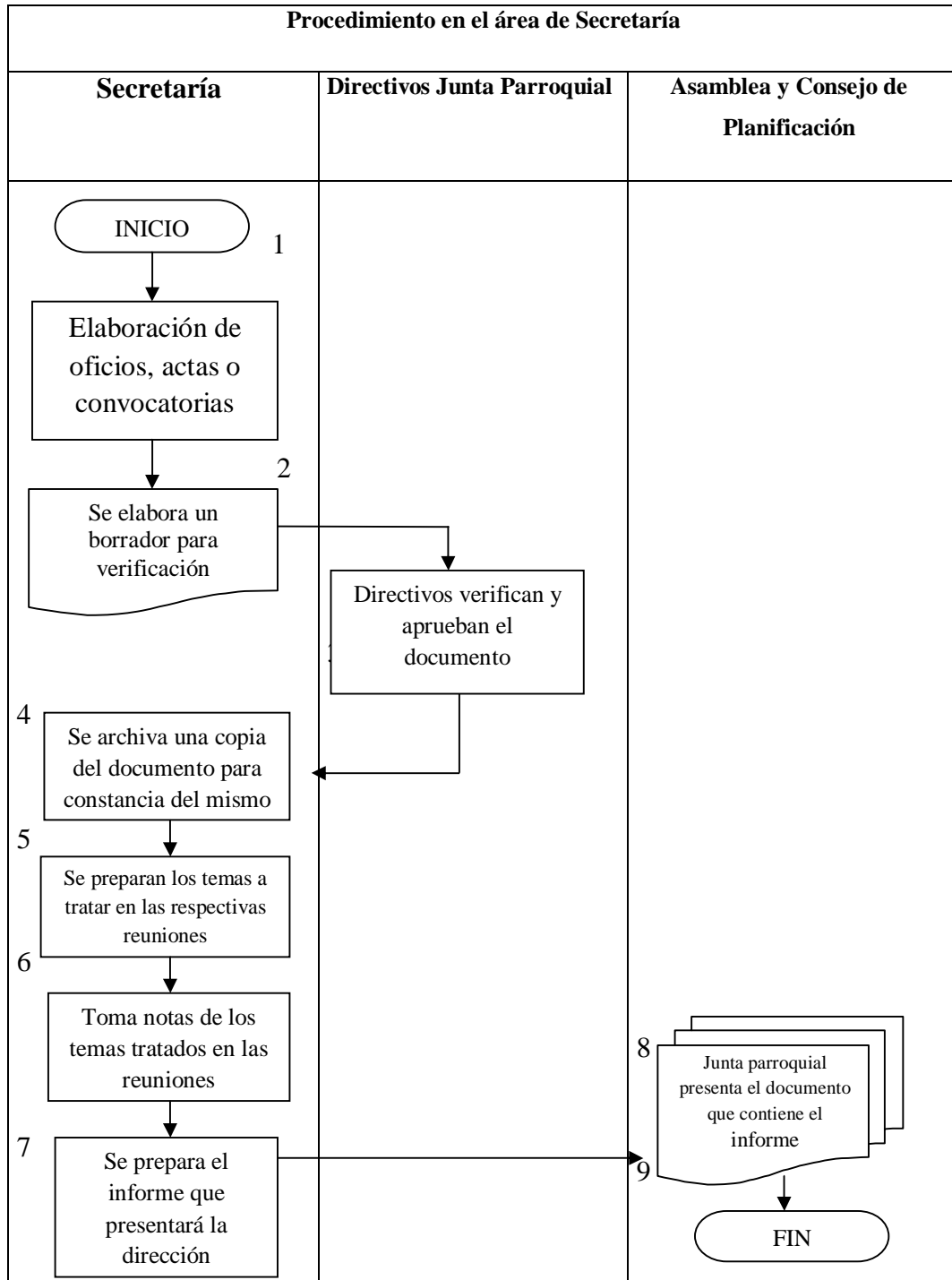
Es el área encargada de las labores de oficina como recepción, evaluación y archivo.

Objetivo

Ejecutar las labores encomendadas por la dirección del gobierno parroquial como la elaboración de oficios, actas y convocatorias que son indispensables en el manejo de la junta parroquial tamayense.

Gráfico 43

Diagrama de Flujo de Procedimiento de Secretaría



Fuente: Diagnóstico Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
 Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

Descripción del procedimiento. Elaboración de oficios o convocatorias del gobierno parroquial y su posterior realización.

Paso 1: El departamento de secretaría prepara o elabora los oficios, actas y convocatorias que utiliza el gobierno parroquial para realizar las socializaciones con los diferentes gremios asentados en la parroquia.

Paso 2: Se elabora un borrador para la verificación de la dirección de la junta parroquial.

Paso 3: Luego de ser verificado por la dirección esta aprueba el documento que será entregado a las diferentes instituciones. Para constancia de los documentos entregados a las instituciones al momento de su recepción se solicitará la firma respectiva de la persona que recibe el escrito.

Paso 4: Para constancia de las reuniones a efectuarse se archivará una copia del documento sea este oficio o convocatoria.

Paso 5: Preparar los escritos a utilizar en la socialización así como también los temas a tomarse en consideración para el normal desarrollo de las reuniones existentes.

Paso 6: Tomar nota de los criterios sustentados en las reuniones para su posterior análisis y toma de decisiones en el caso que no se cumpla con los objetivos en estas socializaciones.

Paso 7: Preparación del informe que la dirección presentará ante sus superiores sobre los temas tratados en las reuniones y si se cumplió con los fines propuestos.

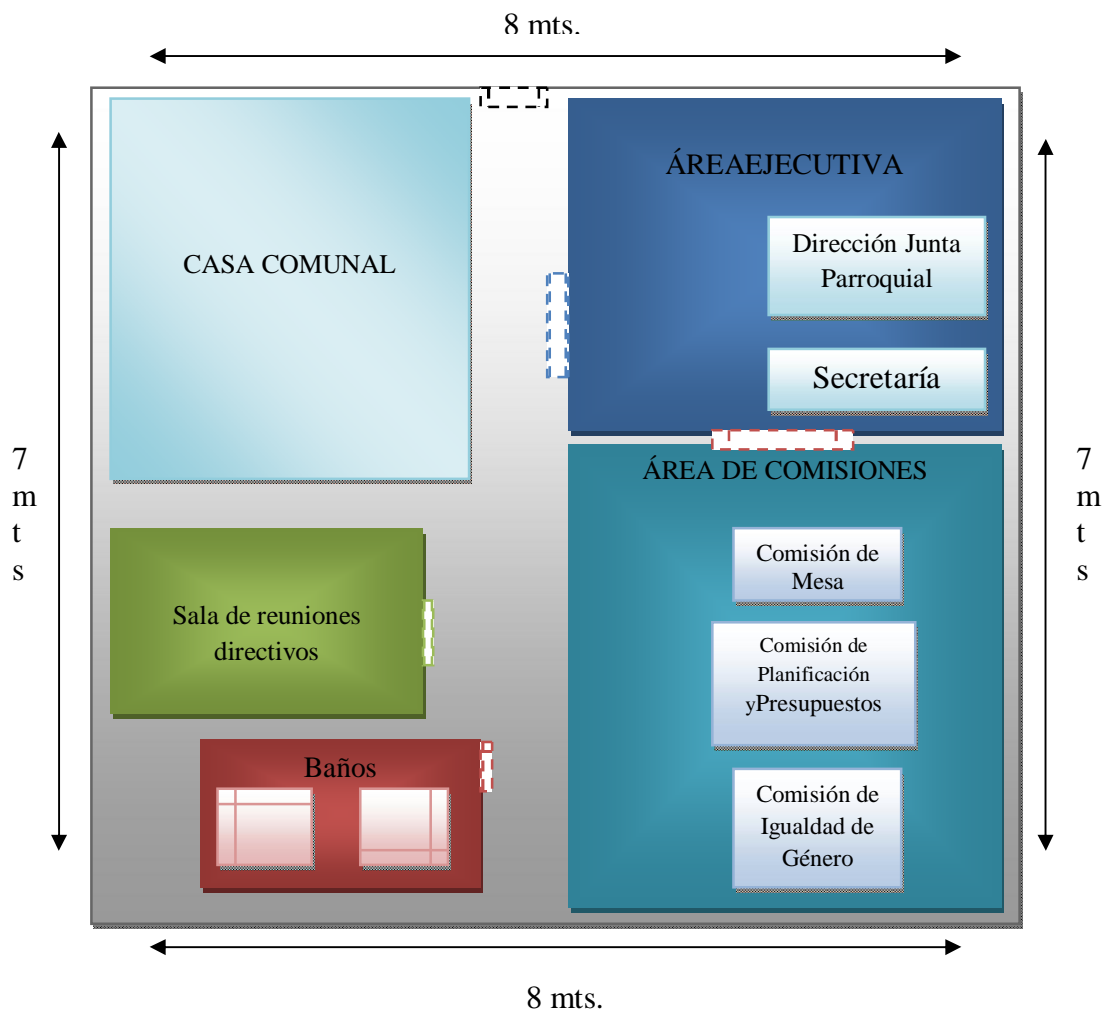
Paso 8: Presentación del documento que contiene el informe de la dirección de la junta parroquial ante sus superiores.

Paso 9: Fin del procedimiento.

4.11 DISEÑO DE INFRAESTRUCTURA PARA LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

Gráfico 44

4.11.1 INFRAESTRUCTURA VIGENTE

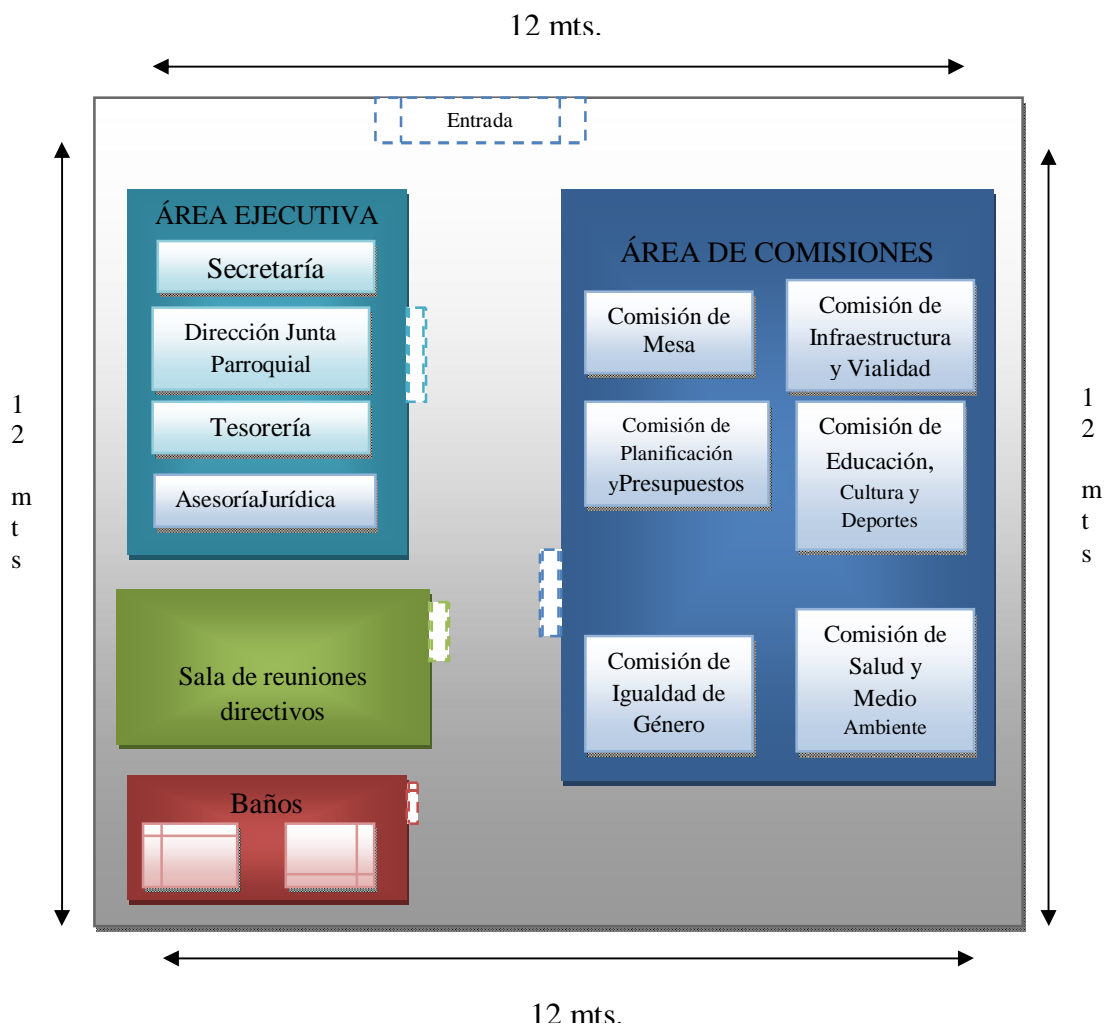


Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

El siguiente gráfico muestra la distribución adecuada del área ejecutiva y del área de comisiones de la junta parroquial de José Luis Tamayo.

Gráfico 45

4.11.2 INFRAESTRUCTURA PROPUESTA



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

4.12 EJES DE DESARROLLO PROPUESTOS PARA LA PARROQUIA DE JOSÉ LUIS TAMAYO

La junta parroquial debe trabajar en el cumplimiento de cuatro ejes de desarrollo a estructurarse con base en la ejecución de actividades, objetivos, estrategias competitivas, la solución respectiva y con el apoyo de organizaciones vinculadas con la jurisdicción con el firme propósito de propender a construir una parroquia unida y solidaria. Para tal efecto, la acción de la junta parroquial se orientará sobre los ejes mencionados a continuación:

1. Desarrollo económico y productivo de la parroquia
2. Desarrollo humano y social
3. Desarrollo ambiental
4. Participación ciudadana.

**4.12.1 MATRIZ DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PRODUCTIVO DE
LA PARROQUIA
Cuadro 42**

Grupo o sector	Problemas	Prioridad o Causa	Actividades Generales	Objetivos	Estrategias Competitivas	Solución	Apoyo
Negocios Familiares	Negocios cierran por desconocimiento administrativo y falta de inversión.	No existen capacitaciones en el manejo del negocio.	Formar asociaciones con las fuerzas productivas de la parroquia.	Planificar la creación de microempresas basándose en la elaboración de presupuestos que permita la existencia de negocios, claves para mejorar la economía de la parroquia.	Capacitar a la población en general en el buen manejo de negocios y economía del hogar. Talleres sobre emprendimientos de negocios.	Formación de microempresas asociativas. Facilidad para acceso a créditos de inversión.	Corp. Financiera Nacional Banco Nacional de Fomento Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad
Trabajadores de explotación de sal	Trabajan para comerciantes intermediarios, quienes pagan poco por la venta del mineral.	Pocas gestiones ante el gobierno parroquial para su ayuda. Falta de capacitaciones en mejora del trabajo de estas personas.	Formalizar convenios con entidades del estado encargadas de las áreas productivas del país para ayudar a los sectores económicos de la parroquia.	Implementar programas y proyectos encaminados a mejorar el trabajo de las personas que se dedican a la extracción de sal.	Capacitar a las personas en temas de impacto ambiental. Talleres sobre ideas de negocios, para que institucionalicen una microempresa.	Formación de asociaciones legalmente constituidas. Facilidad para el acceso a crédito para iniciar su propio negocio.	Ministerio de Industrias y Productividad CFN Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad

Agricultura	Manejo tradicional de los cultivos.	No hay asistencia técnica. Falta de capacitación. Falta de sistema de riego. Programas de cultivos.	Aprovechamiento de los programas de apoyo económico del gobierno.	Organizar, planificar y promover las actividades productivas que se dejaron de realizar.	Capacitación a las personas dedicadas a la agricultura en temas de cultivo. *Intervención del ministerio de agricultura para ayudar a los agricultores.	Plan de producción agrícola. Proyecto de desarrollo agropecuario. Implementación de técnicas de riego. Facilidad para acceso a créditos para los agricultores.	MAGAP Banco Nacional de Fomento Municipio Gobierno o Parroquial ONG's Universidades Comunidad
Artesanos en madera	La competencia existente en la provincia disminuye su trabajo.	Falta de capacitaciones para la venta de sus productos	Fortalecimiento de las asociaciones productivas de la parroquia.	Implementar programas y proyectos encaminados a mejorar el trabajo de los artesanos de la parroquia.	Capacitación en mejoras de diseño y modelos. Fortalecer el trabajo de los artesanos mediante la provisión de presupuesto por parte del gobierno.	Facilidad para el acceso de créditos para aumentar el negocio. Industrialización de la producción local. Lograr apoyo para el desarrollo productivo parroquial.	Ministerio de Industrias y Productividad CFN Municipio Gobierno o Parroquial ONG's Universidades Comunidad

4.12.2 MATRIZ DE DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL

Cuadro 43

Grupo o sector	Problemas	Prioridad o Causa	Actividades Generales	Objetivos	Estrategias Competitivas	Solución	Apoyo
Instituciones Educativas	Falta de infraestructura adecuada e implementación de equipos y materiales de trabajo en las escuelas y colegios estatales. Dificultades de acceso al estudio de infantes con discapacidad. Falta de infraestructura para la alta demanda de estudiantes.	Pocas instituciones educativas para la alta demanda de estudiantes.	Gestionar la dotación de infraestructura adecuada para las instituciones educativas del estado.	Trabajar en conjunto con el ministerio de educación para resolver problemas en el ámbito educativo.	Realizar o firmar convenios con instituciones estatales, privadas u ONG's para el fortalecimiento de la educación en la parroquia.	Construcción de nuevos centros educativos, mejoramiento de infraestructura, implementación de equipos tecnológicos.	Ministerio de Educación Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad
Instituciones Culturales, Deportivas y Sociales	Falta de apoyo para las instituciones culturales y sociales. Instituciones que no están legalmente constituidas no pueden	Gestiones ante el gobierno parroquial para su ayuda pero sin resolución. *Débil organización por parte de estas	Trabajo conjunto entre las instituciones y el gobierno parroquial.	Implementar programas y proyectos encaminados a mejorar el trabajo de estas instituciones.	Realizar convenios de cooperación con instituciones estatales con la finalidad de mejorar la labor que desempeñan estas	Lograr la legalización de las instituciones señaladas. Dotar de infraestructura para la práctica de deportes así como también la	Ministerio de Cultura Ministerio de Inclusión económica y social Ministerio de Deporte

	<p>recibir beneficios.</p> <p>Falta de infraestructura para el desempeño de las actividades de las instituciones culturales, deportivas y sociales.</p>	<p>instituciones.</p>			<p>instituciones.</p>	<p>creación de un centro cultural y la ampliación de la biblioteca actual.</p> <p>Mejoramiento y creación de áreas para practicar los diferentes deportes.</p>	<p>Municipio</p> <p>Gobierno Parroquial</p> <p>ONG's</p> <p>Comunidad</p>
<p>Salud</p>	<p>Limitada cobertura de la infraestructura en materia de salud.</p>	<p>No hay especialistas para enfermedades.</p> <p>Infraestructura actual no abastece.</p> <p>Población no utiliza servicios privados por falta de recursos.</p> <p>Programas de prevención de enfermedades tropicales.</p>	<p>Trabajo de la junta parroquial en conjunto con demás organizaciones estatales para el beneficio salud de la comunidad.</p>	<p>Organizar, planificar y promover programas de prevención de enfermedades a nivel parroquial.</p>	<p>Contratación de especialistas en la salud para que atiendan las enfermedades de los habitantes de la parroquia.</p>	<p>Creación de una unidad de salud con todos los implementos tecnológicos y profesionales.</p>	<p>Ministerio de Salud Pública</p> <p>Municipio</p> <p>Gobierno Parroquial</p> <p>ONG's</p> <p>Comunidad</p>

4.12.3 MATRIZ DE DESARROLLO AMBIENTAL

Cuadro 44

Grupo o sector	Problemas	Prioridad o Causa	Actividades Generales	Objetivos	Estrategias Competitivas	Solución	Apoyo
Grupo de rescate de las albarradas	Contaminación de las albarradas existentes en la parroquia.	Falta de conciencia de la población con el medio ambiente.	Trabajo mancomunado de la junta con la comunidad en materia de conciencia.	Efectuar socializaciones con la población en general para tratar temas de cuidado del medio ambiente.	Formular programas de conciencia a la población en el cuidado del medio ambiente. Capacitar a las personas en temas de impacto ambiental.	Proponer proyecto de rescate de las albarradas existentes en la parroquia.	Ministerio del Ambiente Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad
Servicios básicos	Sectores de la parroquia aún no poseen todos los servicios.	Pocas gestiones del gobierno parroquial para la ayuda de estos sectores.	La junta parroquial debe trabajar por mantener y dotar de servicios básicos necesarios para la población; tal es el caso de la infraestructura de alcantarillado, aguas pluviales, aguas lluvias y aguas servidas.	Formalizar convenios con entidades del estado encargadas de los servicios básicos para ayudar a estos sectores de la parroquia.	Gestionar proyectos para la mejora de los servicios básicos de los sectores que no poseen.	Solicitar la realización de obras ante las entidades del estado encargadas de los servicios básicos necesarios.	Ministerio del Ambiente Ministerio de Obras Públicas Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad

4.12.4 MATRIZ DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Cuadro 45

Grupo o sector	Problemas	Prioridad o Causa	Actividades Generales	Objetivos	Estrategias Competitivas	Solución	Apoyo
Participación Ciudadana	Falta de liderazgo de la junta parroquial ante la población. La junta parroquial debe trabajar más en participación ciudadana.	Falta de interés en la población por participar en asambleas. Pocos talleres que incentiven la participación de la población.	Trabajo conjunto entre la junta parroquial y la población de la parroquia.	Instaurar un sistema de planificación en la Parroquia. Comprometer a los sectores sociales en el desarrollo de su comunidad a través de la participación ciudadana.	Existencia de reuniones o socializaciones entre la Junta Parroquial y la participación de moradores de los barrios con el fin de tratar asuntos prioritarios de los gremios existentes.	Incentivar a la población dándole prioridad en las solicitudes presentadas ante el gobierno parroquial.	Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad
Grupos vulnerables de Inclusión Social y Equidad de Género	Falta de apoyo a los grupos vulnerables de la parroquia.	Los grupos vulnerables se sienten excluidos y optan por no participar en las asambleas.	Trabajo conjunto entre la junta parroquial y los grupos vulnerables existente en la parroquia.	Establecer vínculos de cooperación con instituciones que promuevan la inclusión de los grupos vulnerables.	Gestionar proyectos sobre inclusión de los grupos menos favorecidos ante los demás gobiernos autónomos.	Priorizar la inclusión de los grupos menos favorecidos en las políticas que promueva la junta parroquial.	MIES Municipio Gobierno Parroquial ONG's Comunidad

4.13 TRABAJO DEL GOBIERNO PARROQUIAL PARA EL DESARROLLO DE LA PARROQUIA

Además de los ejes de desarrollo detallados, la junta parroquial de José Luis Tamayo debe ser gestora del territorio y dinamizador del desarrollo local y a su vez cumplir con responsabilidad la administración de los recursos que posee como gobierno local y es por ello que requiere:

- Utilizar eficientemente los recursos que les provee el estado en proyectos o gestión de obras para toda la parroquia.
- Tener la capacidad para innovar y prever los cambios necesarios y adecuados que sean indispensables o hagan falta para el bienestar de la población.
- Ser integrador y potenciar la coherencia de las acciones en el territorio a través de la coordinación con los diferentes organismos de desarrollo del país.
- Estar capacitados en las diferentes áreas o comisiones que se crearán para fortalecer los conocimientos y trabajar eficientemente en beneficio de la comunidad.
- Fortalecer la participación ciudadana factor clave para el desarrollo de un pueblo trabajando en conjunto en búsqueda del desarrollo de la parroquia.

Para asumir estas responsabilidades la junta parroquial debe fortalecerse institucionalmente, para lo cual no sólo se requiere la voluntad política a su nivel de gobierno, sino la cooperación y la asistencia, tanto técnica como financiera de otras instituciones, tanto públicas como privadas.

Por tanto, existen dos áreas de trabajo que la junta parroquial debe potenciar: El área institucional y el trabajo hacia la población por medio de la participación, como por ejemplo deberá tener:

- Responsabilidad en todos los ámbitos del desarrollo humano y sustentable de la parroquia.
- El plan de desarrollo parroquial debe contener planes de desarrollo comunitario con sus presupuestos correspondientes.
- Responsabilizarse de los ámbitos de control territorial.
- Participar activamente en la prestación de los servicios básicos y en los sectores de educación, salud, acción social, vialidad, y otras.
- Apoyar el fortalecimiento y consolidación de los comités o asociaciones existentes en la parroquia.
- Impulsar y fortalecer todas las formas de participación social establecidas o que se planteen tendientes a la creación de sujetos, organización y ciudadanía.
- Coordinar la ejecución de planes, programas o proyectos de interés parroquial o zonal.

La jurisdicción parroquial deberá trabajar en la participación ciudadana para que las personas se involucren en el desarrollo de la parroquia e incluir a las personas con alguna discapacidad y adultos mayores para que exista el buen vivir como lo establece el plan nacional de desarrollo.

5. CONCLUSIONES DE LA PROPUESTA

1. Para la elaboración del presente trabajo de tesis, modelo organizacional para el mejoramiento de las competencias administrativas en la junta parroquial de José Luis Tamayo, se realizó un diagnóstico del trabajo que efectúan las juntas parroquiales de la provincia, en el cuál se evidenció una desventaja en su composición, ya que sus miembros en su mayoría no tienen un nivel de instrucción adecuado el mismo que limita su capacidad técnica, organizacional y de planificación. Inclusive estas limitantes impiden a la jurisdicción parroquial cumplir con sus objetivos, entre ellos la formulación y gestión de proyectos o programas en beneficio de su población.

2. Igualmente y conociendo que las juntas parroquiales son gobiernos autónomos descentralizados con más responsabilidades y atribuciones, sin olvidar que cuentan con recursos económicos, es indispensable que la jurisdicción parroquial de José Luis Tamayo cuente para el desarrollo de sus funciones con una herramienta que sirva de guía para el cumplimiento eficiente de sus gestiones.

3. Analizando las limitantes señaladas anteriormente y que no permiten cumplir con los objetivos propuestos, se encontró que la jurisdicción necesita de una estructura organizacional que defina las guías, parámetros, los procedimientos y la planificación necesarios, para alcanzar los objetivos propuestos y el trabajo sea realizado de forma eficiente como a su vez necesita establecer su misión, visión, objetivos y políticas institucionales.

4. Entre los aspectos relevantes del modelo organizacional para la junta parroquial de José Luis Tamayo destaca la participación ciudadana, que en la parroquia se ve disminuida debido a que las personas no se interesan en participar y ser parte del desarrollo de su pueblo, motivo por el cual se limita el trabajo de la jurisdicción en beneficio de la comunidad.

6. RECOMENDACIONES DE LA PROPUESTA

1. Para el mejoramiento de la capacidad técnica, organizacional y de planificación, que debe tener la junta parroquial de José Luis Tamayo como las demás jurisdicciones parroquiales de la provincia, es determinante la capacitación de los miembros que la conforman en temas que deben manejar correctamente como la administración pública con su respectivo marco legal, contabilidad, organización y planificación ya que son entidades partícipes del desarrollo de la parroquia con recursos económicos que deben ser administrados y utilizados correctamente.

2. La junta parroquial de José Luis Tamayo debe construir y fortalecer su gobierno, por medio del establecimiento de un equilibrio entre la acción de la jurisdicción y las demandas de la sociedad. Para ello requiere de un instrumento guía para el desarrollo de una buena administración como el modelo organizacional elaborado para la jurisdicción y que debe implementar en un tiempo prudencial con el fin de que la jurisdicción tenga la capacidad de cumplir con sus atribuciones, responsabilidades y servicio a la comunidad.

3. El modelo organizacional instrumento que le será de utilidad para que la junta parroquial mejore sus competencias administrativas contiene las acciones a emprender, políticas y objetivos institucionales, así como también una estructura organizacional acorde a las características del régimen político y de los actores sociales y que oriente a una mejor toma de decisiones.

4. Finalmente la junta parroquial debe trabajar en la participación ciudadana, eje clave para el desarrollo de un pueblo debido a que población no tiene interés en ser partícipe del progreso de su comunidad. Por esta razón se deben fijar programas de socialización y recreación para los ciudadanos de la parroquia con la finalidad de que exista el trabajo mancomunado entre la jurisdicción parroquial y la población.

7. BIBLIOGRAFÍA

1. CAROD MIGUEL, COREA S. MARTÍN Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, Editores Argentina, 2007.

2. BERNAL TORRES CESAR. Metodología de la investigación para Administración, economía, humanidades y Ciencias sociales segunda edición México 2006.

3. CHIAVENATO IDALBERTO Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2004.

4. DECENZO DAVID A. Y ROBBINS STEPHEN P. Fundamentos de Administración, Tercera Edición, Pearson educación, México 2009.

5. DE LA MORA, MAURICE EYSSAUTIER. Metodología de la Investigación. 5ta. Edición. Thomson Learning. México. 2007.

6. DÍEZ DE CASTRO EMILIO PABLO, GARCÍA DEL JUNCO JULIO, MARTÍN JIMÉNEZ FRANCISCA Y PERIÁÑEZ CRISTÓBAL RAFAEL. Administración y Dirección, McGraw-Hill Interamericana, 2006.

7. DONALD C. MOSLEY, LEÓN C. MEGGINSON, PIETRI PAUL H. Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo, Sexta Edición, Editorial Thomson, 2007.
8. FRANKLIN, ENRIQUE BENJAMIN. Organización de Empresas. 2da. Edición. McGraw Hill, México. 2006.
9. FERRELL O.C., HIRT GEOFFREY, RAMOS LETICIA, ADRIAENSÉNS MARIANELA Y FLORES MIGUEL ÁNGEL. Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante, Cuarta Edición, Mc Graw-Hill Interamericana, 2007.
10. GÓMEZ CEJA, GUILLERMO. Sistemas Administrativos “Análisis Y Diseño, Mc Graw Hill, México 2007.
11. GÓMEZ MARCELO M. Introducción a la metodología de la investigación científica primera edición. Argentina 2006.
12. HELLRIEGEL DON, JACKSON SUSAN E. Y SLOCUM JR. JOHN W. Administración- Un Enfoque Basado en competencias, 11a Edición, International Thomson Editores, S.A. de C.V, 2008.
13. HERNÁNDEZ OROZCO, CARLOS. Análisis Administrativos Técnicas y Métodos. EUNED. Costa Rica. 2008.
14. HERNÁNDEZ Y RODRÍGUEZ SERGIO. Introducción a la Administración, Teoría General Administrativa: origen, evolución y vanguardia, Cuarta Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2008.

15. HITT MICHAEL, BLACK STEWART Y PORTER LYMAN. Administración, Novena Edición, Pearson Educación de México S.A de C.V., 2006.
16. KOONTZ HAROLD Y WEIHRICH HEINZ. Administración Una Perspectiva Global, 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2007.
17. L. DAFT RICHARD Y MARCIC DOROTHY. Introducción a la Administración, Cuarta Edición, International Thomson Editores, S.A. de C.V, 2006.
18. MENDEZ ALVAREZ CARLOS EDUARDO. Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales 2006.
19. PAREDES GARCÉS WILSON GONZALO. Como desarrollar una tesis 2009.
20. OJEDA SEGOVIA LAUTARO. La Descentralización en el Ecuador: Avatares de un proceso inconcluso, Primera Edición, Ediciones Abya – Yala, Quito – Ecuador, 2008.
21. OLIVEIRA DA SILVA REINALDO. Teorías de la Administración, International Thomson Editores, S.A. de C.V., 2007.
22. REYES PONCE AGUSTÍN. Administración de Empresas, Teoría y Práctica, Primera Parte, Editorial Limusa, México, 2001.

23. REYES PONCE AGUSTÍN. Administración de empresas, Teoría y práctica – Segunda parte, México, Editorial Limusa, 2001.
24. RODRÍGUEZ V. JOAQUIN. Administración México 2006.
25. ROBBINS STEPHEN Y COULTER MARY. Administración, Octava Edición, Pearson Educación, 2005.
26. STONER JAMES A. F., FREEMAN R. EDWARD, GILBERT JR. DANIEL R. Administración, Sexta Edición, Pearson Educación, 2007.

Páginas Web

<http://www.flacsoandes.org/biblio/catalog/resGet.php?resId=11016>.

<http://www.fao.org/docrep/006/ad724s/ad724s02.htm>.

<http://www.observ-ocd.org/temp/libreria-30>.

<http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/ger/estrorgorg.htm>

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/organizacion/

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger/DisenoganizacionaMintzberg>

<http://www.monografias.com/trabajos35/planificar-la-administracion/planificar-la-administracion.shtml>

<http://www.gestionyadministracion.com/empresas/definicion-de-gestion.html>

<http://www.definicionabc.com/general/gestion.php>

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO ENTREVISTA A DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA

ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS

Objetivo: Obtener información valiosa para un trabajo de investigación que culminará en la propuesta de un modelo de organización para la Junta Parroquial José Luis Tamayo. Agradezco su importante tiempo.

ASPECTOS GENERALES						
Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>	Edad	
Nivel de Educación	Primario <input type="checkbox"/>		Secundario <input type="checkbox"/>		Superior <input type="checkbox"/>	
Cargo que desempeña						
Actividad que desarrolla						

1. ¿Qué es para Ud. cultura institucional?

2. ¿Al inicio de sus funciones, contó con una guía o modelo para cumplir los procedimientos administrativos de la Junta Parroquial?

3. ¿La Junta Parroquial tiene definida la misión y misión institucional?

4. ¿Se cuenta con objetivos institucionales definidos a fin de tomar decisiones en beneficio de la Junta?

5. ¿Los miembros de la directiva tienen definido sus funciones dentro de la Junta Parroquial?

6. ¿Cuál es su opinión respecto a la responsabilidad y compromiso de los miembros de la directiva?

7. ¿Para la dirección de la Junta Parroquial, cuentan con un manual administrativo?

8. ¿Cómo califica el nivel de liderazgo que ejerce la actual directiva hacia la comunidad?

9. ¿Se realiza un trabajo participativo con los diversos gremios asentados en la parroquia José Luis Tamayo?

10. ¿Cuál es el mecanismo para priorizar las necesidades de la comunidad. Podría citar ejemplos sobre que tipos de necesidades que se tratan de solucionar?

11. ¿Cómo autoevalúa su participación dentro de la Junta Parroquial?

12. ¿Cómo miembros integrantes de la Junta Parroquial, se capacitan para cumplir sus funciones?

13. ¿Qué opinión tiene respecto al nivel de educación que deben tener los líderes de la Junta Parroquial?

14. ¿Considera Ud. que sus conocimientos, le permiten aportar en las decisiones de la Junta Parroquial?

15. ¿Existe algún impedimento para el ejercicio de las competencias administrativas de la Junta Parroquial?

16. ¿Existen vínculos con el municipio u otros organismos estatales relacionados con trabajos a efectuar al interior de la parroquia?

17. ¿Cómo ve la implementación de un modelo organizacional en la Junta Parroquial de José Luis Tamayo?

Gracias

ANEXO 2

FORMATO ENCUESTA A POBLACIÓN DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA A POBLACIÓN DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO

Objetivo: Obtener información valiosa para un trabajo de investigación que culminará en la propuesta de un modelo de organización para la Junta Parroquial José Luis Tamayo. Agradezco su importante tiempo.

ASPECTOS GENERALES								
Género	F	<input type="checkbox"/>	M	<input type="checkbox"/>	Edad	18 - 30 <input type="checkbox"/>	31 - 45 <input type="checkbox"/>	46 - 60 <input type="checkbox"/>
Nivel de Educación			Primario	<input type="checkbox"/>	Secundario	<input type="checkbox"/>	Superior	<input type="checkbox"/>
Cargo que desempeña								
Actividad que desarrolla								

1. ¿Conoce Ud. si la Junta Parroquial cuenta con una guía o modelo para cumplir los procedimientos administrativos?

Si No

Porqué: _____

2. ¿Conoce Ud. si los directivos tienen definida sus funciones?

Si No

Porqué: _____

3. ¿Cómo considera Ud. el servicio social que ofrece la junta parroquial?

Eficiente Bueno Regular Deficiente

4. ¿Cómo persona o gremio integrante de la comunidad ha presentado ante la junta una necesidad?

Si

No

Porqué: _____

5. ¿Asiste Ud. a la asamblea convocada por la Junta Parroquial?

Si

No

Porqué: _____

7. ¿Considera Ud. que la directiva de la junta cuenta con las competencias suficientes para administrarla?

Si

No

Porqué: _____

8. ¿Cree Ud. que es importante el nivel de educación para administrar la junta?

Si

No

Porqué: _____

9. Cual es su grado de satisfacción general con respecto al trabajo realizado hasta el momento por las autoridades de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo.

Nada satisfecho Poco satisfecho Satisfecho Muy satisfecho

10. En comparación con otras instituciones de la provincia (juntas parroquiales de otras parroquias, Municipio de Salinas y Prefectura) el trabajo y servicios prestados de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo es...

Mucho mejor Algo Mejor Más o menos igual

Algo peor Mucho peor No lo sé

11. Marque los atributos que según Ud. observa o conoce de las autoridades de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo:

- Profesionalidad
- Compromiso con la población
- Ética y transparencia.
- Liderazgo.
- Bien organizado
- Solidaridad
- Equidad social y de género

12. Según su apreciación, en que áreas debe concentrarse el trabajo de la Junta Parroquial de José Luis Tamayo

- Situación socioeconómica de la población.
- Promover el desarrollo de la localidad.
- Preservación de las riquezas naturales y culturales de la sociedad
- Impulsar la implementación de proyectos de desarrollo local en la Parroquia
- Manejo adecuado los recursos financieros de la Junta Parroquial
- Impulsar la participación social y coordinar del trabajo con los grupos existentes.
- Ampliar y mejorar los servicios actuales que presta la junta parroquial.

Gracias

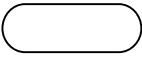
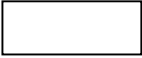
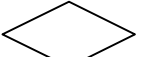

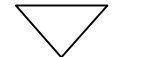



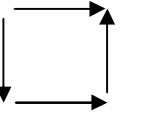
ANEXO 3

FORMATO FICHA DE OBSERVACIÓN

NÚMERO DE CRITERIOS	PUNTAJE									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Métodos utilizados para la organización, aprobación y planificación del trabajo										
Relación laboral de los miembros de la directiva incide en el trabajo diario										
Cumplimiento de objetivos en la socialización o reuniones con gremios existentes										
Infraestructura actual adecuada para la realización de las labores										
Servicio prestado hacia la comunidad en lo que respecta a participación										

ANEXO 4

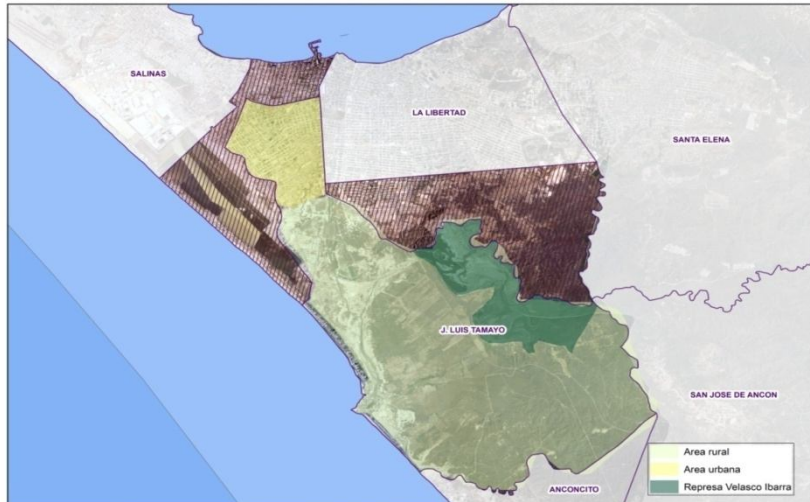
SÍMBOLOS PARA DIAGRAMA DE FLUJO

Símbolo	Nombre	Significado
	Inicio o Término	Indica el inicio o terminación del flujo del proceso.
	Actividad	Representa la ejecución de una actividad u operación.
	Decisión u opción	Indica un punto dentro del flujo en el que son posibles 2 o más caminos a seguir.
	Documento	Representa cualquier tipo de documento generado por el proceso y donde se almacena información relativa a él.
	Archivo Definitivo	Indica que un documento se guarda en forma permanente en el documento.
	Archivo Temporal	Indica que un documento se guarda en forma temporal, para su posterior utilización en el mismo procedimiento.
	Conector de actividad	Se utiliza para indicar continuidad del diagrama y une y relaciona actividades dentro de la misma página.
	Conector de página	Representa una conexión con otra hoja en la que se continúa el flujograma.
	Línea de flujo o dirección de flujo	Representa el camino que sigue el proceso: conecta los símbolos y ordena la secuencia en que deben realizarse las diferentes actividades.

ANEXO 5

UBICACIÓN DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO EN EL CANTÓN SALINAS Y EN LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

CANTÓN SALINAS



Fuente: Plan de Desarrollo Parroquial de la parroquia José Luis Tamayo, 2009-2014
Elaborado por: Fundación Santiago de Guayaquil, 2011.

PROVINCIA DE SANTA ELENA



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial.
Elaborado por: Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial.

ANEXO 6

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

FOTOS



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

ANEXO 7

DIRECTIVOS DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO EN HORAS LABORALES

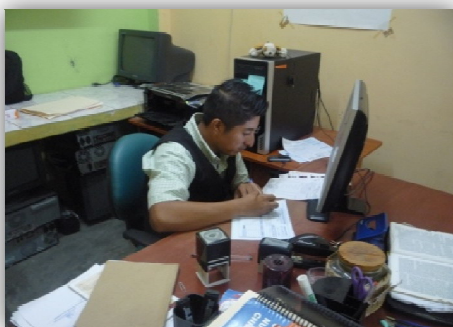
FOTOS



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

ANEXO 8
INSTALACIONES DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO
FOTOS



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

ANEXO 9

MESA DE TRABAJO Y SOCIALIZACIONES ENTRE POBLADORES Y DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

FOTOS



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

ANEXO 10

MESA DE TRABAJO Y SOCIALIZACIONES ENTRE REPRESENTANTES DE LOS GREMIOS ASENTADOS EN LA PARROQUIA Y DIRECTIVA DE LA JUNTA PARROQUIAL DE JOSÉ LUIS TAMAYO

FOTOS



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.



Fuente: Junta Parroquial de José Luis Tamayo.
Elaborado por: Mauricio De La Cruz G.

GLOSARIO

Actividades de trabajo.- Son el conjunto de operaciones o tareas que se realizan en la organización y que al igual que los recursos, son indispensables para el logro de los objetivos establecidos. (Tomado de la página web www.promonegocios.net/administracion/definicion-administracion.html.)

Administración.- Conjunto de técnicas sistemáticas que permiten que las organizaciones sociales logren sus fines. Acción de planear, controlar y dirigir los recursos de una organización con el fin de lograr los objetivos deseados.(Hernández y Rodríguez Sergio 2006)

Autonomía.-La autonomía es un concepto de la filosofía y la psicología evolutiva que expresa la capacidad para darse normas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas. (Tomado de la página web <http://es.wikipedia.org/wiki/Autonom>)

Autonomía Administrativa.- Libertad que le concede a una región, provincia, pueblo o ciudad para dirigir, según normas y órganos propios, todos los asuntos concernientes a su administración regional, provincial o municipal.(Ojeda Segovia Lautaro, 2000)

Competencias.-Este término es utilizado para nombrar al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales. (Tomado de la página web <http://www.iecems.com/competencias>)

Desarrollo.-Se entiende como desarrollo, la condición de vida de una sociedad en la cual las necesidades auténticas de los grupos y/o individuos se satisfacen mediante la utilización racional, es decir sostenida, de los recursos y los sistemas

naturales.(Tomado de la página web <http://www.zonaeconomica.com/concepto-desarrollo>)

Desarrollo Social.-Proceso de cambio en el perfil de una economía, orientado a canalizar en montos suficientes los beneficios del crecimiento y del ingreso nacional a los sectores sociales.(Tomado de la página web <http://www.definicion.org/desarrollo-social>)

Desarrollo Rural.- Es un proceso de transformación de los niveles de vida y bienestar de la población rural, de mejoramiento de los índices de seguridad laboral, y de aumento de la capacidad productiva de las organizaciones campesinas; resultante del allanamiento de obstáculos estructurales que impiden la plena utilización de los recursos y la movilización del esfuerzo interno hacia el objetivo estratégico de conformar una nueva estructura social y de organización rural.(Tomado de la página web http://www.crecerconenergia.net/archivos/PDF/dsrp_doc002.PDF)

Desarrollo Local.- Es el proceso de transformación de la economía y de la sociedad local, orientado a superar las dificultades y retos existentes, que busca mejorar las condiciones de vida de su población mediante una acción decidida y concertada entre los diferentes agentes socioeconómicos locales, públicos y privados, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos endógenos existentes, mediante el fomento de las capacidades de emprendimiento empresarial local y la creación de un entorno innovador en el territorio.(Tomado de la página web http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo_local)

Descentralización.- Puede entenderse bien como proceso o como forma de funcionamiento de una organización. Supone transferir el poder, de un gobierno central hacia autoridades que no están jerárquicamente subordinadas.(Tomado de la página <http://es.wikipedia.org/wiki/Descentralización>)

Desconcentración.-Es una técnica administrativa que consiste en el traspaso de la titularidad o el ejercicio de una competencia que las normas le atribuyan como propia a un órgano administrativo en otro órgano de la misma administración pública jerárquicamente dependiente.(La Descentralización en el Ecuador: Avatares de un proceso inconcluso, Primera Edición, Ojeda Segovia Lautaro, Pág. 28, Ediciones Abya – Yala, Quito – Ecuador, 2000)

Delegación.-Es el proceso que nos permite conferir a un colaborador el encargo de realizar una tarea, concediéndole la autoridad y libertad necesarias, pero conservando siempre la responsabilidad final por el resultado.(Tomado de la página web <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos>)

Eficiencia y eficacia.-En esencia, la eficacia es el cumplimiento de objetivos y la eficiencia es el logro de objetivos con el empleo de la mínima cantidad de recursos.(Koontz Harold y Weihrich Heinz, 2004)

Entidad Pública.-Persona moral de derecho público que actúa en un ámbito especializado de la acción administrativa y bajo la tutela de una comunidad pública. (Citado en <http://www.eurosig.eu>)

Estado.- El término Estado, en su sentido más amplio, denota un conjunto de instituciones que poseen los medios para ejercer coerción legítima sobre un territorio definido y su población, a la que se denomina sociedad. El Estado monopoliza la elaboración de reglas dentro de su territorio por medio de un gobierno organizado. (Ojeda Segovia Lautaro, 2000)

Junta Parroquial.- Es el agente y representante legal de la parroquia en todos los asuntos concernientes a la propiedad colectiva y a las relaciones de la parroquia con su clero. (Citado en www.iglesiaepiscopal.org)

Jurisdicción.-En sentido amplio, la jurisdicción es la exclusividad que tiene el estado para resolver conflictos e incertidumbres jurídicas relevantes. (Tomado de la página web <http://www.derechopedia.com>)

Liderazgo.- Es la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño. (Citado en <http://www.degerencia.com/tema/liderazgo>)

Logro de objetivos o metas de la organización.-Es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad. (Tomado de la página web <http://www.definicionabc.com>)

Parroquia.- Es una subdivisión administrativa o política dentro del territorio nacional, como una provincia o un estado. (Citado en <http://definicion.de>)

Participación Social.-Es un proceso mediante el cual se dota de poder a las personas para que puedan movilizar sus capacidades, convertirse en actores sociales antes que en sujetos pasivos, manejar sus recursos, tomar decisiones y controlar las actividades que afectan a sus vidas. (Citado en <http://www.mailxmail.com/participacion-social>)

Proceso Administrativo.- Son las actividades que el administrador debe llevar a cabo para aprovechar los recurso humanos, técnicos, materiales, etc., con los que cuenta la empresa. El proceso administrativo consiste en las siguientes funciones: planeación, organización, dirección y control. (Tomado de la página web <http://www.gestiopolis.com/recursos>)

Profesionalidad.-Cualidad de la persona u organismo que ejerce su actividad con relevante capacidad y aplicación. (Tomado del Diccionario de la real academia española - Vigésima segunda edición)

Solidaridad.- Se define como la colaboración mutua en la personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobretodo cuando se viven experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.(Citado en <http://www.misrespuestas.com/que-es-la-solidaridad.html>)

Uso de recursos.-Se refiere a la utilización de los distintos tipos de recursos que dispone la organización: humanos, financieros, materiales y de información.(Tomado de la página web <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion>)