



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

TEMA:

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE, CANTÓN
SANTA ELENA, PROVINCIA SANTA ELENA, AÑO 2017**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA:

Rodríguez Catuto Josselin Beatriz

LA LIBERTAD – ECUADOR

2019



**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS
FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE, CANTÓN
SANTA ELENA, PROVINCIA SANTA ELENA, AÑO 2017**

AUTORA:

Rodríguez Catuto Josselin Beatriz

TUTOR:

Lic. Tigreiro Suárez Freddy, MSc.

Resumen

La estructura organizacional es la clave principal del proceso de organización en la institución, ya que permiten que los planes institucionales se cumplan de manera eficiente, es por ello que el presente trabajo investigativo tiene como objetivo analizar la estructura organizacional y su incidencia en las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, determinando los factores de incidencia que limitan el desempeño óptimo de los colaboradores, con la finalidad de recomendar mejoras para aumentar la productividad de desempeño y en los procesos de gestiones en la institución. Tomando en cuenta la información recopilada, mediante fuentes primarias y secundarias para dar validez conceptual a través de autores relacionados al tema y mediante el análisis cuali-cuantitativo, se ha establecido un diagnóstico situacional de la entidad objeto de estudio, en donde se expone a través de la investigación correlacional, la relación que existe entre la estructura organizacional considerando a esta variable como independiente con respecto a la variable dependiente denominada funciones administrativas, comprobándose mediante el cálculo Chi-cuadrado, que da como resultado que la estructura organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativa de la institución, a su vez se identifican los factores de incidencia en el óptimo desempeño de los colaboradores, tales como; la organización, comunicación y delegación de funciones, teniendo como potencial de ser mejorados para optimizar el desempeño eficiente para el logro de los objetivos institucionales.

Palabras claves: Estructura organizacional, funciones administrativas, desempeño laboral, eficiencia.



**ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND ITS INCIDENCE IN THE
ADMINISTRATIVE FUNCTIONS OF THE AUTONOMOUS
DECENTRALIZED GOVERNMENT PARROQUIAL DE COLONCHE,
SANTA ELENA CANTON, PROVINCE SANTA ELENA, YEAR 2017**

AUTORA:

Rodríguez Catuto Josselin Beatriz

TUTOR:

Lic. Tigreiro Suárez Freddy, MSc.

Abstract

The organizational structure is the main key to the process of the organization in the institution, which allows you to integrate the plans in the future. of the Parochial GAD of Colonche, determining the factors of the incidence that limits the optimal performance of the collaborators, with the objective of improving the productivity of the performance and in the processes of management in the institution. Take into account the information collected, through primary and secondary sources to give us a conceptual idea through authors related to the topic and through qualitative-quantitative analysis, a situational diagnosis of the entity under study has been established, where it is exposed through correlational research, the relationship that exists between the organizational structure that remains as an independent variable, the dependent relationships, the administrative functions, the analysis by means of the Chi-square calculation, the result of which the organizational structure affects in the development of the administrative functions of the institution, at the same time the factors of incidence in the best performance of the collaborators are identified, such as; The organization, the communication and the delegation of functions, having as potential to be improved to improve the efficient performance for the achievement of the institutional objectives.

Keywords: Organizational structure, administrative functions, work performance, efficiency

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor guía del trabajo de titulación: **“ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017”**, elaborado por. Josselin Beatriz Rodríguez Catuto, egresada de la Carrera Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.


Lcdo. Freddy Tigero Suárez, MSc.
PROFESOR GUÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación: “**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA SANTA ELENA, AÑO 2017**”, elaborado por **Rodríguez Catuto Josselin Beatriz** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

Transferencia de derecho autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas**, carrera **Administración de Empresas**, pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.



Rodríguez Catuto Josselin Beatriz
C.C. N° 2450108234

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios, por darme sabiduría y fortaleza para poder cumplir cada meta establecida en mi vida.

A los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por la confianza y conocimiento impartidos durante el periodo académico profesional.

A mi estimado tutor, Lic. Freddy Tigrero Suárez, por el apoyo incondicional y ser mi guía para culminar este proceso de titulación con éxito.

A mi familia, especialmente a mis padres Francisco Rodríguez Gonzabay y Catalina Catuto Flores, quienes son mis pilares fundamentales y mi inspiración de lucha.

Al presidente del GAD Parroquial de Colonche, por la apertura y la confianza brindada que permitió realizar este trabajo de investigación.

Beatriz Rodríguez

DEDICATORIA

Dedicada con mucho amor a Dios, por permitir culminar esta etapa de mi vida, por darme la convicción de que siempre está conmigo y por todas sus bendiciones.

A mí querida familia, en especial a mis padres y a mis hermanos, que pese a cualquier situación me han dado su amor y apoyo incondicional para seguir luchando por mis metas.

Beatriz Rodríguez C.

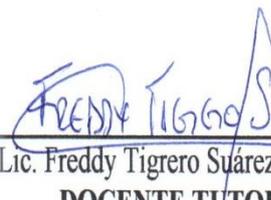
TRIBUNAL DE GRADO



PhD. Lilia Valencia Cruzaty.
**DECANA (e) DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



PhD. Lilia Valencia Cruzaty
**DIRECTORA (e) DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



Lic. Freddy Tigero Suárez, MSc.
DOCENTE TUTOR



Ing. Divar Castro Loo, MSc
DOCENTE ESPECIALISTA



Abg. Victor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL (e)

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	ii
Abstract.....	iii
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	iv
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
TRIBUNAL DE GRADO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	11
2 MARCO TEÓRICO.....	11
2.1 Revisión de la literatura.....	11
2.2 Desarrollo de teorías y conceptos.....	12
2.2.1 Variable Independiente.....	12
2.2.2 Variable Dependiente.....	20
CAPÍTULO II.....	35
3 MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
3.1 Tipo de investigación.....	35
3.2 Método de la investigación.....	36
3.3 Diseño de la muestra.....	37
3.3.1 Población.....	37
3.3.2 Muestra.....	38
3.4 Diseño de Recolección de Datos.....	38
3.4.1 Técnicas de Investigación.....	39
CAPÍTULO III.....	43

4	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
4.1	Análisis de datos	43
4.2	Limitaciones	62
4.3	Resultados	62
	Conclusiones	66
	Recomendaciones	67
	Bibliografía	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población.....	38
Tabla 2: Edad	44
Tabla 3: Género.....	45
Tabla 4: Nivel de instrucción	46
Tabla 5: Estructura organizacional.....	47
Tabla 6: Proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial.....	48
Tabla 7: Distribución de las dependencias (departamentos o puestos) del GAD Parroquial	49
Tabla 8: Las normas y procedimientos del GAD Parroquial	51
Tabla 9: Filosofía empresarial.....	52
Tabla 10: Planeación institucional	53
Tabla 11: Cumplimiento de los objetivos institucionales	54
Tabla 12: organigrama	55
Tabla 13: Funciones y responsabilidades.....	56
Tabla 14: Poder de decisión en manejo y solución de conflictos	57
Tabla 15: Desarrollo integral del personal	58
Tabla 16: Desempeño de control.....	60
Tabla 17: Proceso de evaluación de desempeño	61
Tabla 18: Resumen del procesamiento de los casos	63
Tabla 19: Recuento, tabla de contingencia	64
Tabla 20: Pruebas de Chi-cuadrado	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Edad	44
Gráfico 2: Género.....	45
Gráfico 3: Nivel de instrucción.....	46
Gráfico 4: Estructura organizacional	47
Gráfico 5: Proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial	48
Gráfico 6: Distribución de las dependencias (departamentos o puestos) del GAD Parroquial	49
Gráfico 7: Los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial	50
Gráfico 8: Los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial	50
Gráfico 9: Las normas y procedimientos del GAD Parroquial	51
Gráfico 10: Filosofía empresarial.....	52
Gráfico 11: Planeación institucional	53
Gráfico 12: Cumplimiento de los objetivos institucionales	54
Gráfico 13: Organigrama	55
Gráfico 14: Funciones y responsabilidades.....	56
Gráfico 15: Poder de decisión en manejo y solución de conflictos	57
Gráfico 16: Desarrollo integral del personal.....	58
Gráfico 17: Desempeño de control	60
Gráfico 18: Proceso de evaluación de desempeño	61

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia	73
Anexo 2: Matriz de Operacionalización Variable Independiente	74
Anexo 3: Matriz de Operacionalización Variable Dependiente	75
Anexo 4: Entrevista dirigida al Presidente del GAD Parroquial de Colonche	76
Anexo 5: Encuesta dirigida a los Colaboradores del GAD Parroquial de Colonche	78
Anexo 6: Carta aval.....	80
Anexo 7: Organigrama del GAD Parroquial de Colonche.....	81
Anexo 8: Estructura organizacional del GAD Parroquial de Colonche.....	82
Anexo 9: Fotos	83

INTRODUCCIÓN

La estructura organizacional es un proceso netamente constituido para una eficiente labor, indistintamente del tamaño de la organización, es necesario e indispensable que cada empresa o institución cuente con un esquema que señale los diferentes departamentos o áreas, y describa a su vez cuáles son los roles y funciones que deben desempeñar cada uno de los colaboradores, mediante una distribución jerárquica, considerando líneas de autoridad las cuales deben ser proyectada en un organigrama.

Actualmente, las instituciones públicas requieren de una eficiente estructura organizacional, ya que de esta manera la función organizativa será mayormente productiva, para aquello deben basarse por medio de herramientas de gestión o estrategias que permitan cumplir de manera eficiente los objetivos organizacionales planeados a corto, mediano y largo plazo, promoviendo el éxito e identificando el talento humano idóneo para el desarrollo de la entidad.

El éxito de toda institución o empresa sea pública o privada está directamente relacionado al cumplimiento eficiente de los procesos o funciones administrativas como: planear, organizar, dirigir y controlar, cuyas funciones son la base principal para el cumplir efectivo de los objetivos o metas institucionales establecidas. Es necesario recalcar la importancia de la función de planear, ya que permite establecer la razón de ser de la institución reflejada en la filosofía empresarial, la función de organizar está direccionada a la implementación de políticas, asignación de roles y

funciones, desarrollo de una eficiente estructura organizacional resaltado en un organigrama claramente definido, la función dirigir se basa en el liderazgo y la comunicación existente de las autoridades y los colaboradores de la institución; y, finalmente, la función controlar, que hace referencia al seguimiento de los indicadores o estándares de cumplimiento de planes.

El presente estudio pretende dar a conocer la importancia de la estructura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, analizando los aspectos que inciden en las funciones administrativas, como base principal del cumplimiento efectivo de la función organizativa lo cual está relacionado al tema de estudio.

La presente investigación despliega el planteamiento del problema realizando una mirada a los diferentes contextos o entornos, en cómo las empresas públicas o privadas y sus actores determinan sus estructuras organizacionales, constituye un eje principal de la presente investigación. Se puede inferir que las organizaciones o empresas existentes deben contar con una estructura organizacional, eje impulsador hacia el éxito empresarial o en su defecto, a criterio de Ebrahimi, Firoozi, Jafari, & Gudarzi (2015), se presenta una correlación entre la estructura organizacional y el desgaste laboral, que provocaría problemas en la organización, en gestión administrativa, comunicación diversa, mínima predisposición para trabajar en equipo, u otras.

Un estudio presentado en Irán por el Banco Melli (2015) sobre los factores organizacionales y el agotamiento en los empleados determinó lo relevante o

pertinente de la estructura organizacional en una empresa, y cómo ésta contribuye eficientemente en las funciones de los colaboradores, todo en torno a sus especialidades, departamentos y funciones con relación a las necesidades que debe cumplir cada organización.

Según Guzmán & Burgos (2016), de la Universidad Técnica de Machala, la estructura organizacional es un elemento esencial que direcciona la gestión empresarial, constituyéndose clave en las organizaciones y empresas, la ausencia de éste ocasiona desventajas en la organización y produce deficiencia en el desempeño laboral; es decir, que la estructura organizacional tiene una relación directa con respecto al desarrollo de las funciones administrativas.

En el Ecuador, a partir de los años 2000 se crean procesos de desconcentración y descentralización de las entidades públicas municipales, las mismas que reciben la denominación de Gobierno Autónomo Descentralizado, u otros en los sectores rurales a través de las Juntas Parroquiales que son denominadas autonomía políticas, administrativas y financieras, se caracterizan instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano tal como lo estipula la Constitución. Los GAD se encuentran en la necesidad de cumplir con las normativas reguladoras del COOTAD, especificando la existencia de una estructura organizacional de acuerdo a las necesidades que requieran en dicho sector, sino se consideran las necesidades de su entorno en la conformación de su estructura podría carecer de eficiencia en la determinación de las funciones administrativas y en el logro de sus objetivos establecidos.

A nivel local, el GAD Parroquial de Colonche posee una estructura organizacional con el potencial de ser mejorado, debido a que, en primera instancia la estructura definida no cuenta con todos los elementos necesarios e indispensables para un óptimo desempeño institucional, además en la misma, no se describen todas sus competencias e interdependencias con las que actualmente se desarrolla.

En el desarrollo de la presente investigación se pudo identificar que la institución no ha implementado una filosofía empresarial adecuada, además de no actualizar constantemente la misma. De manera similar destaca la inexistencia de un manual de funciones en donde se describan los roles y funciones, que direcciona de manera óptima a los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Bajo la misma premisa se obtuvo un contexto claro sobre el liderazgo ejercido por los actuales representantes del GAD Parroquial de Colonche, en donde se planteó recomendaciones para lograr optimizar las relaciones entre colaboradores y líderes a través de un proceso de comunicación inclusivo e influyente.

Por lo anterior expuesto, se evidencia que las funciones administrativas se ven afectadas de manera negativa en sus procesos tanto de planeación, organización, dirección y control, dichas circunstancias, impiden que se cumplan eficientemente los objetivos institucionales.

Para la presente investigación se expone como formulación del problema el siguiente criterio:

Cómo incide la estructura organizacional en las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, cantón Santa Elena, provincia Santa Elena, Año 2017

De la formulación del problema planteado se despliega la siguiente sistematización:

¿Cuáles son los factores que inciden en el óptimo desempeño de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche?

¿De qué manera el deficiente proceso de organización incide en la delegación de responsabilidades del personal del GAD Parroquial de Colonche?

¿De qué manera incide la comunicación como medio de interrelación entre los funcionarios y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche?

En consecuencia, de lo anterior expuesto se manifiesta el siguiente objetivo general que persigue la presente investigación:

Analizar la incidencia de la estructura organizacional en las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, cantón Santa Elena, provincia Santa Elena.

Se plantea además objetivos específicos que expresan los propósitos concretos del problema de estudio, además complementan el alcance del objetivo general de la investigación.

- Determinar cuáles son los factores que inciden en el óptimo desempeño de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche.
- Definir de qué manera incide el deficiente proceso de organización en la delegación de responsabilidades del personal del GAD Parroquial de Colonche.
- Establecer cómo incide la comunicación como medio de interrelación entre los funcionarios y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche.

La justificación de la presente investigación, hace referencia la importancia de definir una estructura organizacional en las instituciones, puesto que esta asume un papel importante dentro de las funciones de organización, en donde se dispone de roles que cada persona debe asumir y se espera que sea cumplida con el mejor rendimiento posible, esto a su vez permite establecer sistema de interacción entre departamentos, las cuales permiten desarrollar un trabajo óptimo, alcanzando de manera eficiente las metas u objetivos organizacionales planteadas.

Las organizaciones actualmente consideran indispensable el talento humano para lograr el óptimo desarrollo de las actividades, nominada como un eje principal impulsador para el cumplimiento eficiente de los objetivos establecidos, mediante el desarrollo efectivo de los procesos administrativos permitiendo el orden idóneo del personal a través de una eficiente estructura organizacional, a pesar que en la institución estudiada, está direccionada por sus leyes reguladoras, es indispensable estructurarlo y articularlo de manera correcta, puesto que es de mayor importancia para la asignación del orden jerárquico y la organización de las funciones administrativas, de la misma forma facilita el cumplimiento de manera efectiva los objetivos establecidos, mientras más competitivo sea el personal más favorables son los resultados.

El sistema de los procesos en la actualidad son cada vez más exigibles y las organizaciones, instituciones o empresas deben adaptarse a las actualizaciones del entorno y del mundo cambiante, con el fin de crecer y ser cada vez más competitivos y su desarrollo sea oportuno. Dentro de las instituciones la preparación del recurso humano es primordial e importante, de manera que el entorno exige cada vez más

para ser personas competitivas obteniendo conocimiento oportuno y necesario para el desarrollo de las funciones establecidas, aunque al momento de hablar de resultados no solo depende de sus conocimientos sino del entorno organizacional y otros indicadores principales dentro de la organización.

Es por eso que surge la necesidad de realizar la investigación para determinar y comprender las variables que ostenta el estudio, primordialmente lo relacionado a la estructura organizacional y su incidencia en las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, en donde se evidencio una correlación entre las variables estudiadas, además de la identificaciones de factores claves para el óptimo desempeño de la institución, el cual muestra potencial para ser mejorado.

La presente investigación se sustenta en los criterios de varios autores profesionales en los temas de administración, por medio de un análisis que permite discernir la correcta operación de las empresas. Por consiguiente, aquellos conceptos son un aporte fundamental para mitigar dudas sobre la temática de estudio.

Para proceder de manera adecuada y poder justificar el trabajo, se toma en consideración textos de metodología de investigación científica, para ello utilizamos las técnicas e instrumentos de recolección de datos, primarios y secundarios, siendo posible el sustento de la importancia y la dependencia directa que tiene el estudio de campo.

Es muy importante aportar de manera efectiva al mejoramiento del desarrollo organizacional en las diferentes funciones, identificando los procesos de

establecimiento de la estructura organizacional y de las funciones que desempeñan para ejecutar estrategias que contengan beneficios para el desarrollo efectivo de la institución.

La investigación se complementa con los representantes principales y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche, los resultados adquiridos aportarán de forma favorable para el desarrollo de la institución, tomando en cuenta los acontecimientos evidenciados, las actividades realizadas, las diferentes funciones que se deben cumplir en los GAD parroquiales.

En el seguimiento de la información como sustento del presente trabajo investigativo es de tipo correlacional con hipótesis, en donde se identifica, detalla y describe las características que están involucradas en las diferentes variables mediante un diagnóstico situacional, que permitirá conocer la situación real del GAD Parroquial de Colonche, conforme a una hipótesis establecida para medir el grado de correlación que existe entre la variable dependiente descrita como funciones administrativas con respecto a la variable independiente denominada estructura organizacional

Además, se optó por aplicar el enfoque cualitativo, con técnicas e instrumento de recolección de datos como la entrevista, como también el enfoque cuantitativo utilizando las encuestas, lo cual permitió cuantificar de manera oportuna y palpar más de cerca la realidad del tema de estudio, en este caso la estructura organizacional y su incidencia en las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche. Se busca conocer si la estructura organizacional repercute en el

desarrollo eficiente y eficaz de las funciones administrativas asignadas a los colaboradores de la institución.

La presente investigación consta de dos hipótesis: hipótesis alternativa e hipótesis nula. Para describir la hipótesis alternativa se expone el siguiente enunciado:

La Estructura Organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, cantón Santa Elena, provincia Santa Elena, año 2017.

Para describir la hipótesis nula se expone la siguiente consideración:

La Estructura Organizacional no incide en el desarrollo de las funciones administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, cantón Santa Elena, provincia Santa Elena, año 2017.

La siguiente investigación se verá reflejada en el siguiente mapeo que consta de tres capítulos:

Capítulo I, se despliega el marco teórico, donde se sustenta la revisión de la literatura, hace referencia a la contextualización en el área de estudio de trabajos o artículos científicos anteriormente realizados, para hacer una comparación constructiva para el aporte del trabajo de investigación, como también el desarrollo de las teorías y conceptos; y, finalmente, los fundamentos sociales, filosóficos y legales.

Capitulo II, se desarrollan los tipos de investigación y metodología aplicada en el trabajo de investigación, hace referencia al diseño de muestreo y de recolección de datos, que permitirán facilitar la información de manera eficiente.

Capítulo III, se expresa los resultados y discusión, mediante los análisis de datos, las limitaciones que impiden cumplir los objetivos en la aplicación de instrumento de recolección de datos, resultados que es netamente el caso o idea a defender, conclusiones de acuerdo al objetivo general y específico; y, recomendaciones que debe ser de aporte para el caso a resolver.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión de la literatura

Para desarrollar y analizar el problema se toma en consideración varias fuentes bibliográficas de tesis y artículos científicos que sean de soporte, para la descripción del objeto de estudio sobre la estructura organizacional y su incidencia en las funciones administrativas; los trabajos recopilados que se orientan a la descripción de estas dos variables se detallan a continuación:

Un primer estudio está basado en la publicación **artículo científico** de los profesionales Guzmán & Burgos (2016), de la Universidad Técnica de Machala, cuya necesidad de investigación se centra en la Pymes de la Provincia de El Oro, determinando como resultados que las pequeñas y medianas empresas de esta provincia no cuentan con una estructura organizacional, con causal básica en el desconocimiento de los actores internos en cómo llevar procesos operacionales en base a políticas y reglamentos establecidos.

Un segundo estudio está relacionado con la Estructura Organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral del personal de SURTIOFFICE S.A, donde el autor Coloma Sisalema (2017), de la Universidad de Guayaquil, determina que en esta empresa concurre deficiencia en el área administrativa, al no contar con manuales de funciones y organigrama institucional, induciendo a que exista carga

excesiva laboral y un impacto negativo de acuerdo a las actividades que desempeña cada trabajador como también en la toma de decisiones de los directivos.

Un tercer estudio de los trabajos investigados por Tintín Pérez (2015), de la Universidad Técnica de Ambato, cuya necesidad de investigación se basa en la Estructura organizacional y la Gestión administrativa del GAD Municipal de San Pedro de Pelileo, obteniendo como resultado que el GAD posee una estructura organizacional ineficiente, lo cual incide en la eficiente supervisión y coordinación departamentales, permitiendo un desorden organizacional y delimitando un seguimiento detallado de las actividades que desarrollan los colaboradores.

2.2 Desarrollo de teorías y conceptos

2.2.1 Variable Independiente

Estructura Organizacional

Gilli (2017) manifiesta que la estructura es la forma en que se dividen las tareas entre el personal y en que dichas tareas serán coordinadas; esto supone, además de la división de tareas, determinar cómo éstas se agrupan en el área o departamentos, qué niveles de supervisión se establecen y el grado de descentralización de las decisiones que se asigna a cada puesto.

De acuerdo a la información básica de Chiavenato (2017) la estructura organizacional, es la forma en que las actividades son divididas, organizadas y coordinadas. Es considerada la arquitectura o el formato organizacional, como también representa la interrelación entre los órganos y las tareas dentro de una

organización, y es doblemente dependiente; es decir, la parte externa de la organización depende de las estrategias que se han estipulado para alcanzar los objetivos generales, mientras que la parte interna de la organización depende de la tecnología que manipula.

Existen tres componentes claves en la definición de la estructura organizacional:

1. La estructura organizacional designa relaciones formales de subordinación, como el número de niveles en la jerarquización y el tramo de control de los gerentes y supervisores.
2. La estructura organizacional identifica el agrupamiento de individuos en departamentos y el de departamentos en la organización total.
3. La estructura organizacional incluye el diseño de sistemas para garantizar la comunicación, coordinación y la integración efectivas de los esfuerzos entre los departamentos (Daft, 2013).

Importancia de la estructura organizacional

Cada vez es más necesario que las empresas organicen sus recursos, sus tareas, sus cargos, y que diseñen sus estructuras organizacionales para que el desarrollo de su actividad responda de forma competitiva a las exigencias del entorno caracterizado por rápidos y complejos cambios.

La estructura organizacional ha mostrado ser indispensable para el desarrollo de las organizaciones, con cierta eficacia ha creado maneras de organizar sus actividades, que ha permitido dividir adecuadamente las tareas y funciones para conseguir con éxitos sus objetivos establecidos (Mochón, Mochón, & Sáez, 2014).

Beneficios de la estructura organizacional

Para Sánchez Delgado (2015) los beneficios de la estructura organizacional se relacionan al nuevo ambiente en las organizaciones, lo cual exige maneras alternas de competir. Por lo general, triunfarán aquellas organizaciones que adopten esas nuevas formas de competir y de superar con éxitos las diversas barreras que hoy enfrentan aquellas organizaciones que siguen haciendo las cosas del mismo modo en lo que hacen durante estos años, al aplicar este sistema aún más globalizado tendrán más ventajas competitivas y se mantendrán en el mercado.

Tipos de estructura organizacional

Cruz Torres (2014) considera que, toda organización está formada por un conjunto de estructuras las cuales definen las relaciones entre los componentes al realizar sus funciones. Los tipos de estructura organizacional se clasifican de la siguiente manera:

- **Estructura Lineal o Vertical**

La estructura lineal también denominada como vertical o jerárquica, es nominada como la estructura en que las relaciones parten en una dirección vertical, es decir de arriba abajo, de superior rango a inferior. Donde la autoridad se ejerce como la máxima responsabilidad en sus decisiones, la razón por la cual no suelen crear ámbitos de autonomía ni delegar funciones. Este tipo de estructura hace referencia al modelo de jerarquización y de los órganos que lo conforman en donde la responsabilidad se distribuye en cadena, en línea recta vertical, en niveles perfectamente encadenados.

- **Estructura Funcional**

Estructura denominada también horizontal, se basa en la autoridad especializada, que tiene el conocimiento técnico pero no el mando y la decisión. Su principio fundamental radica en que cada puesto de responsabilidad debe asignarse al que mejor pueda desempeñarlo. Es también considerada horizontal, puesto que el poder y la dirección se distribuyen y se comparten entre los distintos responsables que al mismo tiempo son expertos y especialistas en las tareas que se le han asignados.

- **Estructura Línea-Staff**

Es una estructura mixta, que en ella se conforman los responsables de la ejecución, motivación y supervisión, se organizan integrándose en línea vertical jerarquizada, a estos órganos les corresponde la responsabilidad de la empresa.

- **Estructura matricial**

Esta estructura radica en la flexibilidad y en su capacidad para afrontar los problemas y proyectos importantes. Sin embargo, es necesario que el director del proyecto sepa integrar a personas provenientes de diversas partes de la organización en un equipo de trabajo.

Especialización

Robbins, Decenzo, & Coulter (2013) menciona que, la especialización se la conoce también como división de trabajo, que consiste en dividir las actividades laborales por tareas especialidades, con el fin de cumplir las tareas con eficiencia, permitiendo utilizar de manera efectiva las habilidades que poseen sus colaboradores y aumentar la producción laboral.

Conforme a Eggers (2012) hace énfasis a la especialización como, dos direcciones o dimensiones que ayudara a realizar las actividades de manera efectiva, en dimensión horizontal se refiere a cuantas actividades distintas comprende cada área de trabajo, es decir se especializa en una tarea y la dimensión vertical hace referencia a la asociación que tiene con el control sobre el trabajo luego de especializarse horizontalmente.

División por nivel jerárquico

Para Munch (2014) la división jerárquica, implica la definición de la estructura de la empresa estableciendo centros de autoridad y comunicación que se relacionen entre sí con precisión. Los niveles jerárquicos deben ser los mismos e indispensables, se debe propiciar la creación de organizaciones planas; es decir, con los mínimos niveles jerárquicos; además, se debe definir claramente el tipo de autoridad ya sea lineal como funcional o staff de cada nivel.

Pinto (2015) manifiesta que, implica la definición de la estructura de la empresa estableciendo centro de autoridad y comunicación que se relacionen entre sí con precisión. Los niveles jerárquicos deben ser los mínimos e indispensables, además se requiere definir con claridad las labores y actividades que habrán de desarrollarse en cada una de ellas.

Departamentalización

Con respecto a departamentalización Robbins & Judge (2017) indican que, se ejecuta una vez que se culmine la especialización de trabajo, la departamentalización debe agruparse en tareas comunes que puedan coordinarse,

mostrando de esta manera la base de agrupación de los puestos considerando las funciones realizadas.

Conforme a Chiavenato (2017) define la departamentalización también como especialización horizontal; es decir, el agrupamiento de tareas y personas, de acuerdo con algunos criterios. A medida que las organizaciones crecen, se incrementan la complejidad del trabajo de la organización, debido al mayor número de tareas y de integrantes. Esto se refleja en la especialización vertical, es decir en un mayor número de niveles jerárquicos y en la departamentalización.

Departamentalización por funciones

Conforme a Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) describen la departamentalización por función como, agrupar las actividades según las funciones de la empresa, allí refleja lo que ésta hace normalmente, sus funciones básicas son: producir, vender y financiar; por lo tanto, resulta lógico agrupar sus actividades en departamento como en refinería, producción, ventas y finanzas.

Para Bernal Torres & Sierra Arango (2013), describen la departamentalización por función como, la estructura más común para la organización de las actividades de las empresas y consisten en agrupar los cargos o puestos de trabajos en departamentos por el criterio de funciones, competencias o recursos similares.

Autoridad y responsabilidad

Conforme a Montes, Montilla, & Mejía (2014) indican que la autoridad y responsabilidad se refiere, a que se ocupan en los objetivos y metas

organizacionales de acuerdo a la responsabilidad y delegación de autoridad asignada, funciones de operación y requerimientos reguladores, incluyendo responsabilidades de sistemas de información y autorización de cambios, además, descripción de las funciones de los empleados que esté a la medida de la naturaleza y la complejidad de las actividades y el sistema de organizaciones.

Sobre la autoridad y responsabilidad Robbins, Decenzo, & Coulter (2013) mencionan que, se refiere a los derechos inherentes a la posición gerencial para dar órdenes y esperar que esas órdenes se obedezcan. Cada posición gerencial tiene derechos específicos inherentes que se adquieren en virtud de su cargo o rango. Por lo tanto, la autoridad se relaciona con el cargo que ocupa dentro de una organización y no tiene nada que ver con las características personales de un gerente.

Cadena de mando

Para Bernal Torres & Sierra Arango (2013) consideran que la cadena de mando está vinculada con la jerarquía administrativa, éstas líneas de autoridad o cadenas de mando, entendidas como las relaciones de autoridad y dependencias que se establecen para la relación entre los cargos de un nivel jerárquico y otro de menor nivel.

Robbins & Judge (2017) mencionan que, la cadena de mando es una línea intermitente de autoridad que se extiende desde la parte superior de la organización hasta los niveles inferiores y aclara quien debe reportarse con quien en las diferentes actividades laborales.

Formalización

De acuerdo a la formalización Robbins & Coulter (2014) definen como, cuán estandarizados son los puestos de trabajo de una organización y el grado de comportamiento de los colaboradores, basadas en reglas y procedimientos, se considera que un alto nivel de formalización existe la explícita descripción de los puestos de trabajos con la finalidad obtener las reglas y normas claramente definidas para que se ejecuten los procesos eficientemente.

Sánchez Delgado (2015) Indica que, la formalización es la técnica organizacional de prescribir como, cuando, con que elementos, quien y en cuanto tiempo debe realizar las tareas. Las normas, instructivos y procedimientos diseñados para manejar las contingencias afrontadas por la organización son partes de la llamada formalización que se trata de un determinante clave de la estructura para el individuo, debido a que su comportamiento se verá pautando y directamente afectado por la intensidad o grado de dicha formalización.

Procedimientos

Los procedimientos, dado a su relación con las normas Munch G. (2015) los describe de manera conjunta como, procesos formales definidos por la organización que controlan las actividades sea esto en miembros de equipos, como también en las asignaciones de las tareas y en la evaluación del desempeño. Mediante este proceso ofrece un medio para coordinar o integrar las actividades relacionadas a las unidades funcionales.

Para Blandez Ricalde (2014) los procedimientos, son guías para actuar o métodos para llevar a cabo las actividades en orden cronológico para lograr un propósito específico. Un aspecto común en la mayoría de la empresa es que cuenta con un manual o un conjunto de ellos de procedimientos ordinarios de operación.

2.2.2 Variable Dependiente

Funciones Administrativas

Por lo consiguiente, Luna González (2014) menciona que: la función administrativa se cristaliza mediante el proceso administrativo. Un proceso administrativo es el conjunto de etapas o fases sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, misma que se interrelacionan y forman un proceso integral.

A su vez Ríos Giraldo (2016) indica que, las funciones administrativas comprenden las siguientes funciones: Planeación, organización, dirección y control, cuyos conocimientos resultan esenciales para aplicar el método, los principios, las técnicas y los enfoques de gestión.

Importancia de las funciones administrativas

Conforme a Benavides Pañeda (2014) indica la importancia de las funciones administrativas también nominadas como procesos administrativos como una forma sistemática de hacer las cosas, se habla de la administración como tal para subrayar el hecho de todos los administradores, sean cual sean sus aptitudes y habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar las metas que desean, estas funciones son constantes e

intermediables mientras la empresa permanezca en operación y conforman lo que se llama genéricamente, proceso administrativo.

Beneficio de las funciones administrativas

Koontz & Weihrich (2013) manifiesta que es importante y beneficioso que los administradores realicen sus labores de la manera más eficiente, esto podría ser factible y productivo siempre y cuando consideren los elementos externos de la empresa en este caso: los factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos y éticos que inciden en su campo de operación. Hace hincapié a que se pueden dividir entre los gerentes, administradores, supervisores resaltando que los directores dedican más tiempo a planear y organizar que los gerentes de nivel inferior. En cambio la función de dirigir demanda mucho tiempo a los supervisores de primera línea. La diferencia del tiempo dedicada a controlar varía poco entre los administradores de todos los niveles.

Planeación

Weihrich, Cannice, & Koontz (2017) hace énfasis a la planeación como base fundamental de las funciones gerenciales, determinando la misión, objetivos y metas organizacionales como indicadores principales del éxito de la organización, ya que cierra la brecha en dónde estamos y a dónde queremos ir, además tiene un nexo directo con el control permitiendo de esta manera direccionar a las personas a donde quieren ir y de la misma forma orientarla si van en la dirección correcta.

Conforme a Vargas Cueva (2010) indica que, la planeación comprende la selección de objetivos, estrategias, políticas, programas y procedimientos para alcanzar la

toma de decisiones, puesto que involucra la selección entre las alternativas, además forma los cimientos de la administración, “ninguna administración puede organizar, dirigir, controlar con éxito durante determinado periodo, a menos que también haya previamente planificado.

Filosofía empresarial

Prieto Herrera (2012) indica que la filosofía empresarial, es el sistema de pensamiento aplicado por el líder del proceso transformacional que predomina en el comportamiento de una compañía. Actúa como marco de referencia para ayudar en las comunicaciones suministrando consenso normativo que facilita la comprensión y armonía del equipo de trabajo, además es, la base del código de ética y conducta de las organizaciones, expresando los grandes propósitos, principios y valores fundamentales que les conforman.

Para Pulgar-Vidal & Rios Ramos (2011) manifiesta la filosofía empresarial como, la base del código de ética y conducta de las organizaciones, expresando los propósitos, principios y valores primordiales como sustento de la cultura empresarial, ya que de esta manera guiar en una dirección común y crean un sentido de pertenencia y pertinencia transcendental para el comportamiento de las personas en su labor diario.

Organización

Referente a la Organización Munch (2014) menciona que, la organización tiene como propósito facilitar el trabajo, coordinar y optimizar las funciones y recursos de una empresa, logrando que el funcionamiento de la empresa resulte sencillo y

que los procesos sean fluidos para quienes trabajan en ella. Además, mediante este proceso administrativo se definen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, sistemas y jerarquías para lograr eficientemente los objetivos estipulados de la empresa.

Como es indicado por Huamán & Ríos (2015) la organización permite identificar las actividades como un proceso de ordenar jerárquicamente para su funcionamiento y estructurar las actividades según su relación y afinidad, es indispensables para que los objetivos organizacionales sean cumplidos con éxito.

Organigrama

El organigrama es uno de los elementos que utilizan las empresas para poder mostrar su estructura; como es indicado por Guirao Cuesta (2014), un organigrama puede definirse como la representación jerárquica de las organizaciones de una empresa, quedando plasmada en dicha representación las áreas funcionales en las que se divide y las tareas a desarrollar en cada una de ellas.

De acuerdo a la definición de Vargas Cueva (2010), presenta el estudio de la organización en su aspecto estructural; requiere necesariamente de ciertos gráficos que complementan las atribuciones, tareas y actividades de cada unidad en particular, y la imagen del conjunto y la empresa de servicio.

Manuales

Gómez Cardona (2012) define los manuales tomando en cuenta a la construcción y aplicación de un manual ya sea de procesos o de procedimientos, deben establecerse con una sólida correlación con otros manuales y reglamentos, principalmente con

el manual de funciones y responsabilidades y la estructura organizacional, lo que permite fortalecer el trabajo en equipo y el desarrollo de las diferentes divisiones, áreas y empleados de la empresa.

Franklin Fincowsky E. (2014) indica que, los manuales en la organización son documentos que sirven como medio de comunicación y coordinación para registrar y transmitir en forma ordenada y sistemática tanto la información de una organización como las instrucciones y lineamientos necesarios para que desempeñe mejor sus tareas.

Análisis de puestos

Para Gómez M., Balkin, & Cardy (2016) indican que, el análisis de puestos consiste en recopilar sistemáticamente y organizar la información relativa a los puestos, como también supone un estudio meticoloso que revele detalles importantes considerando la identificación de puestos, las obligaciones y responsabilidades que contiene un puesto de trabajo.

Conforme a la definición de Chiavenato (2017) en el análisis de puesto, una vez hecha la descripción prosigue el análisis del mismo. En las palabras, ya identificado el contenido (aspectos intrínsecos) se analizan el puesto en relación con los requisitos que impone a su ocupante (aspectos extrínsecos).

Dirección

Conforme a Franklin Fincowsky E. (2014) indica que, el proceso de dirección conlleva a guiar y proveer de soporte preciso a las personas para que puedan contribuir al logro eficiente de los objetivos y metas organizacionales. Como parte

de ejecución del proceso se debe considerar los siguientes componentes: Liderazgo, Comunicación, Motivación, Manejo de conflictos, Toma de decisiones, entre otras.

Referente a la dirección Franklin Fincowsky & Krieger (2011) mencionan que, es el proceso de guía preventiva y de direccionamiento para que las personas ostenten un soporte necesario de contribución efectivo para el logro de las metas institucionales, considerando puntos importantes como: liderazgo, comunicación, motivación y fortalecimiento de los equipos de trabajo, manejar conflictos, capitalizar el empleo de los recursos tecnológicos y manejo efectivo de toma de decisiones.

Toma de decisiones

Jones (2013) indica que la toma de decisiones, es el proceso mediante el cual se da respuesta a un problema, mediante la búsqueda y selección de una solución o un curso de acción que creara el máximo valor para los inversionistas organizacionales. Ya sea que el problema sea encontrar los mejores insumos, decidir la forma correcta de servir al cliente o concebir como tratar a la competencia todo involucra tomar decisiones.

Conforme a (Daft R. L., 2013) define la toma de decisiones formalmente como, el proceso de identificar y resolver los problemas. Este proceso contiene dos etapas: la identificación del problema, que identifican las condiciones organizacionales y la etapa de solución del problema, es cuando se consideran los cursos de acción alternos; se selecciona o implementa una alternativa.

Motivación

De acuerdo a la motivación Chiavenato (2017) define como, el motivo por el cual una persona es impulsada a actuar en determinadas maneras, por lo que es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva, mediante impulso o estímulos que generalmente radican en la mente del individuo.

Palacio (2013) menciona que, la motivación es un campo muy amplio y con muchas aplicaciones sobre todo en la administración de recursos humanos, ya que influye directamente sobre la productividad de una empresa, porque de la energía y entusiasmo que los empleados le pongan a la realización de sus labores, dependerá el volumen y la calidad del producto terminado.

Comunicación

Conforme a Franklin Fincowsky & Krieger (2011) indica que, la comunicación es un proceso complejo que requiere un cumplimiento de condiciones específicas para la adecuada emisión del mensaje y su recepción satisfactoria por parte del receptor.

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) indica que, la comunicación es esencial para todas las fases del proceso gerencial por ejemplo: en la selección, evaluación y capacitación de gerentes para desempeñar las funciones en esta estructura; también el liderazgo efectivo y la generación de un ambiente motivador depende de la comunicación.

Liderazgo

Conforme a Ríos Giraldo (2016) el liderazgo, es una cualidad o habilidad que posee una persona o grupo de personas para direccionar y motivar a otros que actúen y logren los objetivos, metas o resultados planificados.

Con respecto al liderazgo Días Ruiz (2013) menciona que, es la facultad de establecer propósito y orientación a la organización, los líderes deberán crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal puede involucrarse totalmente en el logro de los objetivos institucionales.

Control

Munch G. (2015) indica que, el proceso de control constituye un mecanismo a través del cual se establecen los estándares para medir los resultados obtenidos en relación con lo planeado, con la interacción de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente el desempeño de la empresa, además es importante ejecutar este proceso en las empresas, ya que sirve para comprobar la efectividad de la gestión, promueve el aseguramiento de la calidad, garantiza el cumplimiento de los planes, entre otras.

En efecto Codina Jiménez (2017) indica que es un proceso que permite evitar o corregir previamente las diferentes desviaciones, ayudando a medir y corregir el desempeño de todos quienes integran la organización, para asegurar que los objetivos organizacionales se cumplan de manera eficiente.

Medición

Omachonu & Ross (2014) define la medición como, el proceso que involucra evaluar el personal de la institución para determinar en qué medida cumple con las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, una de las formas más comunes de medir cumplimiento es a través de una evaluación de desempeño, el cual proporciona diagnóstico y un proceso de revisión para desarrollar al individuo, el equipo y la empresa.

De acuerdo a Palacio (2013) define que, es el proceso formal a través del cual las partes en conflicto buscan y aceptan la intervención de un tercero como “mediador” para poner fin a un desacuerdo. Generalmente, el mediador es una persona que merece la credibilidad de ambas partes, por lo cual sus opiniones son escuchadas dando un efecto conciliador hasta encontrar la solución.

Corrección

Para Días Ruiz (2013) la corrección, comprende desde el análisis a la solución del problema, ya que existen normas técnicas que nos fijan requisitos y lineamientos para aplicar conceptos como el de no conformidad, coerción, acción correctiva. Afianzar esta herramienta aún resulta un punto de especial dificultad para las organizaciones donde es muy frecuente encontrar confusiones entre acciones inmediatas de corrección o acciones preventivas y gestión del riesgo.

Conforme a Robbins & Coulter (2014) la corrección, plasmada como un ejemplo, podemos citar a los entrenadores de equipos deportivos, ya que comprende la importancia de corregir el desempeño real, de hecho, acostumbran corregir las

acciones de los deportistas durante cualquier encuentro, de este modo dedicarán algún tiempo de sus prácticas previas al encuentro para corregir estas acciones.

Retroalimentación

Para Guízar (2013) la retroalimentación, es un instrumento que sirve para evaluar las actitudes y falencias de los miembros de una organización, identificando las discrepancias entre sus percepciones y resolverlos. Todos los integrantes de la organización pueden participar en este proceso, pero es de capital importancia la familia organizacional; el gerente de cada unidad y los colaboradores directamente relacionados con los mismos.

Conforme a Münch (2010) la retroalimentación, consiste en comparar el desempeño de los empleados antes y después de la capacitación, y se evalúa la eficiencia el programa. Es necesario realizar estas evaluaciones periódicamente y determinar avances y logros así como detectar posibles fallas para desarrollar una correcta z social, filosófica y legal.

Aspecto social

En el ámbito social, la institución directamente relacionada y comprometida, debido a que en las competencias regidas por el COOTAD se describen diversas funciones, que abarcan la inclusión del sector de la economía popular y solidaria, la prestación de servicios públicos, la implementación de políticas con la coordinación de las políticas nacionales, todo aquello a favor del desarrollo de sustentable de su circunscripción territorial parroquial.

Por lo anterior expuesto se puede mencionar que en la institución se desarrollan varios convenios interinstitucionales, entre los cuales destacan la participación del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) a través de sus 3 convenios:

- Destinado al desarrollo infantil,
- direccionado al adulto mayor, y
- dirigido a las personas con capacidades especiales

Teniendo una cobertura amplia que beneficia a 24 sectores de 18 comunas en toda la parroquia Colonche.

Además, entre los convenios y servicios que se desarrollan hasta la actualidad, se encuentra la participación del Ministerio de Agricultura y Ganadería, un infocentro de la Corporación Nacional de Telecomunicación (CNT), Defensoría Comunitaria, Tenencia Política, Departamento de recaudaciones de CNEL.

Se considera la satisfacción de las necesidades de la población, como objetivo principal del GAD Parroquial de Colonche, por ende el desarrollo de su actividades deben ejecutarse de manera planificada bajo un direccionamiento estratégico y con optimas herramientas, como la implementación de una estructura organizacional que identifique a la institución, a sus competencias y a todo el talento humano que lo integra.

Aspecto Filosófico

El presente trabajo investigativo hace referencia a un estudios de paradigmas critico-propositivo, mostrando a través de investigaciones científicos el análisis y

entendimiento de los conceptos realizados en la base teórica que están directamente relacionados a la problemática y finalmente mostrar alternativas de soluciones.

Es importante resaltar la importancia de conocer de dónde radica la administración y la visión integran en la que engloban para dirigir una organización, es por eso que se hace referencia que la administración surgió después la evolución industrial y su principal exponente Taylor (1967), quien defendió el uso de método científico para determinar la mejor forma de que las organizaciones realicen sus actividades, iniciando con división de trabajo y especialidad y a su vez fue uno de los primeros en estudiar el comportamiento y el rendimiento del personal en las organizaciones.

Con esta aportación dio inicio a desarrollar la teoría general de la administración, creando sistemas organizativos que va propicio a la eficiencia y efectividad en las empresas como también principios de la administración, coincidiendo como menciona Fayol (1949).

Aspecto Legal

Los GADP, para poder ejercer sus funciones como institución deben realizar actividades netamente legales, los cuales son respaldados por el siguiente marco legal:

Constitución de la República del Ecuador (2008) del capítulo primero, Sección octava, referente a los derechos al trabajo y seguridad social estipulados en los artículos 34 y 35, hace referencia al trabajo como un derecho y un deber social, el Estado garantiza gozar del pleno respeto a su dignidad y seguridad social para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

En la misma Constitución, en el capítulo Séptimo, de acuerdo a la administración publica en el Artículo 225, menciona que las entidades públicas tienen como dependencias las funciones Ejecutiva, Legislativas, Judicial, Control social, Electoral y de Transparencia.

Art. 325.- “El estado garantizará el derecho al trabajo. Se recomienda todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todos los trabajadores”.

(Código Orgánico de organización territorial autonomía y descentralización, 2010)
Referenciado en el Título II capítulo IV con respecto a la organización territorial hace mención a las parroquias rurales en su artículo 24.

Art. 24. “Las parroquias rurales constituyen circunscripciones territoriales integradas a un cantón de ordenanzas expedida por el respectivo concejo municipal o metropolitano”.

En el Código Orgánico de organización territorial autonomía y descentralización (2010), indica en el Título III con respecto a los Gobiernos autónomos descentralizados que:

Art. 28.- “Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autonomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias”.

Art. 29.- “Funciones de los gobiernos autónomos descentralizados.- El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas: a) De legislación, normatividad y fiscalización, b) De ejecución y administración, y c) De participación ciudadana y control social”.

Referenciando el Capítulo IV de acuerdo a los Gobierno autónomo descentralizado parroquial rural en la Sección primero a cerca de la Naturaleza jurídica, sede y funciones menciona:

Art. 63.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que les corresponde.

Dentro de la Sección tercera- del presidente de la junta parroquial rural

Art. 69.- Presidente o presidenta de la junta parroquial rural.- Le corresponde al presidente o presidenta:

h) Expedir el orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.

q) Delegar funciones y representaciones a los vocales de la junta parroquial rural.

u) Dirigir y supervisar las actividades del gobierno parroquial rural, coordinando y controlando el trabajo de los funcionarios del gobierno parroquial rural.

En el Capítulo VI de acuerdo a la Estructura administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados se describe lo siguiente:

Art. 338.- Estructura Administrativa.- Cada gobierno regional, provincial, metropolitana y municipal tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fases y el ejercicio de sus competencias y funcionara de manera desconcentrada.

(Ley Orgánica de transparencia y acceso a la información Pública, 2016) Hace énfasis a la defunción de la información estipulado en el Artículo 7, como un proceso de transparencia en la gestión administrativa, mostrando a la ciudadanía información necesaria y disponible, difundiendo en el portal de información. Como también está regida por ley del Estado ecuatoriano en su artículo 118 de la constitución Política de la Republica, además que es considerada naturaleza obligatoria:

a) Estructura orgánica funcional, base legal que la rige, regulaciones y procedimientos internos aplicables a la entidad; las metas y objetivos de las unidades administrativas de conformidad con sus programas operativos.

d) Se publicarán los formularios o formatos de solicitudes que se requieran para los trámites inherentes a su campo de acción.

k) Planes y programas de la institución en ejecución.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional lo cual permitió conocer la relación y el grado que existe entre la estructura organizacional y las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, determinando a su vez situaciones y eventos que correlacionan las dos variables, estableciendo una hipótesis para realizar el respectivo análisis situacional del objeto de estudio.

Como también se precedió a utilizar la investigación descriptiva, en donde se detallaron hechos, situaciones y características del objeto de estudio mediante instrumentos de recolección de datos como: entrevistas y encuestas.

La investigación exploratoria, permitió realizar una búsqueda en el GAD Parroquial de Colonche, para de esta forma establecer un diagnóstico situacional a cerca de la realidad de los hechos que sustentan, participando directamente con su entorno.

A través del enfoque cualitativo se pudo estudiar mediante la entrevista, información relevante del fenómeno suscitado en el GAD Parroquial de Colonche, la cual fue un aporte fundamental en el trabajo de investigación.

El enfoque cuantitativo a través de información recopilada del instrumento de recolección de datos encuesta, permitió realizar un análisis estadístico de la población del objeto de estudio y continuamente medir el grado de correlación de las variables independiente y dependiente.

Mediante la investigación bibliográfica documental, se pudo establecer fundamentos principales de los diversos autores, que mediante sus conceptos y teorías se pudo describir definiciones sobre la estructura organizacional y su descomposición, del mismo aplicado a las funciones administrativas, por medio de artículos científicos y tesis, las cuales permitieron fortalecer nuestro estudio de investigación.

Finalmente, la investigación de campo, mediante el levantamiento de información que se realizó a base de los instrumentos de recolección de datos, se diagnosticó la situación real del GAD Parroquial de Colonche, la cual fue sustento principal para interactuar directamente con los involucrados y de esta manera obtener información relévale de acuerdo a la problemática del objeto de estudio.

3.2 Método de la investigación

Los métodos de investigación que se aplicaron son: Inductivo, deductivo, analítico y empírico lo que se detalla a continuación:

Esta investigación consideró el método inductivo, concluyendo generalmente a base de las observaciones y análisis de hechos particulares, que fueron realizadas a través de los instrumentos de recolección de datos, para determinar aspectos principales, hechos específicos y detalles importantes como los factores de influencia de la estructura organizacional del GAD Parroquial de Colonche, que a su vez se desarrolló a partir de sus dimensiones e indicadores del objeto de estudio.

La aportación del método deductivo permitió abarcar sucesos o hechos generales comenzando del nivel mundial hasta llegar a nivel local, haciendo uso de teorías anteriores las cuales permitieron identificar las problemáticas específicas.

El método analítico permitió estudiar y analizar las variables del objeto de estudio de manera general, mediante diversos criterios fundamentados lógicamente describiendo el tema de la investigación con la finalidad de conocer los aspectos positivos y negativos del trabajo investigativo.

Finalmente, se consideró el método empírico, como complemento de recolección de datos verídicos y fiables como fuentes primarias a través de entrevistas a los representantes del GAD Parroquial de Colonche y encuestas a los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche las cuales se describen a continuación:

La entrevista, se ejecutó a los representantes del GAD Parroquial de Colonche, con la finalidad de conocer la situación actual de la institución determinando los factores de incidencia.

Adicional, se estableció encuesta a los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche para examinar la percepción que tiene acerca del objeto de estudio a base de preguntas concretas y coherentes, las cuales se enfocan en la contribución del cumplimiento de los objetivos de la investigación.

3.3 Diseño de la muestra

3.3.1 Población

La población a la que se sitúa el trabajo de investigación corresponde a los representantes del GAD Parroquial de Colonche, los cuales están inmersos en las actividades administrativas; y, a los trabajadores que son partes del GAD Parroquial los cuales se resumen a continuación:

Tabla 1: Población

Población	Cantidad	Técnica
Presidente del GAD Parroquial de Colonche	1	Entrevista
Vicepresidente	1	Entrevista
Vocales	3	Encuesta
Personal Administrativo	5	Encuesta
Concerje	1	Encuesta
Técnicos de Proyectos área “Personas con discapacidad”	5	Encuesta
Técnicos de Proyectos área “Adultos Mayores”	3	Encuesta
Educadoras de CIBV	46	Encuesta
TOTAL	73	Personas

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

3.3.2 Muestra

El trabajo de investigación efectuado en el GAD Parroquial de Colonche de acuerdo a la población anteriormente mencionada es de 71 personas, dicha población se considera realizada con el método no probabilístico por conveniencia, por tanto no se desarrolla el cálculo de muestra.

3.4 Diseño de Recolección de Datos

Para realizar la debida recolección de información de las variables existentes en el presente trabajo se amplió los siguientes procesos o técnicas de recolección de información tales como: entrevista y encuesta.

3.4.1 Técnicas de Investigación

Entrevista

Este tipo de herramienta permitió una relación de forma directa con los representantes del GAD Parroquial de Colonche, en este caso con el presidente y vice-presidente del GAD Parroquial, ya que son la cabeza principal de la institución. Esta técnica interpersonal se realizó con la finalidad de obtener información ficticia y conocer la situación actual, recolectar información mediante las respuestas expresadas sobre el problema formulado, en donde los entrevistados mencionaron detalladamente las causas de la problemática.

Encuesta:

La ejecución de esta técnica principalmente se debe considerar los derechos de la persona las cuales pertenecen a la población establecida, la obtención de esta información de interés es muy relevante sobre cómo incide la estructura organizacional en las funciones administrativa del GAD Parroquial de Colonche.

Resalta la importancia del investigador debido a que garantiza que el estudio puede desplegar una serie de beneficios en diferentes ámbitos dentro de la población, emitiendo en un cuestionario 14 preguntas para conocer los diferentes criterios de las personas quienes forman parte del GAD Parroquial de Colonche, como son los vocales, personal administrativo, personal operativo interno y externo de la institución. Las preguntas realizadas se las consideró cerradas utilizando escala de Likert, cuya técnica permite medir las actitudes y analizar los pensamientos de las personas encuestadas sobre los acontecimientos dentro de la institución estudiada.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis de datos

Análisis de resultados de la entrevista

1. ¿Conoce que tipo de Estructura Organizacional está establecida en el GAD Parroquial de Colonche?

Respondiendo los representantes del GAD Parroquial de Colonche, no conocer el tipo de estructura organizacional establecida en la institución, debido a que la estructura definitiva fue realizada empíricamente o se realiza a base de ejemplos en la web, esto se debe a la falta de conocimiento del significado de la estructura organizacional, de su importancia y de los beneficios que esta ofrece a la organización dentro de cada institución.

2. ¿Cuáles son los criterios básicos para la distribución de las áreas de trabajos en la institución?

Los representantes manifiestan que el criterio que se utiliza para la distribución de las áreas de trabajo es de acuerdo a la ley del COOTAD, en donde a base de la elección popular se determina el presidente, vicepresidente y tres vocales, el personal que se recluta para las diferentes funciones se basan en las necesidades que requieren en la población de la Parroquia que es netamente decidida por el presidente de la institución.

3. ¿El GAD Parroquial cuenta con normas y procedimientos para realizar las determinadas funciones?

Manifestaron los representantes del GAD Parroquial de Colonche, que cuentan con normas y reglamentos netamente del COOTAD donde indica las obligaciones e impedimentos que deben considerar los representantes de la institución, para realizar de manera eficiente las gestiones administrativas, pero que no realizan manuales de normas y procedimientos para cada función que desempeña cada colaborador dentro de la institución, pero consideran necesario y muy importante la ejecución de la misma, ya que de esta forma mejoraría los procesos y se llevaría un control de las gestiones que se realizan.

4. ¿Bajo qué directrices construye la planeación institucional?

Los representantes indicaron que la planeación institucional se realiza bajo los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo del buen vivir tomando en consideración las necesidades de los habitantes de la parroquia Colonche y por medio de las directrices del COOTAD para la debida ejecución de las funciones administrativas.

5. ¿Cuáles son los métodos o estrategias que aplica para cumplir los objetivos planteados?

Los representantes de la institución consideran como estrategias las competencias que les rige para cumplir los objetivos planteados en el GAD, pero no cuentan con métodos ni estrategias en cada dependencia de la institución para alcanzar las metas

u objetivos, pero consideran que es importante la ejecución de la misma, ya que facilitará el cumplimiento de los objetivos de manera eficiente y efectiva.

6. ¿Considera que la institución cuenta con un organigrama eficiente?

Los representantes manifestaron que no tienen conocimiento de cómo se realiza un organigrama, por lo que el organigrama que está establecido junto con las demás gestiones escritas son realizadas de las anteriores autoridades de la institución, no consideran importante la ejecución de la misma es por eso que no se han preocupado por la actualización de los sistemas administrativos.

7. ¿De qué manera son representadas las funciones y responsabilidades de los miembros del GAD Parroquial de Colonche?

Respondieron los representantes de la institución las funciones y responsabilidades son representadas mediante informes realizados por las personas encargadas de cada área de trabajo, pero no cuentan con manuales formales que determinen las funciones y responsabilidades que debe realizar cada colaborador en la institución, debido a la falta de conocimiento que se requiere para la realización y ejecución.

8. ¿Qué estrategias promueven al personal el óptimo desempeño administrativo?

Manifestaron los representantes del GAD, que el tipo de estrategia que promueven al personal para el óptimo desempeño son: mantenerlos en un espacio adecuado, flexibilidad en los horarios de trabajo y un clima laboral estable, consideran que

son las estrategias principales e importantes para que los colaboradores de la institución desarrollen de manera eficiente las actividades laborales.

9. ¿Qué estrategias o actividades se desarrollan para integrar el personal del GAD Parroquial de Colonche?

Indicaron los representantes de la institución que las integraciones que se realizan son independientes de cada área de trabajo, no ha surgido integración con todos los colaboradores debido a que no se llega un mutuo acuerdo y porque no hay predisposición de todos los involucrados, además no contar con presupuesto para las diferentes actividades que se quieran realizar en la institución.

10. ¿Cuáles son los indicadores para establecer seguimiento, control y evaluación de las actividades y responsabilidades en las unidades departamentales?

Los representantes manifestaron que los indicadores de seguimiento, control y evaluación se les realizan por medio de las autoridades, encargadas de rendición de cuentas y de otras actividades formales que se deben cumplir, pero no se realiza este tipo de proceso o de gestión a los colaboradores de las distintas áreas de trabajo, puesto que los realizan empíricamente a través de informe o de visitas hacia los lugares de trabajo en las que ellos permanecen.

Encuestas realizadas a los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche

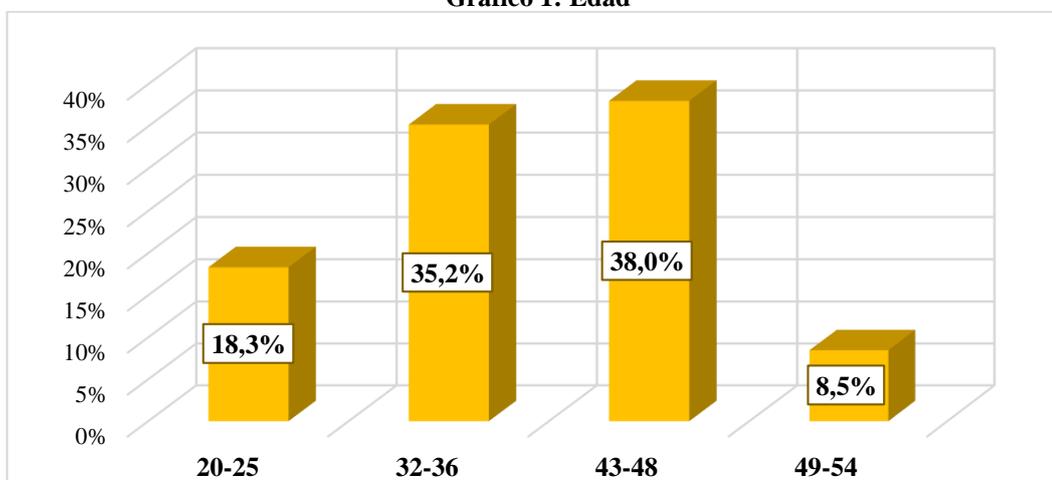
Información general

Tabla 2: Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	20-25	13	18,3%
	32-36	25	35,2%
	43-48	27	38,0%
	49-54	6	8,5%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 1: Edad



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

De acuerdo los datos recopilados de los trabajadores encuestados, reflejan gran cantidad de personas con edades entre 43-48 años, seguido de personas con 32-36 años, un mínimo porcentaje de personas con edades 20-25 años y finalmente en baja proporción con personas de edades entre 49-54 años. Se puede interpretar que en la institución estudiada el mayor porcentaje recae en los trabajadores adultos y el menor porcentaje son colaboradores adultos mayores.

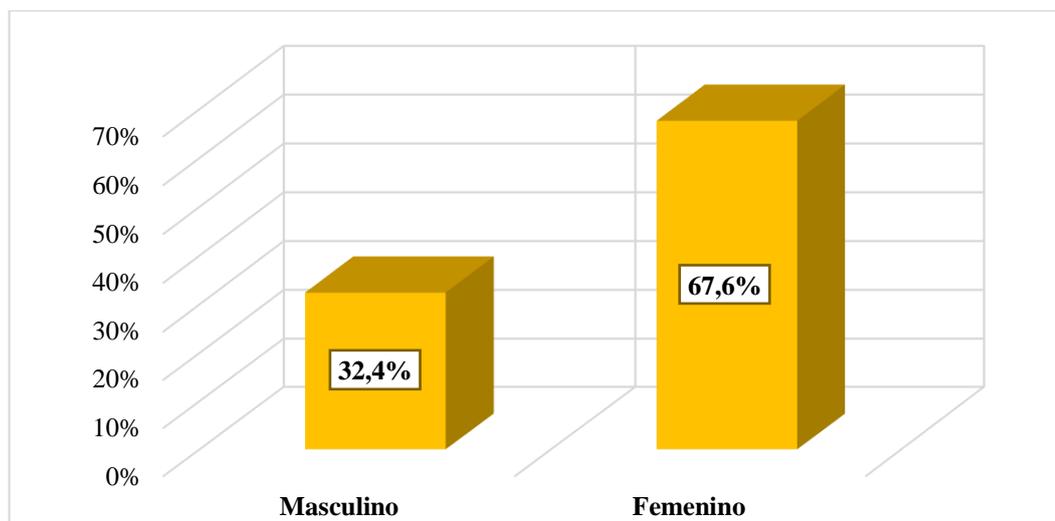
Género

Tabla 3: Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	23	32,4%
	Femenino	48	67,6%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 1: Género



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Del total de los colaboradores de la institución encuestadas el mayor porcentaje son de género femenino, mientras que el menor porcentaje corresponde al género masculino. Se interpreta que el mayor porcentaje recae en el género femenino debido a que la mayoría de la misma son educadoras de los centros infantiles de la parroquia Colonche, mientras que el menor porcentaje es de género masculino cuyas personas están divididas en los diferentes cargos, es importante mencionar que ambos géneros ratifican saber las gestiones realizadas en el GAD Parroquial.

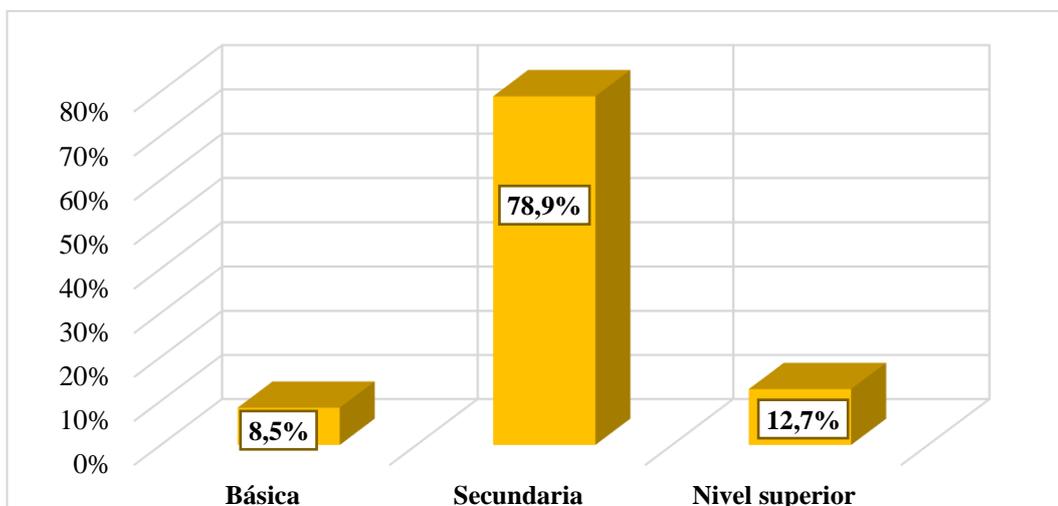
Nivel de Instrucción

Tabla 4: Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Básica	6	8,5%
	Secundaria	56	78,9%
	Nivel superior	9	12,7%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 2: Nivel de instrucción



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a los colaboradores encuestados se determina un mayor porcentaje de nivel de instrucción secundaria, seguido de un porcentaje mínimo de personas con nivel de instrucción superior y finalmente, un porcentaje menor de instrucción básica. Según los datos obtenidos se evidencia un mayor porcentaje de colaboradores de la institución con nivel de instrucción secundaria puesto que es uno de los requisitos para ejercer cargos a nivel administrativo.

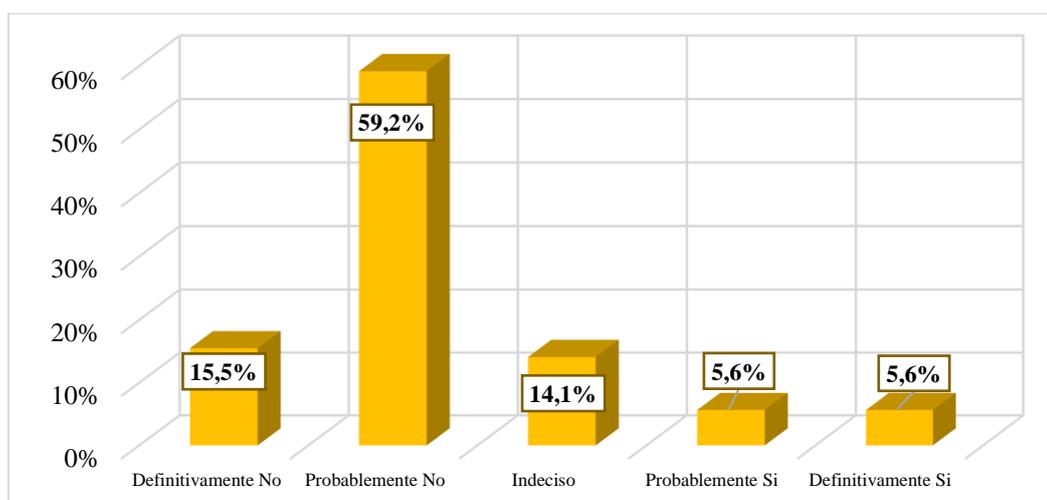
Pregunta 1 ¿Conoce cuál es la estructura organizacional establecida en el GAD Parroquial de Colonche?

Tabla 5: Estructura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	11	15,5%
	Probablemente No	42	59,2%
	Indeciso	10	14,1%
	Probablemente Si	4	5,6%
	Definitivamente Si	4	5,6%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 3: Estructura organizacional



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos indican que el mayor porcentaje de los colaboradores encuestados probablemente no tiene conocimiento de la estructura organizacional establecida en el GAD Parroquial, mientras que el menor porcentaje de los encuestados mencionaron que probablemente sí tienen conocimiento de la estructura organizacional establecida. Por lo que se puede concluir que existe débil conocimiento de la aplicación de esta importante herramienta de Gestión.

Pregunta 2 ¿Conoce de qué forma se realiza el proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial de Colonche?

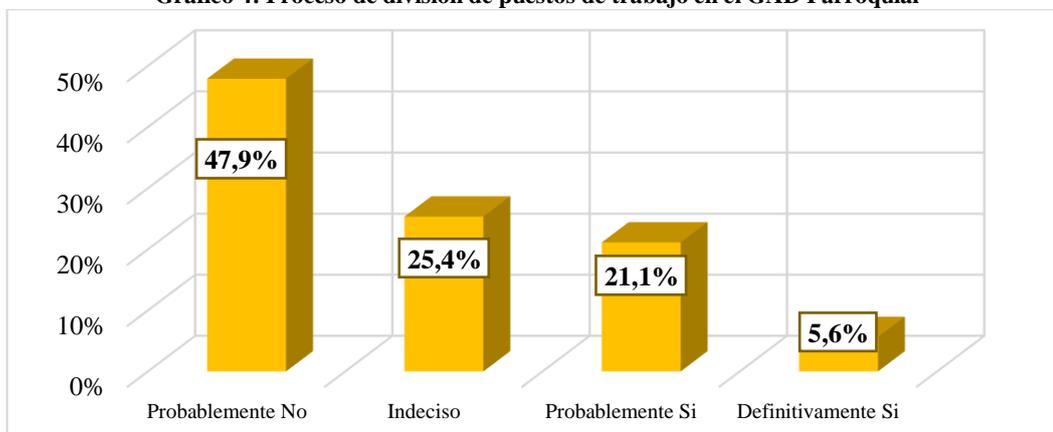
Tabla 6: Proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Probablemente No	34	47,9%
	Indeciso	18	25,4%
	Probablemente Si	15	21,1%
	Definitivamente Si	4	5,6%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 4: Proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas, el mayor porcentaje de los encuestados mencionaron que probablemente no conocen los procesos división de los puestos de trabajos, mientras que el menor porcentaje indicaron que definitivamente sí tienen conocimiento. Se evidencia que los criterios de desconocimiento pertenecen a los colaboradores que no están directamente involucrados en la institución, mientras que funcionarios conocen los procesos de postulación y por lo consiguiente el proceso de división de puestos.

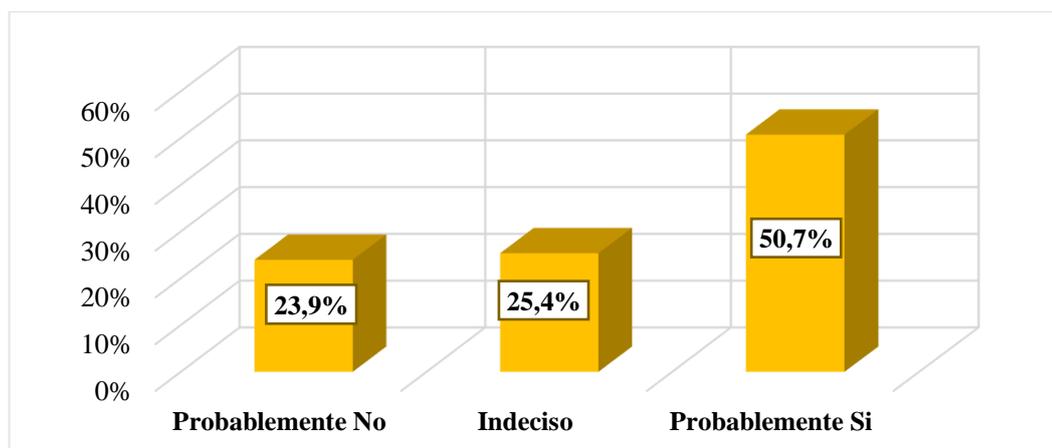
Pregunta 3 ¿Considera eficiente la distribución de las dependencias (departamentos o puestos) del GAD Parroquial de Colonche?

Tabla 7: Distribución de las dependencias (departamentos o puestos) del GAD Parroquial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Probablemente No	17	23,9%
	Indeciso	18	25,4%
	Probablemente Si	36	50,7%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 5: Distribución de las dependencias (departamentos o puestos) del GAD Parroquial



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a la consideración de los colaboradores, se determina que el mayor porcentaje de encuestados mencionaron que probablemente sí es eficiente la distribución de dependencia en la institución, mientras que un menor porcentaje de los encuestados indicaron que probablemente no. Por lo tanto se puede indicar que, pese a la conformidad de las dependencias existentes en el GAD Parroquial, existe la oportunidad de adjuntar nuevos departamentos de acuerdo a las necesidades de la ciudadanía.

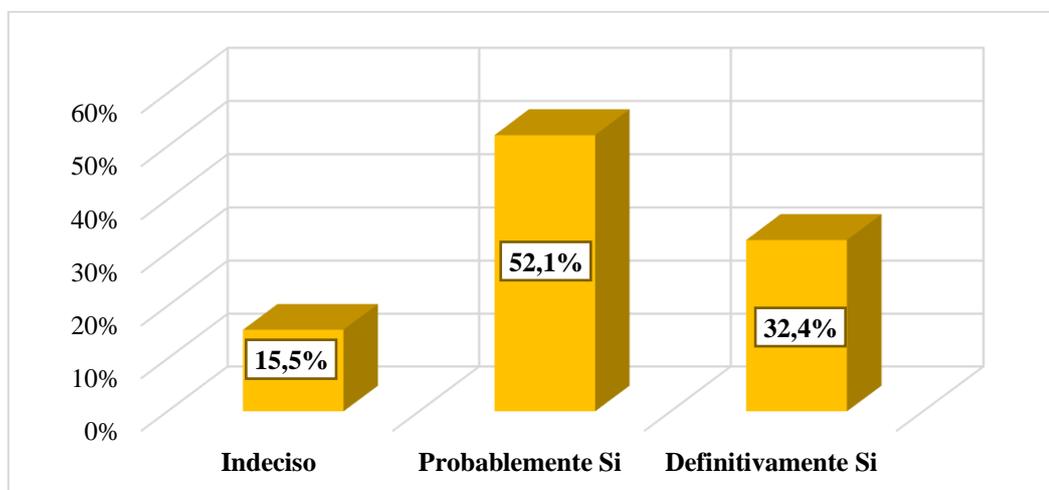
Pregunta 4 ¿Considera idóneos los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial de Colonche?

Gráfico 6: Los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Indeciso	11	15,5%
	Probablemente Si	37	52,1%
	Definitivamente Si	23	32,4%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 7: Los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Del total de los colaboradores encuestados se determina que existe un mayor porcentaje que indicaron que probablemente sí considera idóneos los cargos encomendados a los actuales representantes, mientras que un menor porcentaje de los encuestados se encuentran indecisos al momento de manifestar sus criterios. Debido a que los cargos designados, obedecen a un proceso de elección popular, los funcionarios y colaboradores se encuentran mayormente conformes.

Pregunta 5 ¿Conoce cuáles son las normas y procedimientos del GAD

Parroquial de Colonche?

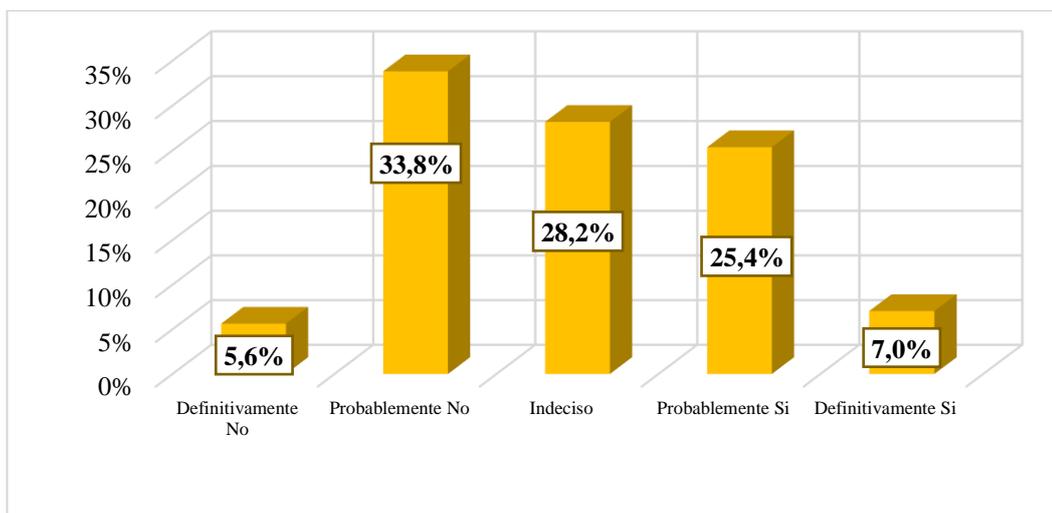
Tabla 8: Las normas y procedimientos del GAD Parroquial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	4	5,6%
	Probablemente No	24	33,8%
	Indeciso	20	28,2%
	Probablemente Si	18	25,4%
	Definitivamente Si	5	7,0%
	Total		71

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 8: Las normas y procedimientos del GAD Parroquial



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

De acuerdo a la consideración de los colaboradores encuestados un mayor porcentaje indica que probablemente no tienen conocimiento de las normas y procedimientos, mientras que el menor porcentaje indicaron que definitivamente no conocen las normas y procedimientos de la institución, se puede concluir que existe desconocimiento sobre las normativas que guían al GAD Parroquial, incidiendo desfavorablemente en las actividades de las mismas.

Pregunta 6 ¿Cree que la filosofía empresarial está bien definida?

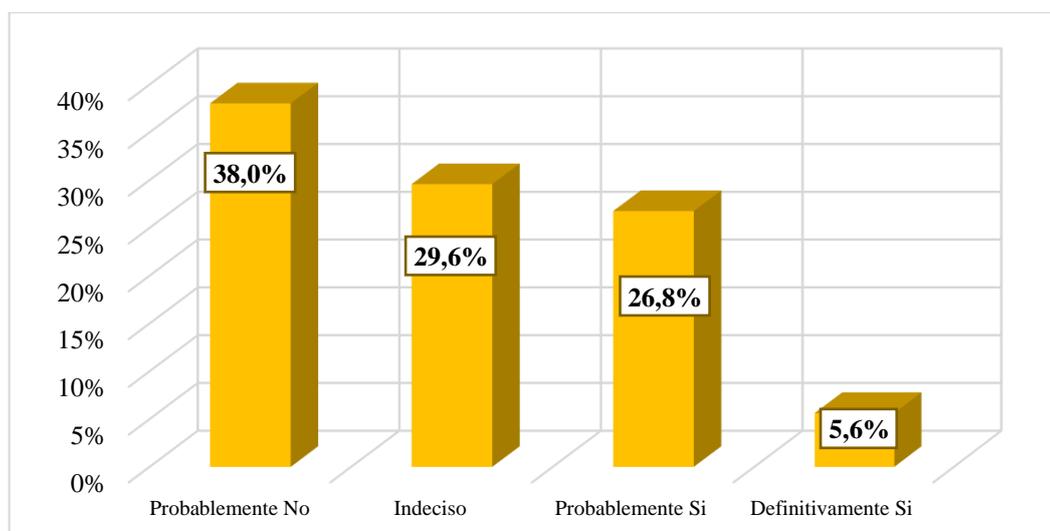
Tabla 9: Filosofía empresarial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Probablemente No	27	38,0%
	Indeciso	21	29,6%
	Probablemente Si	19	26,8%
	Definitivamente Si	4	5,6%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 9: Filosofía empresarial



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a las respuestas de los colaboradores, un mayor porcentaje de los encuestados indica que la filosofía empresarial de la institución probablemente no está bien definida, mientras que un menor porcentaje de los encuestados mencionaron que definitivamente sí está bien establecida, se puede concluir que la filosofía empresarial tiene el potencial de ser mejorada, bajo la consideración de metas institucionales que identifiquen al sector y promuevan su desarrollo.

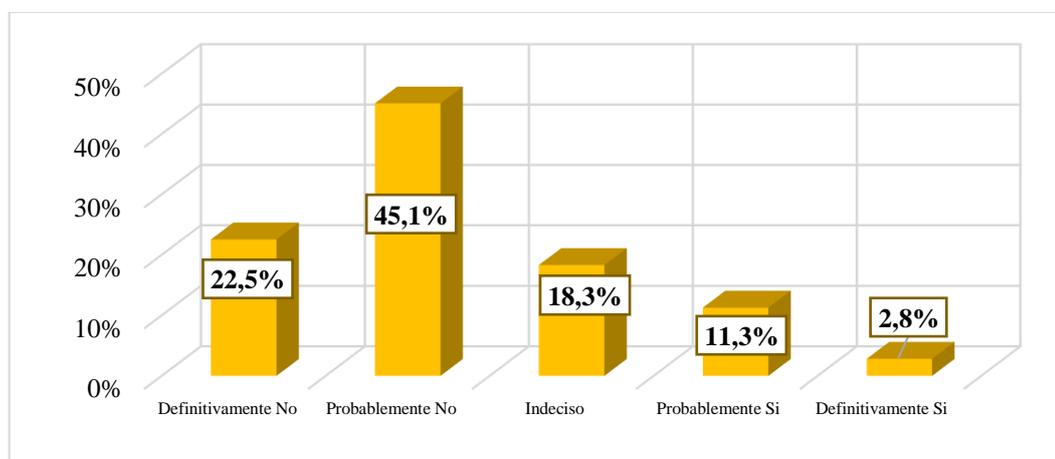
Pregunta 7 ¿Conoce cuál es la planeación institucional?

Tabla 10: Planeación institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	16	22,5%
	Probablemente No	32	45,1%
	Indeciso	13	18,3%
	Probablemente Si	8	11,3%
	Definitivamente Si	2	2,8%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 10: Planeación institucional



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Del total de los colaboradores encuestados resaltan un mayor porcentaje indicando que no conocen la planificación institucional del GAD Parroquial, mientras que un porcentaje menor mencionan conocer la planificación institucional. Se puede concluir que por ser la planificación un proceso interno, existe el desconocimiento de gran parte de los colaboradores, por lo que se considera adecuado un proceso de socialización inclusiva.

Pregunta 8 ¿Evidencia un claro cumplimiento de los objetivos institucionales planteados por la gestión de los representantes del GAD Parroquial?

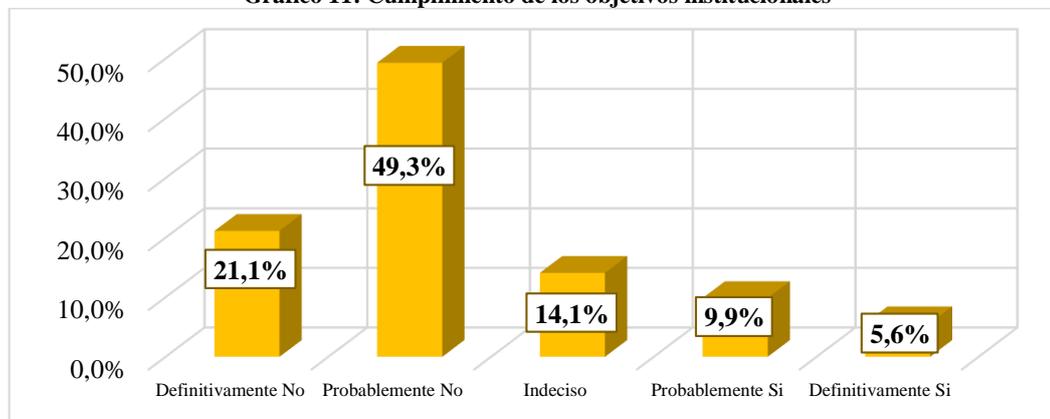
Tabla 11: Cumplimiento de los objetivos institucionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	15	21,1%
	Probablemente No	35	49,3%
	Indeciso	10	14,1%
	Probablemente Si	7	9,9%
	Definitivamente Si	4	5,6%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 11: Cumplimiento de los objetivos institucionales



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a los resultados de las encuestas se determina que existe un porcentaje mayor donde indica que probablemente no se evidencia un claro cumplimiento de los objetivos institucionales, mientras que en menor proporción manifiestan que definitivamente sí evidencia un cumplimiento claro de los mismos. Se puede concluir que existe la necesidad de aplicar estrategias, a través de herramientas que fomenten el cumplimiento de las metas institucionales.

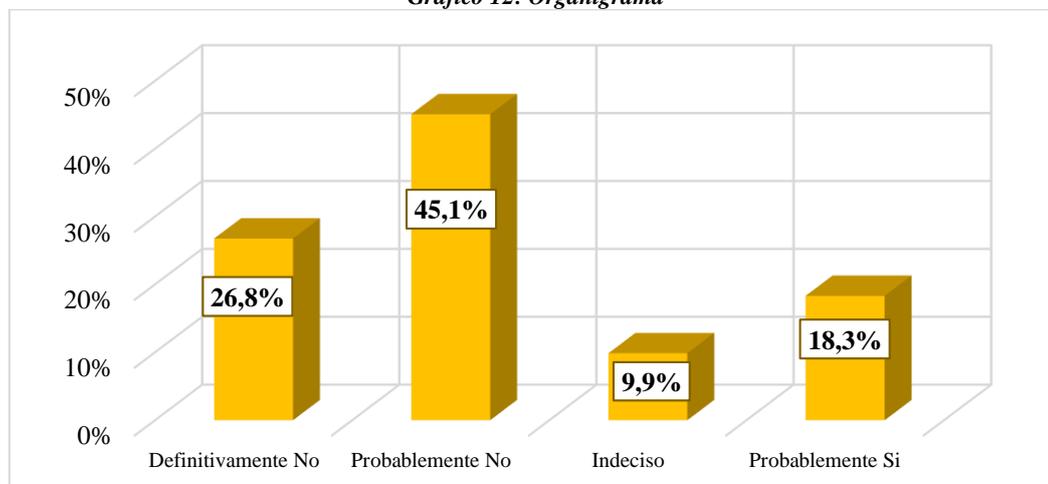
Pregunta 9 ¿El GAD Parroquial de Colonche cuenta con un organigrama eficiente?

Tabla 12: organigrama

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	19	26,8%
	Probablemente No	32	45,1%
	Indeciso	7	9,9%
	Probablemente Si	13	18,3%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 12: Organigrama



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

De acuerdo a los colaboradores encuestados un mayor porcentaje mencionan que la institución probablemente no cuente con un organigrama eficiente, debido a que no se está considerando el tipo de organigrama y los niveles de mandos existentes en la institución, mientras que un menor porcentaje indican que probablemente sí. Se puede concluir que existe la oportunidad de aplicar mejoras en el organigrama de la institución, con la finalidad de contribuir al desarrollo óptimo de la misma.

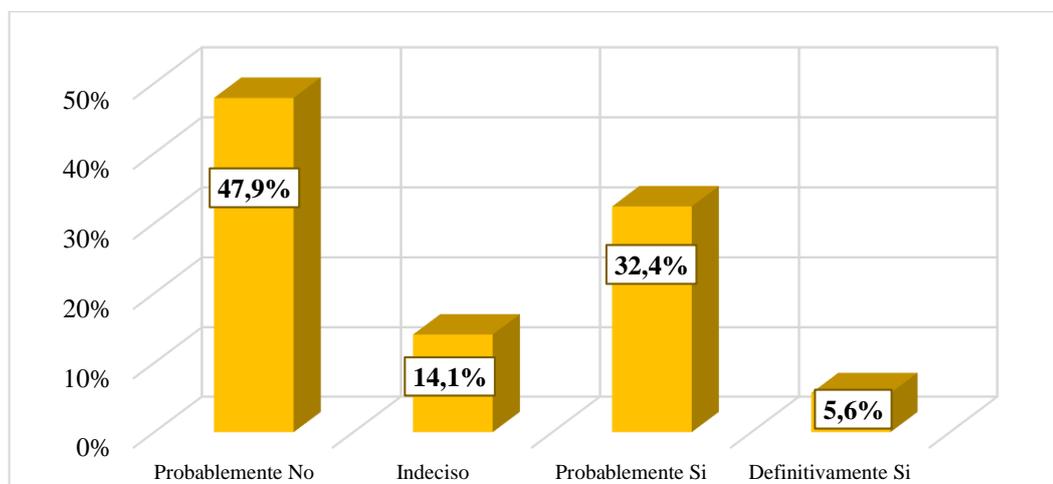
Pregunta 10 ¿Cree que los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche conocen sus funciones y responsabilidades?

Tabla 13: Funciones y responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Probablemente No	34	47,9%
	Indeciso	10	14,1%
	Probablemente Si	23	32,4%
	Definitivamente Si	4	5,6%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 13: Funciones y responsabilidades



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

De acuerdo a la ponderación de los colaboradores encuestados se determina que existe un porcentaje mayor indicando que probablemente no conozcan sus funciones y responsabilidades, mientras que el menor porcentaje menciona que definitivamente sí conocen sus funciones y responsabilidades. Se evidencia las actividades se desarrollan bajo la inexistencia de un manual de funciones que promueva de manera óptima el desarrollo institucional.

Pregunta 11 ¿Evidencia poder de decisión en manejo y solución de conflictos por parte de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?

Tabla 14: Poder de decisión en manejo y solución de conflictos

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	1	1,4%
	Probablemente No	31	43,7%
	Indeciso	15	21,1%
	Probablemente Si	19	26,8%
	Definitivamente Si	5	7,0%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

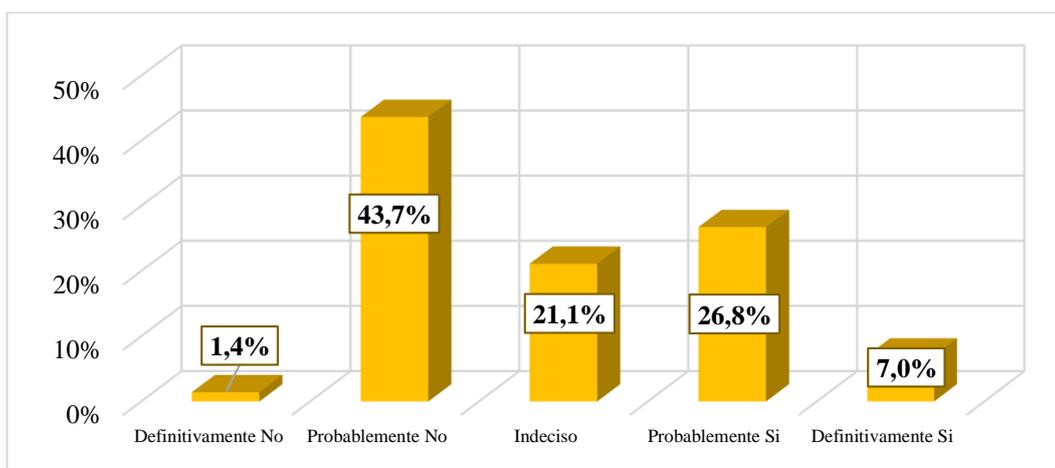


Gráfico 14: Poder de decisión en manejo y solución de conflictos

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Del total de los colaboradores encuestados el mayor porcentaje mencionaron que probablemente no se evidencia poder de decisión en manejo y solución de conflictos por los representantes de la institución, mientras que el menor porcentaje indicaron que definitivamente no evidencia poder de decisión. Se evidencia que el proceso de toma de decisiones, pese a ser un proceso ligado al líder de la institución, se puede construir de manera óptima bajo la consideración de todos sus integrantes.

Pregunta 12 ¿Considera la existencia de un desarrollo integral del personal del GAD Parroquial de Colonche?

Tabla 15: Desarrollo integral del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Probablemente No	41	57,7%
	Indeciso	10	14,1%
	Probablemente Si	12	16,9%
	Definitivamente Si	8	11,3%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

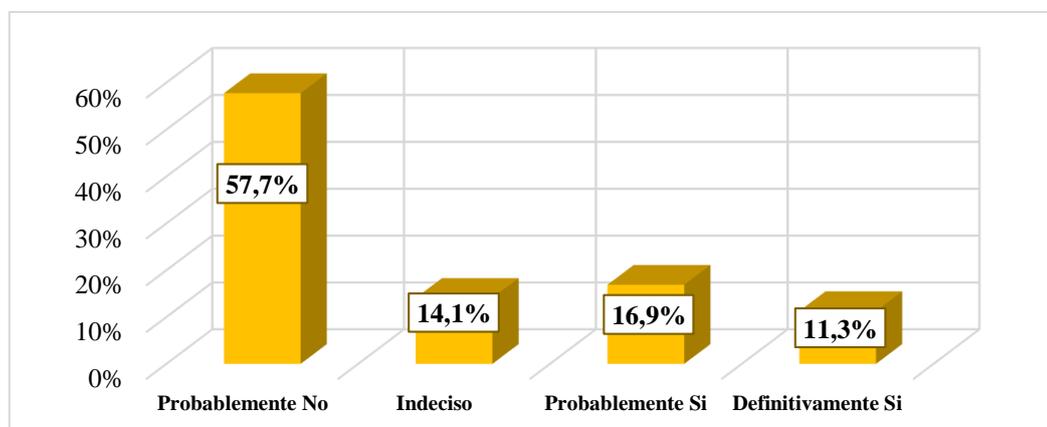


Gráfico 15: Desarrollo integral del personal

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a los encuestados la mayoría de los colaboradores mencionaron que probablemente no existe desarrollo integral del personal, mientras que existe una menor proporción de colaboradores indicando que definitivamente sí existe un desarrollo integral. Lo cual muestra que existe la necesidad de implementar actividades y estrategias que promuevan el desarrollo integral del personal del GAD Parroquial.

Pregunta 13 ¿Considera que la comunicación ejercida entre los funcionarios y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche se desarrolla de manera efectiva?

Tabla 16: Comunicación entre funcionario y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Probablemente No	38	54%
	Indeciso	10	14%
	Probablemente Si	15	21%
	Definitivamente Si	8	11%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

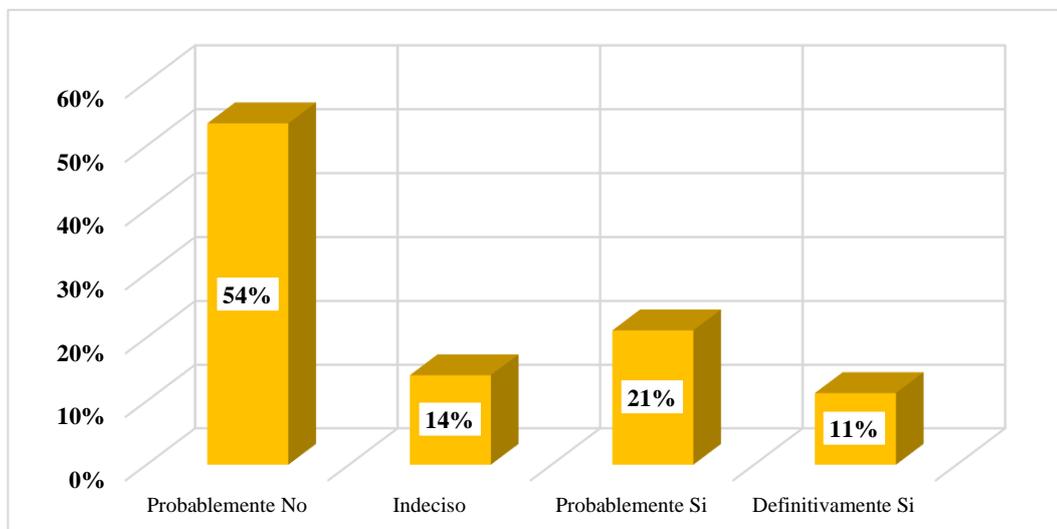


Gráfico 16: Comunicación entre los funcionarios y colaboradores del GAD

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Analisis e interpretación

En relación a los resultados alcanzados a través de las encuestas, existe una mayoría considerable que manifiestan que probablemente no se ejerce la comunicación de manera efectiva, mientras que en menor proporción indican que sí. Por lo que se puede concluir que existe incidencia desfavorable de la comunicación como medio de interrelación entre funcionarios y colaboradores.

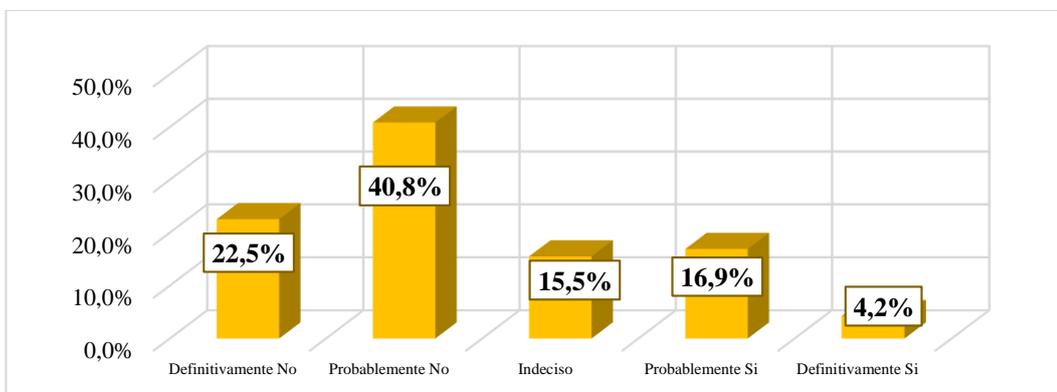
Pregunta 14 ¿Evidencia un claro desempeño de control por parte de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?

Tabla 17: Desempeño de control

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	16	22,5%
	Probablemente No	29	40,8%
	Indeciso	11	15,5%
	Probablemente Si	12	16,9%
	Definitivamente Si	3	4,2%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 17: Desempeño de control



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a la ponderación de los colaboradores se determina que existe un mayor porcentaje de encuestados que mencionaron que probablemente no evidencia un claro desempeño de control por parte de los representantes del GAD Parroquial, mientras que un porcentaje menor indicaron que definitivamente sí evidencian un claro desempeño de control, se puede concluir que existe la necesidad de implementar procesos que justifiquen las actividades realizadas y a su vez no sacrifiquen la armonía o el clima laboral en la institución.

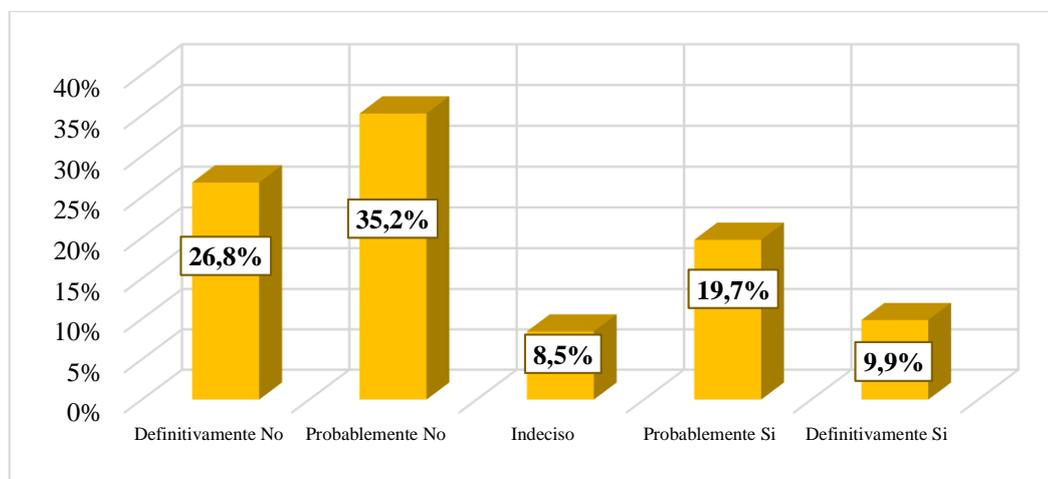
Pregunta 15 ¿Considera que existe un eficiente proceso de evaluación de desempeño a los que integran el GAD Parroquial de Colonche?

Tabla 18: Proceso de evaluación de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Definitivamente No	19	26,8%
	Probablemente No	25	35,2%
	Indeciso	6	8,5%
	Probablemente Si	14	19,7%
	Definitivamente Si	7	9,9%
	Total	71	100%

Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Gráfico 18: Proceso de evaluación de desempeño



Fuente: Personal del GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Análisis e interpretación

Conforme a la ponderación de los colaboradores en su mayor porcentaje mencionaron que probablemente no existe proceso de evaluación de desempeño, mientras que en menor proporción de colaboradores indican que definitivamente sí existe evaluación de desempeño, se puede concluir que existe la oportunidad de incluir un óptimo proceso de evaluaciones de desempeño que motiven y promuevan el desarrollo profesional de los integrantes del GAD parroquial de Colonche.

4.2 Limitaciones

En el transcurso del desarrollo de la investigación se presentaron los siguientes acontecimientos:

- Escasa información actualizada por parte del representante del GAD Parroquial, por lo que se optó visitar las instalaciones de CONAJUPARE y la prefectura en el departamento de sala de consejeros para adquirir más información de acuerdo a la problemática de la investigación.
- El tiempo y el dinero fueron los recursos que más prevaleció para que la recolección de datos se realizara, en los cuales se invirtió más de lo normal, producto de que los representantes no se encontraban en las instalaciones para las debidas entrevistas y los colaboradores trabajan en campo; se produjo al traslado de las diferentes comunas para realizar las encuestas.
- Falta de Predisposición de los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche al momento de realizar las debidas encuestas.

4.3 Resultados

Para la correlación y comprobación de las variables del trabajo de estudio se utilizó la técnica estadística Chi-cuadrado, por medio de los resultados obtenidos del sistema estadístico SPSS, relacionando dos preguntas de referencia a las dos variables estudiadas.

H₀: La estructura organizacional no incide en el desarrollo de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche.

H1: La estructura organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche.

Se procedió a ingresar los datos recolectados en las encuestas de los 71 colaboradores del GAD Parroquial Colonche en el programa SPSS versión 20, de acuerdo a la ponderación de los mismos se tomó en consideración la tabla de contingencia cruzadas, para relacionar dos preguntas de las variables del objeto de estudio, refiriéndose a la variable independiente estructura organizacional la pregunta N° 2 ¿Conoce de qué forma se realiza el proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial de Colonche? y en la variable dependiente funciones administrativas se consideró la pregunta N° 10 ¿Cree que los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche conocen sus funciones y responsabilidades? dando como resultado la aceptación de la hipótesis alternativa obteniendo un nivel de incidencia en las dos variables, las cuales se proyectan a continuación:

Tabla 19: Resumen del procesamiento de los casos
Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Conoce de qué forma se realiza el proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial de Colonche? * ¿Cree que los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche conocen sus funciones y responsabilidades?	71	100%	0	0,0%	71	100%

Fuente: GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Tabla 20: Recuento, tabla de contingencia

Tabla de contingencia ¿Conoce de qué forma se realiza el proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial de Colonche? * ¿Cree que los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche conocen sus funciones y responsabilidades?						
Recuento						
		¿Cree que los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche conocen sus funciones y responsabilidades?				Total
		Probablem ente No	Indec iso	Probablem ente Si	Definitivame nte Si	
¿Conoce de qué forma se realiza el proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial de Colonche?	Probablement e No	21	1	12	0	34
	Indeciso	8	6	4	0	18
	Probablement e Si	5	3	7	0	15
	Definitivame nte Si	0	0	0	4	4
Total		34	10	23	4	71

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Tabla 21: Pruebas de Chi-cuadrado

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	82,562 ^a	9	,000
Razón de verosimilitudes	42,345	9	,000
Asociación lineal por lineal	10,686	1	,001
N de casos válidos	71		

a. 11 casillas (68,8%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,23.

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Lo datos obtenidos como resultados en la tabla del Chi-cuadrado de Pearson, se proyecta un valor de 82,562, con un grado de libertad de 9 y un nivel de significancia asintótica bilateral de 0,000, lo cual tiene una frecuencia esperada inferior a 0,05 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, mostrando existencia de relación de las dos variables de estudio, mostrando de esta manera que la estructura organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche.

Conclusiones

- El trabajo investigativo permitió identificar los factores como; comunicación entre funcionarios y colaboradores, estructura organizacional, liderazgo efectivo y proceso de organización como factores incidentes en el desarrollo óptimo de las funciones administrativas en la institución estudiada, a través de los instrumentos y técnicas utilizadas en la que se visualiza un claro potencial para ser mejorados, además la presente investigación permitió validar que la estructura organizacional establecida en GAD parroquial de Colonche, no cuenta con todos los elementos y areas intrínsecas en el desarrollo de sus funciones.
- Se determina que la deficiente organización que existe en la institución, de acuerdo a la delegación de funciones y responsabilidades, inciden en el desempeño eficiente y eficaz del personal que labora en la institución, ya que no tienen claro los roles y funciones que deben desempeñar.
- Se puede determinar que el factor comunicación dentro del Gad Parroquial de Colonche, posee el potencial de ser mejorado, ya que debido a ser la Parroquia Colonche cabecera central, a su vez la parroquia con mayor número de habitantes, se desarrolla el proceso de comunicación de manera ineficiente, por lo que la participación tanto interna como externa para la toma de decisiones, se idéntico obstruida por este factor.

Recomendaciones

- Incluir en la estructura organizacional, toda la instancia y jerarquías existentes para conformación del GAD Parroquial de Colonche, conforme lo delimita el COOTAD, además de la incorporación de áreas necesarias de acuerdo a los requerimientos de su conglomerado, con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales, mejorando el proceso de organización, manteniendo la comunicación de manera inclusiva, socializando a la comunidad las responsabilidades articuladas que se encuentran intrínsecas en su estructura organizacional.
- Implementar manual de funciones con su respectivo manual de procedimientos con la finalidad de establecer formalmente las responsabilidades asignadas a cada departamento, área y funcionario de la organización
- Socializar las actividades realizadas y por realizarse a través de los medios de comunicación necesarios, y establecer controles, evaluación y seguimiento tanto de los procesos internos como los que incluyan al conglomerado al que pertenecen, con la finalidad mantener una comunicación efectiva entre colaboradores, funcionarios y comunidad en general.

Bibliografía

- Benavides Pañeda, R. J. (2014). *Administración* (2 ed.). (K. Entrada Arriaga, Ed.) México: Mc Graw Hill.
- Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. D. (2013). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). (O. Fernández, Ed.) Colombia: Pearson.
- Blandez Ricalde, M. d. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Unid.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Código Orgánico de organización territorial autonomía y descentralización. (2010).
- Codina Jiménez , A. (2017). *Dirección de Organizaciones. Procesos y técnicas*. La Habana: Editorial UH.
- Coloma Sisalema, V. C. (2017). *La Estructura Organizacional y su incidencia en el rendimiento laboral del personal de SURTIOFFICE S.A.* Universidad de Guayaquil. Guayaquil: Repositorio Nacional en Ciencias y Tecnología. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TRABAJO%20DE%20TITULACION/DE%20BEA/revision%20literatura%20tesis%20de%20grado/estructura%20organizacion%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008).
- Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT). (2016). Obtenido de <http://corporativo.cnt.gob.ec/cnt-y-registro-civil-comparten-agencia-en-dos-parroquias-de-la-provincia-de-santa-elena/>
- Cruz Torres, J. F. (2014). *Liderazgo Inspiracional*. Estados Unidos de América: Asociación Internacional de Poetas y Escritorios Hispanos.
- Daft, R. L. (2013). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cengage Learning.
- Días Ruiz, C. A. (2013). *Administración de sistemas de gestión basada en principios*. Bogotá: Icontec.
- Ebrahimi, S., Firoozi, J., Jafari, M., & Gudarzi, N. (Junio de 2015). Investigating the Relation of Organizational Factors and Burnout in Employees and Providing Solutions: A Study on Employees of Bank Melli Iran. *Annals of Military & Health Sciences Research*, 13(3).

- Eggers, M. (2012). *Teorías de las organizaciones*. Buenos Aires: Maipue.
- Franklin Fincowsky, E. (2014). *Organización de empresas* (4 ed.). México: McGRAW-HILL.
- Franklin Fincowsky, E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Gilli, J. J. (2017). *Claves de la estructura organizativa* (Vol. 1). (D. Maldonado, Ed.) Ediciones Granica.
- Gómez Cardona, W. D. (2012). *Prácticas Empresariales* (20 ed.). Bogotá: ECO EDICIONES.
- Gómez M., L. R., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Dirección de Recursos Humanos*. Madrid: PEARSON.
- Guirao Cuesta, M. (2014). *Técnicas admistrativas básicas de oficina*. Madrid: EDITORIAL CEP S.L.
- Guízar , M. R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. México: MC GRAW HILL.
- Guzmán, Á., & Burgos, J. (SEPTIEMBRE de 2016). La estructura organizacional un componente básico en la evaluación del control interno de las PYMES de la Provincia de el Oro-República del Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 16.
- Huamán , L., & Ríos , F. (2015). *Metodologías para implementar la estrategia: Diseño organizacional de la empresa* (2 ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Jones, G. R. (2013). *Teoría Organizacional: Diseño y cambio en las organizaciones*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2013). *Elementos de administración un enfoque internacional y de innovación*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14 ed.). México: MC GRAW HILL.
- Ley Orgánica de transparencia y acceso a la información Pública. (2004). Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOTAIP.pdf>
- Luna González, A. (2014). *Proceso Adminitraivo* (Vol. 1). México: EBOOK.
- Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). (2015). Obtenido de <https://www.inclusion.gob.ec/mies-firmo-40-convenios-que-beneficiaran-a-8-205-personas-en-santa-elena/>

- Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). *Administración Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos* (1 ed.). México: Alfaomega.
- Montes, C. A., Montilla, O., & Mejía, E. (2014). *Control y evaluación de la gestión organizacional* (1 ed.). Bogotá: Alfaomega.
- Munch G., L. (2015). *Manejo del proceso aministrativo* (1 ed.). México: PEARSON.
- Münch, L. (2010). *Administración de Capital Humano*. México: TRILLAS.
- Munch, L. (2014). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (2 ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Omachonu, V. K., & Ross, J. E. (2014). *Principios de calidad total*. México: TRILLAS.
- Palacio, C. (2013). *El arte de dirigir el talento humano*. Lima: Fractal.
- Pinto, J. (2015). *Gerencia de proyectos, cómo lograr la ventaja competitiva* (3 ed.). Bogotá: Pearson.
- Plan Nacional de Desarrollo. (2017-2021). *Toda una Vida*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-de-ecuador>
- Prieto Herrera, J. E. (2012). *Gestión estratégica organizacional*. Bogotá: ECO EDICIONES.
- Pulgar-Vidal, L., & Rios Ramos, F. (2011). *Metodología para implementar la estrategia: diseño organizacional de la empresa*. Lima: UPC.
- Ríos Giraldo, R. M. (2016). *El talento humano en los sistemas de gestión* (2 ed.). Bogotá: INCONTEC.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: PEARSON.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentos de Administración* (8 ed.). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Sánchez Delgado, M. (2015). *Administración 1* (2 ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Tintín Pérez, A. G. (2015). *Estructura organizacional y la Gestión administrativa del GAD Municipal de San Pedro de Pelileo*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato: Organización de Empresas.

Vargas Cueva, L. (2010). *Principios de administración*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación* (15 ed.). México: McGrawHill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>Estructura Organizacional y su incidencia en las funciones administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, Año 2017.</p>	<p>Formulación: ¿Cómo incide la estructura organizacional en las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, Año 2017?</p> <p>Sistematización ¿Cuáles son los factores que inciden en el óptimo desempeño de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche?</p> <p>¿De qué manera el deficiente proceso de organización incide en la delegación de responsabilidades del personal del GAD Parroquial de Colonche?</p> <p>¿De qué manera incide la comunicación como medio de interrelación entre los funcionarios y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche?</p>	<p>Objetivo General: Analizar la incidencia de la estructura organizacional del GAD Parroquial de Colonche con respecto a sus funciones administrativas, a través de fuentes primarias y secundarias con el fin de mejorar el rendimiento institucional proponiendo una herramienta idónea para su aplicación.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cuáles son los factores que inciden en el óptimo desempeño de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche. • Definir de qué manera incide el deficiente proceso de organización en la delegación de responsabilidades del personal del GAD Parroquial de Colonche. • Establecer cómo incide la comunicación como medio de interrelación entre los funcionarios y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche. 	<p>Hipótesis Alternativa: “La estructura organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, Año 2017”</p> <p>Hipótesis Nula: “La estructura organizacional no incide en el desarrollo de las funciones administrativas del GAD Parroquial de Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2017”</p>	<p>Variable independiente: Estructura Organizacional</p> <p>Variable dependiente: Funciones Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • División por nivel jerárquico • Funcional • Cadena de mando • Reglas • Procedimientos • Filosofía empresarial • Organigrama • Manuales • Análisis de puestos • Toma de decisiones • Motivación • Comunicación • Liderazgo • Medición • Corrección • Retroalimentación

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Anexo 2: Matriz de Operacionalización Variable Independiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
La estructura organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, Año 2017.	V. I. Estructura Organizacional	Hace referencia a la división de tareas según su nivel jerárquico, agrupamientos por departamentos, tomando en consideración la respectiva coordinación según el poder de decisión	Especialización	<ul style="list-style-type: none"> • División por nivel jerárquico 	¿Conoce que tipo de Estructura Organizacional está establecida en el GAD Parroquial de Colonche?	Entrevista a representantes del GAD
			Departamentalización	<ul style="list-style-type: none"> • Funcional 	¿Cuáles son los criterios básicos para la distribución de las áreas de trabajos en la institución?	Entrevista a representantes del GAD
			Autoridad y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cadena de mando 	¿Considera idóneos los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial de Colonche?	Encuesta a la población
			Formalización	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos 	¿Conoce cuáles son las normas y procedimientos del GAD Parroquial de Colonche?	Encuesta a la población

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez

Anexo 3: Matriz de Operacionalización Variable Dependiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>La estructura organizacional incide en el desarrollo de las funciones administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia Santa Elena, Año 2017.</p>	<p>V. D. Funciones Administrativas</p>	<p>La función de la Administración se cristaliza mediante el proceso administrativo. Un proceso administrativo es el conjunto de etapas o fases sucesivas a través de las cuales se efectúan la administración, misma que se interrelacionan y forman un proceso integral.</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Filosofía empresarial 	¿Conoce cuales es la Planificación institucional?	Encuesta a la población
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Organigrama • Manuales • Análisis de puestos 	¿El GAD Parroquial de Colonche cuenta con un organigrama eficiente?	Encuesta a la población
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Motivación • Comunicación • Liderazgo 	¿Evidencia poder de decisión en manejo y solución de conflictos por parte de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?	Encuesta a la población
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Medición • Corrección • Retroalimentación 	¿Evidencia un claro desempeño de control por parte de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?	Encuesta a la población

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Beatriz Rodríguez



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

Anexo 4: Entrevista dirigida al Presidente del GAD Parroquial de Colonche

Objetivo del Instrumento: Analizar la incidencia de la estructura organizacional en las funciones administrativas en el GAD Parroquial de Colonche.

Nombre del Informante:

INTERROGANTES:

1. ¿Conoce que tipo de Estructura Organizacional está establecida en el GAD Parroquial de Colonche?

.....
.....

2. ¿Cuáles son los criterios básicos para la distribución de las áreas de trabajos en la institución?

.....
.....

3. ¿De qué forma realizan las normas y procedimientos?

.....
.....

4. ¿Bajo qué directrices construye la planeación institucional?

.....
.....

5. ¿Cuáles son los métodos o estrategias que aplica para cumplir los objetivos planteados?

.....
.....

6. ¿Considera que la institución cuenta con un organigrama eficiente? ¿Por qué?

.....
.....

7. ¿De qué manera son representadas las funciones y responsabilidades de los miembros del GAD Parroquial de Colonche?

.....
.....

8. ¿Qué estrategias promueven al personal el óptimo desempeño administrativo?

.....
.....

....

9. ¿Qué estrategias o actividades se desarrollan para integrar el personal del GAD Parroquial de Colonche?

.....
.....

10. ¿Cuáles son los indicadores para establecer seguimiento, control y evaluación de las actividades y responsabilidades en las unidades departamentales?

.....
.....



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

Anexo 5: Encuesta dirigida a los Colaboradores del GAD Parroquial de Colonche

Objetivo del Instrumento: Analizar la incidencia de la estructura organizacional en las funciones administrativas en el GAD Parroquial de Colonche.

Introducciones: Agradecemos con anticipación se sirva marcar sus respuestas con una “X”, en el recuadro respectivo.

Edad: ____ **Género:** Masculino ____ Femenino ____

Nivel de instrucción:

Básica Secundaria Nivel superior

OPCIONES DE LA ESCALA DE LIKERT

1	2	3
DEFINITIVAMENTE NO	INDECISO	DEFINITIVAMENTE SI

N°	ASPECTOS			
V. I. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3
ESPECIALIZACIÓN				
1	¿Conoce cuál es la Estructura Organizacional establecida en el GAD Parroquial de Colonche?			
2	¿Conoce de qué forma se realiza el proceso de división de puestos de trabajo en el GAD Parroquial de Colonche?			
DEPARTAMENTALIZACIÓN				
3	¿Considera eficiente la distribución de las dependencias (departamentos o puestos) del GAD Parroquial de Colonche?			

AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD				
4	¿Considera idóneos los cargos encomendados a los actuales representantes del GAD Parroquial de Colonche?			
FORMALIZACIÓN				
5	¿Conoce cuáles son las normas y procedimientos del GAD Parroquial de Colonche?			
V. D. FUNCIONES ADMINISTRATIVAS				
PLANIFICACIÓN				
6	¿Cree que la filosofía empresarial está bien definida?			
7	¿Conoce cuales es la Planificación institucional?			
8	¿Evidencia un claro cumplimiento de los objetivos institucionales planteados por la gestión de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?			
ORGANIZACIÓN				
9	¿El GAD Parroquial de Colonche cuenta con un organigrama eficiente?			
10	¿Cree Ud. que los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche conocen sus funciones y responsabilidades?			
DIRECCIÓN				
11	¿Evidencia poder de decisión en manejo y solución de conflictos por parte de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?			
12	¿Considera la existencia de un desarrollo integral del personal del GAD Parroquial de Colonche?			
13	¿Considera que la comunicación ejercida entre los funcionarios y colaboradores del GAD Parroquial de Colonche se desarrolla de manera efectiva?			
CONTROL				
14	¿Evidencia un claro desempeño de control por parte de los representantes del GAD Parroquial de Colonche?			
15	¿Considera que existe un eficiente proceso de evaluación de desempeño a los que integran el GAD Parroquial de Colonche?			

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Anexo 6: Carta aval

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL
Registro Oficial # 303 del 19 de Octubre del 2010
RUC: 0968565390001



Oficio N° 07- GADPR-C- 2018
Colonche, 19 de Mayo del 2018

Eco.
Margarita Panchana Panchana
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Presente. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente pongo en conocimiento que la Srta. **RODRIGUEZ CATUTO JOSSELIN BEATRIZ**, con cédula de identidad No. **245010823-4**, estudiante egresada de la **CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**, se encuentra autorizada para desarrollar y ejecutar su trabajo de investigación con el tema denominado **"ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE, CANTON SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017 "** Además se autoriza publicar el contenido de la tesis en el repositorio del portal web de la UPSE.

Particular que pongo en conocimiento para fines pertinentes.

Atentamente,

Sr. Salomón Cárdenas
Presidente GADPR COLONCHE
C.I. 0908227135



Dirección: Colonche Av. Tiburcio Rosales- vía Guangala
Email: juntaparroquialcol@yahoo.es
Telefono: 04-3036100

Anexo 7: Organigrama del GAD Parroquial de Colonche



**Gobierno Autónomo Descentralizado
Parroquial "Colonche"**

REG. OFICIAL N° 303 DE 19 DE OCTUBRE DEL 2010
COLONCHE - SANTA - ELENA - ECUADOR
RUC: 0968565390001



**ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE COLONCHE**



Anexo 8: Estructura organizacional del GAD Parroquial de Colonche

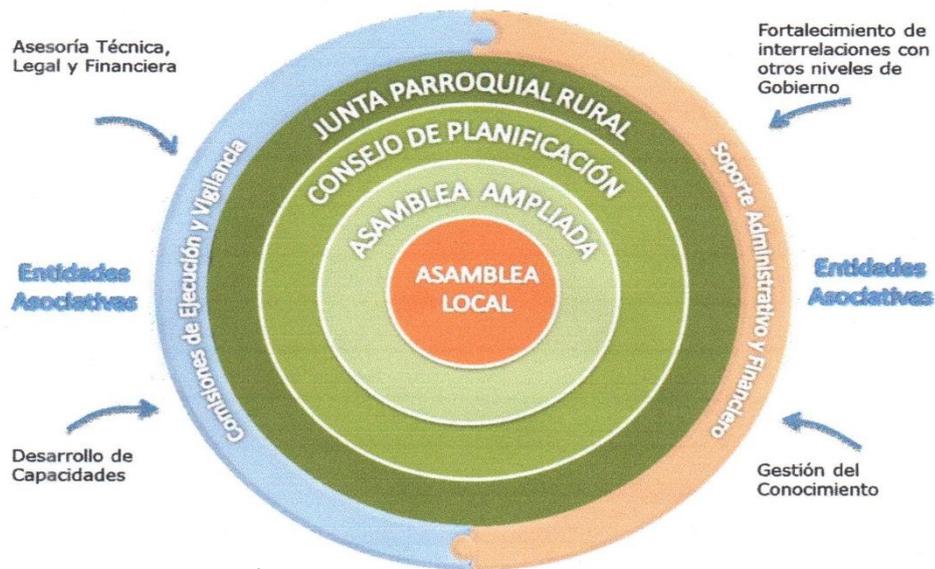


Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial "Colonche"

REG. OFICIAL N° 303 DE 19 DE OCTUBRE DEL 2010
COLONCHE - SANTA ELENA - ECUADOR
RUC: 0968565390001



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL



Anexo 9: Fotos



Entrevista al Presidente del GAD Parroquial de Colonche

Fuente: GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez



Encuesta a los colaboradores del GAD Parroquial de Colonche

Fuente: GAD Parroquial de Colonche
Elaborado por: Beatriz Rodríguez