



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL  
RURAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS,  
PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
PERÍODO 2014-2018.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AUTORA: LORENA JAZMIN REYES LAZO**

**TUTOR: DR. RODRIGO PICO GUTIÉRREZ, MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2013**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL  
RURAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS,  
PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
PERÍODO 2014-2018**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AUTORA: LORENA JAZMIN REYES LAZO**

**TUTOR: DR. RODRIGO PICO GUTIERREZ, MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2013**

La Libertad, 4 de Diciembre del 2013

### **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, **“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA, PERÍODO 2014-2018”**, elaborado por la Señorita REYES LAZO LORENA JAZMIN, egresada de la Carrera de Administración Pública, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, lo apruebo en todas sus partes.

**Atentamente**

.....  
Dr. Rodrigo Pico Gutiérrez, MSc.

**TUTOR**

## DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado principalmente a mi querida y dulce madre por sus sabios consejos y deseos de superación y entrega, porque admiro su fortaleza, a ella por estar presente en los momentos más difíciles y motivarme a la dirección de un mejor porvenir en nuestras vidas. A mi querido hermano por ser quien me motiva y me conduce con su ejemplo digno de superación para salir adelante, por su apoyo incondicional que me brindó desde el inicio de mis estudios superiores.

A mis Docentes por sus conocimientos brindados desde el inicio de esta Carrera, porque me demostraron lo importante que es llevar una vida profesional, por la confianza brindada, por su apoyo y esmero para ser una persona con criterios formados y tener valores éticos y profesionales, sin ellos no sería posible la culminación de esta carrera profesional

Lorena

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias, en primer lugar a nuestro Padre Dios, por sus bendiciones en mi vida.

A los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito, por permitirme realizar la presente investigación y poder elaborar este trabajo de titulación, al Sr. Guido Muñoz Clemente, Presidente del GAD Parroquial, por la oportunidad y la confianza brindada para dar cumplimiento a este trabajo, gracias a su labor y servicio a la colectividad.

A mis Docentes y de manera especial al Dr. Rodrigo Pico Gutiérrez, por su valioso aporte y tutorías en el desarrollo de este trabajo, y a todos aquellos que de alguna manera aportaron a la realización de este trabajo de investigación, muchas gracias.

Lorena

**TRIBUNAL DE GRADO**

---

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.  
**DECANA DE LA FACULTAD  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

---

Econ. David Batallas González, MSc.  
**DIRECTOR DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

---

Dr. Rodrigo Pico Gutiérrez, MSc.  
**PROFESOR TUTOR**

---

Ing. Germán Arriaga Baidal, MSc.  
**PROFESOR DE ÁREA**

---

Abg. Milton Zambrano Coronado, MSc.  
**SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR**



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

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL  
RURAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS,  
PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
PERÍODO 2014-2018.**

Autora: Lorena Jazmín Reyes Lazo  
Tutor: Dr. Rodrigo Pico Rodríguez, MSc.

**RESUMEN**

El trabajo de investigación tiene por objetivo evaluar la gestión pública en el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito, mediante la aplicación de técnicas y herramientas de investigación que permitan conocer la situación problemática, con el fin de elaborar una propuesta que de solución a la misma, el diseño de un “Plan Estratégico para el desarrollo institucional del GAD Parroquial de Anconcito”, para su elaboración es necesario conocer su fundamentación teórica que permita involucrarse con la temática del problema, conociendo la conceptualización de sus variables. La metodología utilizada en esta investigación determinó la validez y confiabilidad de la propuesta con cada uno de los procedimientos utilizados que permitió además obtener una discusión sobre el enfoque del tema y tomar las decisiones respectivas para el desarrollo del plan estratégico para la Institución. Las técnicas utilizadas para la investigación de campo fueron la encuesta y la entrevista que permitieron profundizar la opinión de los funcionarios y de los habitantes de la Parroquia, determinando sus resultados a través de un análisis e interpretación de cada una de las preguntas enfocadas a la gestión que realiza la Institución. Para finalizar esta investigación se desarrolla la propuesta del Plan Estratégico que busca establecer las directrices que la organización debe emplear para alcanzar los objetivos y lograr una gestión eficiente y eficaz que contribuya al desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito.

**Palabras claves:** Plan Estratégico, desarrollo institucional.

## ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
TRIBUNAL DE GRADO .....	v
RESUMEN .....	vi
ÍNDICE GENERAL .....	vii
ÍNDICE DE CUADROS .....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
1. TEMA.....	3
2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	3
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
3. OBJETIVOS .....	7
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
4. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA.....	8
5. HIPÓTESIS .....	10
5.1 HIPÓTESIS GENERAL .....	10
5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	10
6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	11
CAPÍTULO I.....	14
1. MARCO TEÓRICO .....	14
1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA .....	14
1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA .....	16
1.2.1 Plan Estratégico – Concepto.....	16
1.2.1.1 Importancia de elaborar un plan estratégico.....	17



1.2.1.2	Elementos del plan estratégico .....	18
1.2.1.3	Planeación Estratégica.....	21
1.2.1.4	Importancia de la planificación estratégica.....	23
1.2.1.5	Características de la Planificación Estratégica .....	23
1.2.1.6	Principios básicos de la planificación estratégica .....	24
1.2.1.7	Objetivo de la Planeación Estratégica. ....	26
1.2.1.8	Requisitos de la Planificación Estratégica en el ámbito público.....	26
1.2.1.9	Teorías de la Planificación Estratégica.....	28
1.2.1.10	Direccionamiento Estratégico .....	30
1.2.2	Desarrollo Institucional.....	31
1.2.2.1	Proceso del Desarrollo Institucional .....	33
1.2.2.2	Teorías .....	34
1.2.2.3	El Desarrollo Organizacional y el Cambio .....	39
1.2.2.4	Principios básicos del desarrollo organizacional.....	39
1.3	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL .....	41
1.4	FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	44
1.5	MARCO REFERENCIAL – SITUACIONAL .....	51
CAPÍTULO II .....		52
2.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	52
2.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
2.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	52
2.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	53
2.4	MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	54
2.5	TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN .....	55
2.6	INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
2.7	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
2.8	PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
CAPÍTULO III.....		60
3.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	60
3.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA .....	60
3.2	ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	74
3.3	CONCLUSIONES.....	85

3.4	RECOMENDACIONES.....	87
	CAPÍTULO IV.....	89
4.	LA PROPUESTA.....	89
4.1	PRESENTACIÓN.....	89
4.2	OBJETIVOS.....	90
4.2.1	Objetivo General.....	90
4.2.2	Objetivos Específicos.....	90
4.3	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	91
4.4	MODELO DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GAD PARROQUIAL DE ANCONCITO.....	92
4.4.1	Diagnóstico Institucional.....	92
4.4.2	Análisis situacional.....	92
4.4.3	Análisis del Medio Interno.....	93
4.4.3.1	Planificación:.....	93
4.4.3.3	Estructura Organizacional:.....	95
4.4.3.4	Talento Humano.....	99
4.4.4	Análisis del Medio Externo.....	100
4.4.4.1	Factor político y legal:.....	100
4.4.4.2	Factor Social:.....	100
4.4.4.3	Factor Sociocultural:.....	101
4.4.5	Matriz FODA del análisis interno y externo.....	101
4.5	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	104
4.5.1	MISIÓN.....	104
4.5.2	VISIÓN.....	104
4.5.3	VALORES.....	104
4.5.4	OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	106
4.5.5	EJES ESTRATÉGICOS.....	107
4.5.5.1	Talento humano.....	107
	Objetivo Estratégico.....	107
	Política.....	107
	Estrategia.....	107
	Acciones.....	108

Metas.....	108
4.5.5.2 Gestión Administrativa .....	109
Objetivo Estratégico .....	109
Política.....	109
Estrategia.....	109
Acciones.....	109
Metas.....	110
4.5.5.3 Calidad de Servicio .....	110
Objetivo Estratégico .....	110
Política.....	110
Estrategia.....	110
Acciones.....	111
Metas.....	111
4.5.5.4 Participación Ciudadana .....	111
Objetivo Estratégico .....	111
Política.....	112
Estrategia.....	112
Acciones.....	112
Metas.....	112
4.5.5.5 Desarrollo Institucional .....	113
Objetivo Estratégico .....	113
Política.....	113
Estrategia.....	113
Acciones.....	113
Metas.....	114
4.5.6 PROGRAMAS Y PROYECTOS .....	115
4.5.7 PLAN OPERATIVO ANUAL 2014 .....	116
4.5.8 PRESUPUESTO .....	120
4.6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	123
4.6.1 Conclusiones.....	123
4.6.2 Recomendaciones .....	124
BIBLIOGRAFIA .....	125
ANEXOS.....	128

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No. 1	Operacionalización de la Variable independiente.....	12
CUADRO No. 2	Operacionalización de la Variable dependiente.....	13
CUADRO No. 3	Población.....	59
CUADRO No. 4	Muestreo aplicado.....	60
CUADRO No. 5	Planificación de actividades.....	62
CUADRO No. 6	Aplicación de Planificación.....	63
CUADRO No. 7	Participación de funcionarios.....	64
CUADRO No. 8	Cumplimiento de planificación.....	65
CUADRO No. 9	Misión, Visión y Objetivos.....	66
CUADRO No. 10	Grado de compromiso y actitud con la Institución.....	67
CUADRO No. 11	Normas de Comportamiento Organizacional.....	68
CUADRO No. 12	Desarrollo Institucional.....	69
CUADRO No. 13	Metas Institucionales.....	70
CUADRO No. 14	Diagnóstico Participativo.....	71
CUADRO No. 15	Rendición de Cuentas .....	72
CUADRO No. 16	Opinión de la elaboración del plan estratégico.....	73
CUADRO No. 17	Desarrollo de conocimientos.....	74
CUADRO No. 18	Mejoramiento del desarrollo institucional.....	75
CUADRO No. 19	Planificación de actividades.....	76
CUADRO No. 20	Desarrollo de gestión.....	77
CUADRO No. 21	Participación Ciudadana.....	78

CUADRO No. 22	Periodo de asambleas ciudadanas.....	79
CUADRO No. 23	Participación en la rendición de cuentas.....	80
CUADRO No. 24	Gestión Administrativa.....	81
CUADRO No. 25	Planificación estratégica.....	82
CUADRO No. 26	Opinión de la elaboración del plan estratégico.....	83
CUADRO No. 27	Planificación con participación ciudadana.....	84
CUADRO No. 28	Participación en reuniones de planificación.....	85
CUADRO No. 29	Personal capacitado para planificar.....	86
CUADRO No. 30	Matriz FODA del análisis interno y externo.....	103
CUADRO No. 31	Matriz FODA de estrategia de cambio y consolidación	104
CUADRO No. 32	Programas y Proyectos.....	118
CUADRO No. 33	Plan Operativo Anual 2014.....	119
CUADRO No. 34	Costos de los bienes a adquirir.....	124
CUADRO No. 35	Costo del área de planificación a implementarse.....	125
CUADRO No. 36	Costo de la incorporación del talento humano.....	125
CUADRO No. 37	Presupuesto general del Plan Estratégico.....	125

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO No. 1	Planificación de actividades.....	62
GRÁFICO No. 2	Aplicación de Planificación.....	63
GRÁFICO No. 3	Participación de funcionarios.....	64
GRÁFICO No. 4	Cumplimiento de planificación.....	65
GRÁFICO No. 5	Misión, Visión y Objetivos.....	66
GRÁFICO No. 6	Grado de compromiso y actitud con la Institución.....	67
GRÁFICO No. 7	Normas de Comportamiento Organizacional.....	68
GRÁFICO No. 8	Desarrollo Institucional.....	69
GRÁFICO No. 9	Metas Institucionales.....	70
GRÁFICO No. 10	Diagnóstico Participativo.....	71
GRÁFICO No. 11	Rendición de Cuentas.....	72
GRÁFICO No. 12	Opinión de la elaboración del plan estratégico.....	73
GRÁFICO No. 13	Desarrollo de conocimientos.....	74
GRÁFICO No. 14	Mejoramiento del desarrollo institucional.....	75
GRÁFICO No. 15	Planificación de actividades.....	76
GRÁFICO No. 16	Desarrollo de gestión.....	77
GRÁFICO No. 17	Participación Ciudadana.....	78
GRÁFICO No. 18	Periodo de asambleas ciudadanas.....	79
GRÁFICO No. 19	Participación en la rendición de cuentas.....	80
GRÁFICO No. 20	Gestión Administrativa.....	81
GRÁFICO No. 21	Planificación estratégica.....	82

GRÁFICO No. 22	Opinión de la elaboración del plan estratégico.....	83
GRÁFICO No. 23	Planificación con participación ciudadana.....	84
GRÁFICO No. 24	Participación en reuniones de planificación.....	85
GRÁFICO No. 25	Personal capacitado para planificar.....	86
GRÁFICO No. 26	Actual estructura Orgánica en la administración del GAD Parroquial de Anconcito.....	98
GRÁFICO No. 27	Propuesta de la estructura orgánica en la administración del GAD Parroquial de Anconcito.....	99

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO No. 1	Carta Aval para la realización de Tesis.....	128
ANEXO No. 2	Formato de la Entrevista y Encuesta aplicada a los funcionarios del GAD y habitantes de Anconcito.....	129
ANEXO No. 3	Fotografías de la Investigación realizada.....	133
ANEXO No. 4	Matriz de Identificación de problemas y objetivos.....	137
ANEXO No. 5	Plan de Acción.....	139



## INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica en los últimos años se ha venido constituyendo en una de las herramientas fundamentales de gestión en las organizaciones, tanto del sector público como del privado, más aún cuando la normativa legal vigente en el país plantea a la planificación como base primordial de la gestión pública, por cuanto a través de ella se establecen las directrices que permitirán alcanzar los objetivos institucionales, consolidadas en el plan estratégico como instrumento de dicha gestión.

El Plan Estratégico es un instrumento o proceso que recoge las decisiones estratégicas de la Institución, con el fin de lograr eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades, por lo tanto al formular la propuesta de realizar el plan estratégico para el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, se busca establecer las directrices y metodología que la organización debe seguir para alcanzar los objetivos, y conseguir una gestión efectiva que contribuya al desarrollo institucional.

El presente trabajo de investigación que se pone a consideración, se inicia con el marco contextual de la investigación, en el mismo que se enfoca el tema de investigación, el planteamiento del problema, la formulación de problema, la justificación, se plantean los objetivos a ser alcanzados, las hipótesis, y la operacionalización de las variables.

Seguidamente se han estructurado cuatro capítulos los mismos que se detallan a continuación:

El CAPÍTULO I, contiene los antecedentes del tema, la fundamentación teórica donde encontraremos las variables independiente y dependiente, además la fundamentación conceptual y legal que sustenta este trabajo de investigación.

El CAPÍTULO II, se analiza el diseño y el tipo de investigación que se utilizó para su desarrollo, así como también los métodos de investigación que permitieron la orientación del estudio de los hechos o fenómenos donde se organizó y clasificó los indicadores cuantitativos y cualitativos obtenidos en la investigación.

Por consiguiente se aplica también las técnicas que se utilizaron como son la encuesta y la entrevista que permitieron profundizar la opinión tanto de los funcionarios como de los habitantes y por último el levantamiento de la información de campo realizada.

El CAPÍTULO III, define el análisis e interpretación de resultados que se obtuvieron con la aplicación de las encuestas y la realización de la entrevista a los miembros del GAD Parroquial de Anconcito y a sus habitantes, representándolos a través de gráficos estadísticos para una mejor interpretación y poder obtener las conclusiones y recomendaciones de las preguntas aplicadas.

El CAPÍTULO IV, contiene la propuesta del trabajo de investigación “Plan Estratégico para el desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, periodo 2014-2018”, cada uno de sus objetivos y de qué manera se justifica esta propuesta.

Por consiguiente el desarrollo del plan estratégico, determinando sus estrategias incluyendo el Plan Operativo Anual 2014 y el Presupuesto para la implementación de la propuesta.

Finalmente se desarrolla las conclusiones de la propuesta donde se integra la opinión de la ciudadana como un derecho de participación y lograr el desarrollo institucional incluyendo además la bibliografía y los anexos correspondientes.

## **MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1. TEMA**

Incidencia de la gestión pública en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, Propuesta Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, periodo 2014-2018.

### **2. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad el Gobierno de Ecuador está fortaleciendo las capacidades de planificación, regulación, control y redistribución de los recursos, para ello ha impulsado la desconcentración de la función ejecutiva en los territorios y la descentralización hacia los gobiernos autónomos descentralizados, como lo establece la Constitución de la República del 2008.

De tal manera, que estos procesos sirven de apoyo al establecimiento de prioridades de políticas públicas y para alinearse a los planes nacionales de desarrollo, o como base para una programación presupuestaria. Así que un plan estratégico contribuye a que el Estado pueda evaluar sus acciones y perfeccionar el proceso de diseño, implementación y ejecución de políticas públicas.

La planificación siendo un proceso tan antiguo e importante en el desarrollo institucional, constituye en el país algo nuevo debido a que su aplicación a través de los años ha sido voluntaria, esporádica y empírica, específicamente se ha limitado la realización del presupuesto, y la planificación anual de obras, por lo

que el país no ha desarrollado la cultura de la planificación, y es recientemente a partir del año 2000 que va tomando fuerza, trascendencia y protagonismo en las empresas e instituciones del Ecuador.

Con la aprobación de la nueva Constitución y el Plan Nacional para el Buen Vivir, pasa a convertirse en una política de Estado, a ser una de las actividades primordiales en la gestión administrativa pública, porque dichos cuerpos legales exigen a los organismos estatales, instituciones y empresas públicas, la planificación con la participación ciudadana, como base de su gestión.

Estos cambios y transformaciones en el aparato estatal ha traído como consecuencia que las instituciones y organismos estatales se vean obligados a cumplir con la normativa legal, para ello se han visto en la necesidad de contratar expertos en planificación con el fin de recibir el asesoramiento y capacitarse en este ámbito, sin embargo los organismos más pequeños de la estructura estatal como son los GAD parroquiales, no cuentan con los recursos suficientes para poder contratar este tipo de servicios.

De tal manera que estos organismos se han visto avocados a buscar apoyo en otras instituciones estatales o gremios para poder cumplir con esta competencia importante, que permita establecer o definir esquemas de gestión pública eficientes, transparentes, descentralizados, desconcentrados y participativos, y hagan posible que éste represente efectivamente el interés público y mejore el funcionamiento de su administración.

La planificación estratégica en el Sector Público en la Provincia de Santa Elena está siendo ejecutada de manera práctica donde se están explorando alternativas posibles que examinan las implicaciones de las decisiones actuales del Gobierno para cumplir con las normativas existentes que comprometan a cada una de las organizaciones a nivel Provincial.

La planificación es realmente una tarea en equipo que enmarca el desarrollo institucional a través de procesos y recursos que permitan identificar el grado de compromiso que debe tener su equipo de trabajo con la Institución para de esta manera enfocar cada uno de los objetivos a cumplirse en pro de mejorar las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios.

El desarrollo institucional de las organizaciones provinciales debe estar siempre en cambio constante, por medio del cual se direccionan a un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos. Por lo tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados.

Dentro del sector Público la planeación estratégica se constituye actualmente en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Anual. Estos planes recogen los requerimientos de otras políticas del gobierno y buscan optimizar la labor de los GAD Parroquiales en la generación de procesos y procedimientos.

Estos planes, en su componente estratégico contemplan la misión de cada entidad, su visión, los objetivos, las metas, los indicadores, las estrategias, los programas, proyectos acciones, con los que se encamina su gestión constituyéndose en una herramienta básica, dado que en él se recogen y plasman los planteamientos aspiraciones y necesidades de la población convirtiéndose en una guía u orientación para el desarrollo tanto institucional como del sector.

Adicionalmente, para la formulación de los planes es necesario tener en cuenta las cinco políticas de desarrollo administrativo: el Pensamiento Estratégico; la Participación y Control Social; la Gestión del Talento Humano; la Gestión

Administrativa; y la Gestión Financiera, las cuales permiten enmarcar el quehacer institucional, tomando como referentes las metas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo y las competencias establecidas en el COOTAD.

A partir del componente estratégico dentro de las actividades, productos e indicadores que sigue el GAD Parroquial Rural de Anconcito se ha determinado que la planificación estratégica es el problema central, provocando el bajo desarrollo, que no ha orientado la construcción de un mecanismo de gestión que le provea la capacidad de responder a las necesidades y expectativas de su comunidad.

Una de las deficiencias más evidentes en el GAD Parroquial es que desconocen la normativa legal, no cuentan con una guía adecuada para realizar una planificación en su sector, además de esto la Institución no dispone del personal especializado para formular planes de desarrollo institucional, y lo poco que planifican no lo realizan con la participación ciudadana, esta situación ha generado deficiencias en la formulación de los planes, elaboración del FODA, y no han permitido definir objetivos de gestión institucional, así como el cumplimiento de metas, y aspiraciones de la población.

Se determina como segundo problema que la filosofía está desactualizada porque se desconoce la cultura organizacional, donde la misión y visión no se vinculan a la realidad de la Parroquia Anconcito. El efecto es que se tiene poco sentido de pertenencia para con el GAD por cuanto no se fomenta ni se aplica normas de comportamiento organizacional relativos a la gestión pública rural.

El tercer problema es la limitada rendición de cuentas, esto es el resultado del parcial cumplimiento de funciones establecidas en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y de no contar con un modelo de evaluación a su propia gestión, incluyendo la reducida gestión pública.

## **2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿De qué manera incide la deficiente gestión pública en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito?

## **2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Cuáles son los factores que afectan el desarrollo institucional?
- ¿De qué manera influye la deficiente estructura orgánica en los procesos y procedimientos institucionales del GAD Parroquial Rural de Anconcito?
- ¿Qué efectos ha provocado la limitada rendición de cuentas en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito?
- ¿De qué manera afecta la reducida participación ciudadana en la planificación del GAD Parroquial Rural de Anconcito?
- ¿Cuál es el beneficio de la elaboración de un Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito?

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Evaluar la gestión pública en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, mediante la aplicación de técnicas y herramientas de investigación que permitan conocer la situación problemática, con el fin de elaborar una propuesta que de solución a la misma.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar los factores que afectan el desarrollo institucional del GAD Parroquial de Anconcito.
- Determinar cómo influye la estructura orgánica funcional en el desarrollo institucional del GAD Parroquial de Anconcito.
- Verificar los efectos de la gestión que realiza el GAD Parroquial de Anconcito.
- Conocer las causas que originan una reducida participación ciudadana en la planificación del GAD Parroquial, a través de las técnicas e instrumentos de investigación.
- Diseñar un Plan Estratégico para mejorar los procesos y procedimientos que realiza el GAD Parroquial y lograr un eficiente desarrollo institucional.

### **4. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA**

La planificación asegura una eficiente vinculación entre acción y gestión, la misma que adquiere un enfoque estratégico que incorpore de tal manera el entorno difícil y complejo, donde no sólo debe orientar la toma de decisiones, sino que también debe responder a criterios de racionalidad y transparencia, permitiendo así fundamentar nuestras acciones y explicar a los demás cómo y por qué tomamos aquellas decisiones.

La planificación estratégica en el GAD Parroquial Rural de Anconcito es primordial porque se admite como una herramienta imprescindible para la



caracterización de prioridades, objetivos y estrategias que permitirá avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados y adecuarse a los cambios y demandas que les impone el entorno logrando la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.

A partir de un diagnóstico organizacional se detecta que es imperioso un desarrollo de la cobertura de los bienes y servicios, lo cual implica ampliar el ámbito de acción, entre las razones principales por la que se desea implementar un plan estratégico es crear una visión de lo que la comunidad quiere para el futuro, para la seguridad de quienes son sus beneficiarios.

Mediante la planificación tratamos de reducir la incertidumbre, pero en ningún modo la podemos eliminar por completo, de tal manera que al investigar el ambiente interno permitirá comparar los procesos y si éstos se ajustan a los requerimientos de eficacia, y eficiencia, calidad y calidez que exige la Constitución.

Si se cuenta con los recursos suficientes para abordar la ampliación de coberturas necesarias, tanto para cumplir con las aspiraciones de la población, como en el funcionamiento del GAD Parroquial de Anconcito.

Examinar el ambiente externo, con el fin de contrarrestar las amenazas existentes en el medio y aprovechar las oportunidades, que se generan por parte del gobierno e instituciones nacionales y extranjeras para el mejoramiento y desarrollo parroquial, en beneficio de la comunidad especialmente de los aspectos presupuestario y financieros que son indispensables en la gestión parroquial.

Además el plan estratégico para el GAD Parroquial Rural de Anconcito servirá para definir proyectos, obras necesarias para su desarrollo, fijar las prioridades y conseguir la forma más eficiente de utilizar los recursos, estableciendo

responsables, precisar el tiempo en que se debe cumplir y la forma como se evalúa la utilización de los recursos y el logro de sus objetivos, lo que beneficiará no solamente a la Institución sino mas bien a su población.

Por tanto, la planificación institucional en el ámbito parroquial se justifica porque es una herramienta que ayudará al establecimiento de objetivos y estrategias, seleccionar sus metas e involucrar a toda la comunidad y organizaciones locales posibles, como apoyo a la definición de los recursos que se necesitan para lograr los resultados esperados y crear un cambio, que debe ser un proceso incorporado en la adecuada toma de decisiones de las autoridades de dicho GAD peninsular.

## **5. HIPÓTESIS**

### **5.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Una planificación eficiente, en la gestión pública, favorecerá el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito, Cantón Salinas.

### **5.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- El desarrollo institucional del GAD Parroquial permitirá mejorar el nivel de vida de sus habitantes.
- Una adecuada estructura organizacional ayuda a mejorar los procesos y procedimientos institucionales en la toma de decisiones y la coordinación de actividades.
- La rendición de cuentas con la participación ciudadana permitirá mostrar los resultados de la gestión del GAD Parroquial Rural de Anconcito.

- La participación ciudadana en la planificación del GAD Parroquial Rural de Anconcito, ayudará al mejoramiento del desarrollo de su gestión.
- El desarrollo del plan estratégico beneficiará la gestión institucional del GAD Parroquial de Anconcito y ayudará alcanzar los objetivos y metas de la organización.

## 6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En el desarrollo de la investigación se identificaron dos variables principales que permitirán establecer un estudio más profundo hacia donde se quiere llegar y de esta manera poder indagar más acerca del tema, determinando la dimensión que provee y su indicador respectivo, estas variables son:

- **Variable Independiente:** Plan Estratégico
- **Variable dependiente:** Desarrollo Institucional

**CUADRO No. 1.** Cuadro de Operacionalización de la Variable Independiente

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>V. INDEPENDIENTE</b>				
<b>Plan Estratégico</b>	El Plan Estratégico constituye un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el "qué lograr" (objetivos) al "qué hacer" (estrategias). Con la Planificación Estratégica se busca concentrarse en aquellos objetivos factibles de lograr y en qué área competir, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.	<p>Sistema Gerencial</p> <p>Objetivos, Estrategias y Acciones</p> <p>Oportunidades y Amenazas</p> <p>Entorno laboral</p>	<p>Reuniones de trabajo</p> <p>Elaboración de Matrices</p> <p>Diagnóstico Participativo</p> <p>Evaluación de desempeño.</p>	<p>¿El GAD Parroquial de Anconcito durante su gestión administrativa realiza una planificación de actividades?</p> <p>¿Está usted capacitado para establecer una planificación estratégica en la gestión del GAD Parroquial de Anconcito?</p> <p>¿Se considera su participación durante el establecimiento de la planificación estratégica?</p> <p>¿Conoce usted sobre las normas de comportamiento organizacional perteneciente a la Gestión Pública Rural?</p>

**Fuente:** Observación

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**CUADRO No. 2.** Cuadro de Operacionalización de la Variable Dependiente

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>V. DEPENDIENTE</b>				
Desarrollo Institucional	El desarrollo institucional es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica (Davies, 2006). El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.	Responsabilidad Organizacional  Necesidades de beneficiarios  Procesos endógeno, cíclico y dinámico  Potencial de conciencia	Eficiencia y eficacia  Satisfacción de comunidad  Liderazgo y Competitividad  Planteamiento de objetivos y estrategias.	El grado de compromiso y actitud con la Institución, ¿en qué rango la considera?  ¿Cómo evalúa usted la gestión administrativa del GAD Parroquial de Anconcito?  ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe elaborar un plan estratégico institucional?  ¿Está usted de acuerdo que la planificación estratégica en los GAD Parroquiales ayuda al mejoramiento de su desarrollo institucional?

**Fuente:** Observación

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

## **CAPÍTULO I**

### **1. MARCO TEÓRICO**

#### **1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA**

Desde los años sesenta, llegan las misiones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con la intención de diagnosticar los problemas de la administración pública y realizar recomendaciones. De su parte, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), plantea la necesidad de un aparato estatal eficiente, capaz de diseñar y ejecutar los planes de desarrollo.

Países como Venezuela y México, impulsan una serie de reformas administrativas y son los artífices de la fundación del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

Actualmente, la organización Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU), con sede en París, Francia, presentaron en noviembre del 2010 el documento Orientación Política sobre la Planificación Estratégica Urbana. Una de las características de dicho estudio fue la planificación en el cual se destacó que los gobiernos locales, nacionales y organismos regionales como la Unión Europea reconocen la necesidad de una planificación porque se enfrentan a múltiples desafíos.

La Policía Metropolitana de Quito y sus instrumentos de planificación le han convertido en una Institución especializada. Los logros obtenidos por Correos del Ecuador E.P. gracias a su planificación se han tenido que realizar una reformulación a la misma.

Mediante ordenanzas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, se crean nuevas entidades para la prestación de los diferentes servicios públicos. Pero, el primer paso es sin duda la Planificación Estratégica, que debe ser elaborado según las directrices de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), donde se determina misión, visión, valores, objetivos y estrategias.

En el Artículo 64 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), literal d), se establece que entre las funciones del GAD parroquial rural es elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias; y, realizar en forma permanente, el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas.

En los gobiernos parroquiales de la Región Sierra es más visible, siendo la estructura administrativa y organizativa en la Parroquia Salasaca, Cantón Pelileo, Provincia de Tungurahua, uno de los casos destacables por cuanto contó con un Plan Estratégico 2005-2009 caracterizada por su cosmovisión y prácticas para su desarrollo económico muy ligada a su tradición agraria y artesanal.

La Parroquia Rural de Anconcito, del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena se identifica por su actividad pesquera, y tiene una característica muy especial ya que su conformación territorial puede definirse como urbana, sin embargo administrativamente es rural por lo que su Junta Parroquial tiene competencias de ese nivel que limitan su accionar consecuentemente atender debidamente a la población.

Con este marco, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Anconcito al finalizar el año 2011 presentó su Plan de Desarrollo y Ordenamiento

Territorial - PDOT, con la asistencia técnica de la Fundación Santiago de Guayaquil (FSG) de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, para que conjuntamente con los miembros del GAD y la población organizada, realizaron el PDOT, que cumple en rigor de la normativa vigente.

La metodología usada es estratégica-participativa, la cual permitió cruzar lo sectorial con lo territorial, y conjugar el largo plazo con las acciones inmediatas y el trabajo de gabinete con las aspiraciones ciudadanas, mediante la permanente concertación tanto en la fase de diagnóstico como en la de propuesta. Sin embargo, en la actualidad hace falta una planificación estratégica de los procesos a nivel institucional.

## **1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **1.2.1 Plan Estratégico – Concepto**

Un plan estratégico no solo es una técnica de gestión para cualquier tipo de organización de cualquier sector económico, sino que se perfila como una de las herramientas clave que permitirán a las instituciones y al pequeño comercio hacer frente a las dificultades de su sector.

James, B. (1997), define el plan estratégico como:

“El plan estratégico, es el plan maestro en el que la dirección recoge las decisiones estratégicas que han adoptado respecto a lo que hará en el largo plazo, esto para lograr ser lo suficientemente competitiva, como para satisfacer los objetivos estratégicos marcados en cuanto a crecimiento y rentabilidad de supervivencia o consolidación en el sector”. (2da. Edición)

Mintzberg, H. (1997), cita al plan estratégico como “Una especie de curso acción consistentemente determinado, una guía para abordar una situación específica”.



De acuerdo con esta definición, las estrategias tienen dos características esenciales: se elaboran antes de las acciones en las que se aplicarán y se desarrollan de manera consistente y con un propósito determinado.

### **1.2.1.1 Importancia de elaborar un plan estratégico**

El plan estratégico es un instrumento muy útil para:

- Definir un proyecto de futuro sólido, consistente e ilusionante
- Enmarcar todas las decisiones estratégicas en un solo documento.
- Identificar y definir cuáles son los objetivos a largo plazo que se comprometen conseguir.
- Gestionar un plan y no a merced de los acontecimientos del mercado en que se desenvuelve el sector.
- Definir las responsabilidades a compartir por todos los que integran el plan, señalando los indicadores que se utilizaran para su seguimiento y control.

La elaboración de un plan estratégico es muy importante ya que éste sirve de guía para alcanzar los objetivos estratégicos, sino se elabora bien el plan estratégico se corre el riesgo de fracasar en el recorrido que lleva a alcanzar los objetivos estratégicos, a través del mismo la organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Supone además la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoreo y ajustes periódicos que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y de esta manera facilite el seguimiento y control de la planificación.

### **1.2.1.2 Elementos del plan estratégico**

Para desarrollar un plan estratégico es imprescindible contar con un conjunto de elementos constituidos e información de base de fuentes primarias y secundarias, entre ellos encontramos:

#### **Análisis de los aspectos externos e internos**

Amador, Fátima (2007), sobre la planeación estratégica establece que:

“El análisis de la situación externa nos permitirá descubrir las oportunidades y amenazas del entorno y el mercado, sin embargo, un análisis interno nos permitirá descubrir las debilidades y fortalezas de nuestra empresa, están, en gran medida, fuera del control de una organización cualquiera; de ahí el término “externas”, es preciso entender que estas externalidades no son estáticas ni definitivas”. (Pág. 35)

En cuanto al análisis interno, permite identificar con exactitud las fortalezas y debilidades de la organización, tal análisis comprende la identificación de la cantidad y calidad de recursos disponibles para la organización. Los factores internos se pueden determinar de varias maneras, entre ellas la medición del desempeño y realizar la comparación de periodos anteriores.

Un paso fundamental que la metodología de PE provee para la definición de los objetivos estratégicos tiene que ver con el antiguo y clásico análisis del ambiente externo y del ámbito interno a la organización a través de la revisión de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (análisis FODA).

Este proceso consiste básicamente en un análisis de las brechas institucionales que deben ser intervenidas por la entidad para el logro de los objetivos. Las brechas pueden surgir ya sea por debilidades organizacionales, o bien de eventuales

desafíos, este análisis FODA permite realizar un diagnóstico dinámico de la institución.

El compromiso por un determinado resultado requiere analizar si la organización estará en condiciones de asumir dicho desafío desde el punto de vista de sus capacidades y de las condiciones que le impone el entorno, las cuales inhibirán o potenciarán el logro de los objetivos.

### **Evaluación del entorno**

Alcides, (2000), cita la evaluación del entorno como “Una de las más utilizadas es el análisis denominado FODA, investigando las expectativas y percepciones de la comunidad, lo que permite establecer un diagnóstico desde la óptica metodológica del análisis institucional.”

### **Visión**

La construcción y formulación de la visión se nutre de los distintos puntos de vista de las y los servidores, y determina cómo debe ser la institución para cumplir con el marco constitucional y el Plan Nacional para el Buen Vivir. Es una percepción posible, deseable, realista y creíble del futuro de la institución.

### **Misión**

Alcides, (2000), indica que la misión es:

“La razón de ser de la institución, y parte del rol y las competencias de la misma. El consenso y la participación son elementos fundamentales a la hora de definir la misión, ya que permiten el compromiso y la motivación necesaria para movilizar a las y los integrantes de la organización. La misión abarca al ámbito de acción de la institución y a todos sus niveles, responde a la naturaleza de las actividades institucionales y a la población a la que sirve”.

## **Valores**

Son un conjunto de normas y creencias consideradas deseables, que guían la gestión de la entidad; representan su orientación y cultura institucional. Toda organización tiene un conjunto de valores, que pueden estar implícitos o explícitos, deben ser analizados, y redefinidos.

Los valores de una institución deben ser conocidos por los miembros de la misma, pues son los pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional.

## **Objetivos**

El desarrollo de los objetivos debe responder a metas claras y consensuadas, formuladas con precisión para que quienes sean responsables de su cumplimiento se comprometan con los mismos, describe los resultados que la institución desea alcanzar en un tiempo determinado, hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos y recursos.

Deben ser un desglose de la visión, guardar consistencia con la misión y deben considerar el análisis FODA. Además, deben cumplir ciertas características como: estar claramente definidos, ser medibles, realistas y coherentes.

## **Estrategias y Acciones**

La estrategia es un método de pensamiento para clasificar y jerarquizar los acontecimientos, con la finalidad de diseñar e implementar procesos institucionales más efectivos. Son todas las propuestas de intervenciones que se formulan para orientar a solventar un problema o carencia identificada en el análisis del diagnóstico institucional y territorial.

Así como del sector al que se pertenece la institución, del direccionamiento estratégico o prioridades establecidas por la máxima autoridad para el período de gobierno, y a la implementación de las políticas constantes en los instrumentos de planificación existentes.

Las estrategias se formulan para explotar las oportunidades evitar las amenazas impulsar las fortalezas eliminar las debilidades y contribuir al logro de los objetivos, misión y visión.

### **Procedimientos y Sistemas**

Es un conjunto de actividades ordenadas cronológicamente y la secuencia que debe seguirse en la realización de un trabajo repetitivo, que además podría interpretarse como sistemas y métodos. Un sistema es un conjunto de elementos interrelacionados entre si con un objetivo común.

#### **1.2.1.3 Planeación Estratégica**

Para Martínez, Fabián (1994), la Planeación Estratégica es “Una transición ordenada entre la posición que una organización tiene ahora y la que desea para el futuro”

Steiner, George (1994), define a “la planeación estratégica a partir de cuatro puntos de vista diferentes: el porvenir de las decisiones actuales, proceso, filosofía y estructura”.

Primero, la esencia de la planeación estratégica es la identificación sistemática de las oportunidades y peligros que surgen en el futuro con el objeto de tomar la mejor decisión en el presente, explotar de la mejor manera dicha oportunidad y evitar los peligros.

Segundo, la planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas, y desarrollar planes detallados que aseguren la implantación de las estrategias y obtener los fines buscados.

Tercero, la planeación estratégica es una actitud, una forma de vida; que requiere dedicación para actuar con base en la observación del futuro, y una determinación para planear constante y sistemáticamente como una parte integral de la dirección.

Cuarto, un sistema de planeación estratégica formal tiene tres tipos de planes fundamentales, que son: planes estratégicos, programas a mediano plazo, presupuestos a corto plazo y planes operativos.

Es evidente que todo esto sólo puede estar a cargo de un órgano de la empresa que pueda abarcar el panorama total de la actividad y que pueda tomar decisiones que afectan a toda la organización, que pueda equilibrar los objetivos y las necesidades actuales con las necesidades futuras; y que pueda distribuir los recursos humanos y materiales en vista de los principales resultados.

Con cada una de estas definiciones que se establecen en estas teorías consideramos que en una organización es necesario un planeamiento estratégico que se determina como un proceso dinámico y sistemático en busca de oportunidades basado en una actitud por analizar el futuro, es decir de esta manera el GAD Parroquial empezará a mantener una planificación eficiente.

El espíritu de una organización depende de las personas que la dirigen, sus normas de conducta, los valores y las creencias de estos individuos determinan el ejemplo que se propone a toda la organización y también el grado en que ésta se respeta a sí misma. También es necesario meditar la estructura y el diseño de la organización y poder adoptar decisiones relacionadas con esa misión global.

Steiner, George (1994), identifica a la Planificación Estratégica como:

“Un sistema gerencial que desplaza el énfasis en el "qué lograr" (objetivos) al "qué hacer" (estrategias). Con la Planificación Estratégica se busca concentrarse en aquellos objetivos factibles de lograr y en qué negocio o área competir, en correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno”. (Pág. 28)

El mayor beneficio de la planificación estratégica ha consistido en que sirve para que las organizaciones tengan mejores estrategias y gracias a que usan un enfoque más sistemático, lógico y racional para elegir las, y brinda la oportunidad de facultar, es decir, ceder al personal de decidir, dando como resultado la eficacia.

#### **1.2.1.4 Importancia de la planificación estratégica.**

- Genera metas específicas y proporciona a su personal una visión conjunta.
- Traza un camino a futuro observando la situación real de la organización.
- Permite reducir la incertidumbre y el riesgo.
- Mantiene un enfoque en el futuro y en el presente.
- Asigna prioridades en el destino de los recursos.
- Favorece el desarrollo institucional.

#### **1.2.1.5 Características de la Planificación Estratégica**

Para IDALVERTO CHIAVENATO la planificación estratégica presenta cuatro características fundamentales:

- La planificación estratégica se relaciona con la adaptación de la organización a un ambiente variable. Está orientada hacia las

relaciones entre la organización y su ambiente de trabajo; en consecuencia está sujeta a la incertidumbre, sus decisiones se basan en juicios no en datos concretos.

- La planificación estratégica se orienta hacia el futuro, su horizonte temporal es de largo plazo. Durante el curso de la planeación, la consideración de los problemas actuales se da en función de los obstáculos y barreras que pueden dificultar el logro de un objetivo futuro.
- La planeación estratégica es un proceso de construcción de consenso, dados los diversos intereses y necesidades de los socios involucrados, la planeación ofrece el medio de atenderlos como mejor les convenga.

#### **1.2.1.6 Principios básicos de la planificación estratégica**

Alcides, (2000), dentro de los principios básicos de la planificación estratégica, destaca:

- Democrática.- La planificación es democrática y participativa, en la medida que fomenta la colaboración de todos los integrantes de la organización, en la formulación, ejecución y evaluación del plan.
- Integral.- La planificación es integral u holística, en cuanto que cubre la totalidad de las funciones de investigación, extensión y gestión, sumando los esfuerzos para lograr un todo armónico.
- Flexible.- La planificación no es perfecta requiere incorporar en el proceso de formulación y ejecución, ciertas alternativas estratégicas de cambio no previstas inicialmente, como son las generadas por adelantos científicos, tecnológicos, administrativo, políticos, directivas generales.



- Operativa.- Procura la cristalización de acciones concretas y específicas en los planes programas y proyectos que se planteen para el desarrollo institucional es decir, que la planificación debe tener un alto grado de factibilidad y viabilidad en hechos reales y concretos.
- Crítica y Autocrítica.- La planificación fomenta la crítica y autocrítica profunda cuestionadora de la realidad; y el “estatu quo” de la organización, con miras a que se constituya la base de los planteamientos estratégicos de cambio e innovación.
- Sistémica.- Este elemento se asocia al principio de integridad, dado que es fundamental considerar a la organización como un todo que analice sus componentes: entradas, procesos y productos así como sus interacciones y la retroalimentación con el fin de lograr mayor calidad en su función y servicio.
- Prospectiva.- Determina en forma creativa y dinámica el futuro deseado de la institución susceptible no solo de ser diseñado sino también construido. Este futuro aporta una serie de elementos para la toma de decisiones ya que identifica amenazas y oportunidades que sirven para identificar políticas acciones alternativas.
- Evaluativo.- La planificación incorpora en su proceso la evaluación, con el propósito de comprender y confrontar lo ejecutado respecto de lo planificado; y recomendar correctivos cuando fuera el caso o simplemente para preservar en los aciertos, mediante acciones de seguimiento y retroalimentación.

### **¿Para qué sirve la planificación estratégica?**

La planificación estratégica nos permite hacer un seguimiento detallado sobre la marcha de una institución u organización, y definir así las condiciones necesarias para su buen funcionamiento a largo plazo, gracias a la planificación, se puede prever las evoluciones del entorno, los problemas por venir, y así hacer cambios que mejorarán los resultados de las instituciones u organizaciones.

El uso de la Planificación Estratégica en el ámbito público se concibe como una herramienta imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias por avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados.

La óptima productividad de la Institución no es el resultado directo de la planificación estratégica sino el producto de la gran variedad de experiencia que deben tener quienes manejan las direcciones de la organización.

#### **1.2.1.7 Objetivo de la Planeación Estratégica.**

El objetivo central de la planeación estratégica es lograr el máximo provecho de los recursos internos seleccionando el entorno donde se han de desplegar tales recursos y la estrategia de despliegue de recursos.

Se trata de encontrar un nicho de mercado que la empresa pueda atender mejor que los posibles competidores, donde, por lo tanto, la aplicación de los recursos resulte más provechoso que en otras circunstancias.

Mediante un análisis sistemático de la situación de la organización y su entorno pretende replantear su trayectoria, concentrar los recursos en las actividades más rentables, calcular los riesgos entre varias alternativas y preparar planes de acción.

#### **1.2.1.8 Requisitos de la Planificación Estratégica en el ámbito público.**

El uso de la planificación estratégica apoya la toma de decisiones en diferentes niveles de decisiones gubernamentales y los enfoques metodológicos que pueden apoyar este proceso son variados, de tal manera que insisten en la necesidad de que la técnica utilizada requiera de lo siguiente:

Tavares, Berreta (2006), en una de sus publicaciones indica lo siguiente:

1. Definir los responsables de los Programas, áreas o divisiones que tienen a cargo la producción de los bienes y servicios que implica tomar decisiones respecto de cursos alternativos de acción con los recursos presupuestarios.

Si bien en la mayor parte de los países los grados de discreción para el uso de recursos están predefinidos o condicionados por los límites de gastos anuales.

2. El proceso de planificación estratégica debe ser la base para la definición de los planes operativos y la programación presupuestaria y debe ajustarse con el calendario presupuestario, su metodología debe responder preguntas básicas para avanzar hacia un presupuesto orientado a resultados: qué productos generamos, para quienes, en qué condiciones, que resultados comprometemos.

Las metas y las líneas de acción de corto plazo deben estar alineadas con las definiciones estratégicas. Este alineamiento debe permitir la identificación de los aspectos financieros y operativos para materializar el presupuesto.

3. La Planificación Estratégica debe permitir la definición de los resultados esperados de la gestión anual. Por lo tanto el énfasis debe estar enfocado en el QUE esperamos lograr en un plazo determinado, para que nuestros servicios sean provistos de forma eficiente, eficaz, y de calidad.

4. Para saber si hemos cumplido con los Objetivos propuestos es necesario que la planificación estratégica sea la antesala del control de la gestión, debe establecerse un sistema de control de gestión que permita registrar los objetivos, metas e indicadores a lo largo de toda la organización, para establecer el monitoreo y evaluación posterior.

### **1.2.1.9 Teorías de la Planificación Estratégica.**

Steiner, G. (1998), en uno de sus libros de planeación estratégica indica que:

"La planeación estratégica formal con sus características actuales fue introducida por primera vez en algunas empresas comerciales a mediados de 1950. En aquel tiempo, las empresas más importantes fueron principalmente las que desarrollaron sistemas de planeación estratégica formal, denominándolos sistemas de planeación de largo plazo". (Pág. 7)

Desde entonces, la planeación estratégica formal se ha ido perfeccionando al grado que en la actualidad todas las compañías importantes en el mundo cuentan con algún tipo de este sistema, y un número cada vez mayor de empresas pequeñas está siguiendo este ejemplo.

Ansoff, Igor (1965), en su publicación del planeamiento estratégico "identifica la aparición de la Planificación Estratégica con la década de 1960 y la asocia a los cambios en los impulsos y capacidades estratégicas".

Para otros autores, la Planificación Estratégica como sistema de gerencia emerge formalmente en los años setenta, como resultados natural de la evolución del concepto de Planificación.

La planificación Estratégica es una herramienta por excelencia de la Gerencia Estratégica, consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas de la organización y la formulación y puesta en marcha de estrategias permitiendo crear o preservar sus ventajas, todo esto en función de la Misión y de sus objetivos, del medio ambiente y sus presiones y de los recursos disponibles.

Planificar, es aproximarse al futuro, estando en el presente, para configurar modelos o escenarios a la medida de nuestras ideas. Existen autores que poseen

diferentes puntos de vista sobre este tema, cada uno tiene una forma distinta de definir la planificación, incluso, algunos la ven como una ciencia, otros como un proceso administrativo.

Dos de las conclusiones de Taylor son: “armonía, no discordia” y cooperación, no individualismo”. “Llegara la época en que todas las grandes obras serán hechas por este tipo de cooperación, en la cual cada hombre ejecuta la función para la que se encuentra más capacitado, conserva su propia individualidad y sobresale en esa función, y todo ello sin perder nada de su originalidad y de su propia iniciativa, y, sin embargo, controlando y trabajando armoniosamente con muchos otros hombres”.

Friedmann (1965), opina: “El componente ideológico de la planificación dependía en su imagen como un instrumento eficaz, que en manos de economistas y tecnócratas hábiles, conducían a la realización de las aspiraciones nacionales”.

Ahumada (1965), menciona que “La planificación es ética y políticamente neutral. No es en sí buena ni mala. Se puede planificar para la justicia como para la injusticia. Es políticamente neutra, en el sentido que no exige ni mayor concentración ni mayor dispersión de decisiones”.

En otras palabras, a pesar de lo que se diga en contra, la planeación en lo general y más específicamente la planeación estratégica, no significa pensar estratégicamente, sino pensar en forma racionalizada, descompuesta y articulada respecto de las estrategias a implementar, entonces, aclaremos lo que ha sido la planeación estratégica para las organizaciones:

La planeación estratégica surge formalmente a mediados de los años sesenta, en la planeación estratégica los administradores hacen coincidir los recursos de la organización con sus oportunidades de mercado a un largo plazo

La planeación estratégica incluye liderazgo, conocimiento organizacional, competencia, estructura de la empresa, así como la formulación de estrategias maestras fundamentadas en su aplicación temporal. Aunque el concepto de planeación estratégica y su aplicación han cambiado con el paso del tiempo.

La idea de "Organización y Negocio" como parte inicial del proceso de planeación, se transformó en "Misión", los conceptos de "Objetivos, Estrategias y Tácticas" se observan ahora como las consecuencias operativas de la "Misión" y la formulación del plan estratégico se ha hecho cada vez más complejo.

Lo indispensable para entender la función de la planeación estratégica es la conceptualización de la estrategia en su sentido más amplio, al respecto Greg Bounds (1994) señala: “Estrategia maestra se refiere a la sustentación y coordinación de esfuerzos para lograr objetivos a largo plazo”.

#### **1.2.1.10 Direccionamiento Estratégico**

El éxito de las empresas se basa en definir hacia donde van y así conocer el grado de crecimiento y expansión como la generación de utilidades que les permitirán su permanencia en el mercado a través del tiempo.

Para ello es necesario conocer el entorno en que la empresa se desarrolla con la finalidad de identificar las oportunidades y amenazas, elaborando de esta manera las condiciones y estrategias para lograr el crecimiento.

Estas determinarán las metas a largo plazo logrando señalar las direcciones que se aplicará para llegar al posicionamiento deseado. La forma de organizarse de una empresa se convierte en una ventaja competitiva que permite a una compañía competir y sobresalir en el mercado permitiendo asimismo evolucionar y adoptar un carácter adaptivo.

La estrategia para direccionar las compañías permite prevenir más que reaccionar, para lograr esta condición se necesita obtener un diagnóstico integral de la permanente organización como sustento de los procesos que elevarán la capacidad de adaptación a los cambios.

Las condiciones que permiten a una compañía conseguir un buen ritmo de desarrollo se describen en la política, honestidad, prioridad y capacidad que tienen los directores con los empleados, manifestada en la producción y servicios que estos últimos desarrollan.

Según las etapas que atraviesa la empresa, el direccionamiento estratégico aplicará diversas formas para llegar a las etapas siguientes, sin perder el trasfondo, es decir, el objetivo que guía a la compañía. Sin duda, es necesario que la dirección conozca todos los aspectos de la empresa, desde el que supuestamente podría determinarse como el más sencillo hasta la más tarea.

Para lograr una visión holística de la empresa, es necesario conocer el proceso de planificación estratégica identificando y definiendo los principios de la organización, características que también deben ser adquiridas en los integrantes de la empresa.

El respeto que exista entre los niveles jerárquicos determina la estabilidad y un buen ambiente laboral, desligándose la honestidad y responsabilidad de los trabajadores logrando un comportamiento ideal generando trabajos de calidad.

### **1.2.2 Desarrollo Institucional**

Gonima, A. (1988), con respecto a la planificación de proyectos de desarrollo menciona que “el desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan, el desempeño económico determinan las formas institucionales”, las mismas que proveen las

estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad.

Davies, E. (2006), cita al “desarrollo institucional como la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica”.

El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

Magariños, (2002), establece en una de sus publicaciones que:

“El desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados”.

Se enfocan en el desarrollo institucional en países que tienen diferentes niveles de la reforma de los mercados porque consideran que las instituciones orientadas al mercado son prerequisites para el desarrollo sustentable del emprendimiento productivo.

El contexto institucional es un factor crítico para la instalación de las reformas del Estado, por lo que en los países donde no se ha desarrollado, es el mismo gobierno el que tiene que crear las condiciones necesarias para que se implementen estrategias influenciadas por el medio ambiente externo en general y el contexto institucional en particular. El significado de desarrollo institucional es muy incierto y peligroso por la pérdida de misión y dirección si se le identifica



con la práctica en las instituciones, la cual puede confundirse con la ecología de las organizaciones que se ha desarrollado en algunos países dependientes de los flujos de ayuda para fondear organizaciones relacionadas con el desarrollo institucional.

Schacter, A. (2000), indica “El actual debate sobre el desarrollo institucional refleja el reconocimiento de las necesidades de cooperación”. Las insatisfacciones del uso del término para referirse a los programas de asistencia para el desarrollo del período de 1950 hasta mediados de los noventa cuando se consideró que los arreglos institucionales limitaban el impacto, la efectividad y la eficiencia de los programas de desarrollo.

#### **1.2.2.1 Proceso del Desarrollo Institucional**

Los procesos de desarrollo institucional son complejos, riesgosos y con resultados tangibles a muy largo plazo, pero son más exitosos cuando las instituciones son confrontadas por los ciudadanos que tienen la posibilidad de lograr un ingreso adicional por un período largo de tiempo y cuidando su dinámica endógena, las energías, recursos y los grupos de interés involucrados.

El desarrollo institucional local establece posibilidades de negociación más equitativas en los acuerdos comerciales. Variaciones en las formas institucionales inducidas en las políticas de un país pueden explotarse para obtener instrumentos para las instituciones específicas y sus influencias en los resultados económicos.

Las intervenciones de las políticas públicas para la provisión de los bienes públicos y los incentivos del sistema económico, necesitan enfocarse en las fortalezas de las interacciones de tal manera que las decisiones de los agentes económicos, el funcionamiento de los mercados y el trabajo de las instituciones concurren para promover la eficiencia y para prevalecer la equidad.

### **1.2.2.2 Teorías**

Martinussen, J. (1997), cita que las teorías del desarrollo, entendidas en su sentido actual, “pretenden identificar las condiciones socioeconómicas y las estructuras económicas necesarias para hallar una senda de desarrollo humano y crecimiento económico sostenido (productivo o no)”.

Normalmente el campo no se refiere al análisis de países desarrollados, sino que se estudian directamente las economías del subdesarrollados (sin embargo, no debe olvidarse que algunos economistas ortodoxos actuales consideran a veces a los modelos neoclásicos y keynesianos de crecimiento del Norte también como teorías de desarrollo).

Podemos dividir las visiones del desarrollo económico en cinco fundamentales: la conservadora, seguida principalmente por los economistas neoclásicos; la reformista, seguida por los keynesianos; la revolucionaria productiva, por el marxismo tradicional; la revolucionaria humana, en torno a economistas del desarrollo humano e izquierdistas actuales (alter-globalistas, ecologistas y feministas).

Y la revolucionaria personal, por un heterogéneo conjunto de economistas perennes o transpersonales con antecedentes teóricos en el anarquismo político clásico.

### **Postura del liberalismo**

Según la postura del liberalismo el camino exitoso al desarrollo se logra, según realizaron los actuales países ricos, mediante la acumulación de riquezas, aumento de producción e innovación tecnológica. Estas fueron las primeras teorías sobre el desarrollo.

Wolfe, M. (1996), con respecto al desarrollo institucional indica:

“La Segunda Guerra Mundial, los autores liberales presagiaron que los países tercermundistas seguirían el camino al desarrollo a través del capitalismo, mediante diferentes etapas. Según estas posturas, es clave para el desarrollo el aumento de la producción para abastecer las necesidades de la población. Es decir, el crecimiento económico lleva a la larga al desarrollo económico”.

Por ello se considera que la renta o el producto per-cápita indican el grado de desarrollo, como los que siguen el FMI y el Banco Mundial. Sin embargo, con el aumento de la desigualdad entre países ricos y pobres estas ideas se han empezado a considerar simplificadoras del problema del subdesarrollo.

### **Postura del keynesianismo**

Según la teoría del keynesianismo, el liberalismo tiene defectos que dificultan el desarrollo de los países, lo que hace necesarias reformas estructurales a los países pobres, o incluso a la economía global.

Estas teorías se originaron poco después del surgimiento del liberalismo económico al ver que este tenía sus fallas, como que países con buen crecimiento de producción no se desarrollaban. Sus autores consideran que la visión capitalista sobre el desarrollo tiende a reducir los problemas al marco de la producción impidiendo que se hagan reformas consideradas necesarias.

Sin embargo, esta postura considera que el desarrollo se logra por un capitalismo similar al usado por países ricos. Pero procurando tener un mercado interno poderoso y saneado, gran importancia de los sectores macroeconómicos primario, secundario y terciario de manera equilibrada, un flujo económico estable y poca dependencia del exterior.

## **Postura del marxismo**

Según esta opinión los países subdesarrollados, aunque realicen reformas tanto internas como en el Comercio Mundial, jamás llegarán al desarrollo, ya que los países que ya se han desarrollado se los impide por que no es conveniente.

La conclusión que se obtiene es que para desarrollarse debe hacerse otro modelo económico alternativo. Como el socialismo soviético o el teórico de Marx.

Stiglitz, J. (2000), “esta postura se convirtió en el estandarte de los autores de izquierda, tomo fuerza a fines de los sesenta, para debilitarse en los ochenta y noventa con la caída de la URSS”.

Según esta postura los países capitalistas del Norte (Primer Mundo) se desarrollaron marginando y subdesarrollando a los del Sur (Tercer Mundo) debido a la explotación colonialista e imperialista para la extracción de recursos naturales y el uso de mano de obra barata.

Los autores socialistas terminaron por usar esta teoría como argumento de la imposibilidad estructural del capitalismo mundial. Usando como base de sus teorías que mientras los Neoliberales y Keynesianos centran sus análisis en temas unilaterales o concretos, los marxistas asumen que hay estructuras internacionales que llevan a esa desigualdad.

Según esta teoría existe un norte o centro que acumula riquezas e innova en tecnología pero a costa de explotar al sur o periferia que carece de industria y formas de acumular riquezas por imposición de los países ricos, perpetuando un desarrollo desigual. Los marxistas propusieron una vía hacia el desarrollo diferente a la del capitalismo: el Socialismo.

### **Postura del humanismo**

Según esta postura el principal error de sus opositores es que estos se enfocan tanto en el método que olvidan el objetivo, y que no es, necesariamente, el desarrollo económico. Este enfoque es muy crítico del capitalismo, sosteniendo que se deben realizar cambios radicales al sistema económico, para garantizar mayor bienestar de la gente, que es lo que sí importa.

Esto lleva a una progresiva humanización del concepto de desarrollo pero se encuentra en conflicto frecuente con el tema de aumento de producción. Ya que al centrarse en lo meramente económico se deja de lado el valor de lo social en un país, como sostienen sus adeptos. Esta postura no critica más que la vía al objetivo, ¿qué tipo de desarrollo se desea? Postula que el desarrollo económico no es suficiente, ya que si no existe una mejora social y humana todo es en vano.

Según este enfoque es negativo seguir el mismo camino que recorrieron los países ricos, ya que tiene un grave precio social y ecológico, por lo que se debe buscar vías económicas alternas. Por lo tanto consideran que el desarrollo tradicional, basado en la industrialización y la producción está errado y lo reemplazan con uno basado en el desarrollo humano.

### **Postura del individualismo y anarquismo**

Según esta postura, fuertemente influenciada por el anarquismo, surgida no de intelectuales de países ricos, no tienen el mismo concepto de su desarrollo que las de países aquellos, por lo que posee postulados más filosóficos que las anteriores, ya que se relaciona a las tradiciones culturales no occidentales, como la filosofía perenne, que llevan al desarrollo a centrarse en el crecimiento personal y la autorrealización, progreso interior. Ya que consideran al individuo como base de la sociedad (los cambios empiezan por el individuo y luego en la sociedad).

Schmuck, M. (1971), “el Desarrollo Organizacional se enfoca en los comportamientos relacionados con la toma de decisiones, la comunicación y la planeación de la organización”.

Postula que el real desarrollo es en el interior del ser humano, por lo que su consecuencia es un cambio en la economía (y no un cambio económico como origen), ya que es un movimiento de unidad y amor internas (la esencia humana es el amor y la felicidad cuando estamos conscientes de eso nos realizamos).

Gordon, L. (1969), indica que “el Desarrollo Organizacional apoya al fortalecimiento de los procesos humanos dentro de las organizaciones y que estos mejoran el funcionamiento del sistema orgánico para alcanzar sus objetivos”.

El Desarrollo Organizacional es la respuesta al cambio, en una compleja estrategia para cambiar las creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones y que estas puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, mercados, desafíos y al aturdidor ritmo del cambio.

Schmuck, M. (1971), habla que “el DO se define como un esfuerzo planeado y sustentado para aplicar la ciencia del comportamiento al perfeccionamiento de un sistema, utilizando los métodos autos analíticos y de reflexión”.

Los procesos y estructuras organizacionales (relaciones, papeles, funciones) Hornstein y Burke (1988) describen al DO como proceso de creación de una cultura que institucionalice el uso de diversas tecnologías sociales para regular el diagnóstico y el cambio de comportamiento entre personas y grupos.

Mouton, B. (1991), visualiza al DO como un plan con conceptos y estrategias, tácticas y técnicas para llevar a una corporación a una situación de excelencia”.

### **1.2.2.3 El Desarrollo Organizacional y el Cambio**

Este cambio planificado, incluye a las personas y organizaciones, para esto, el DO integra teorías y prácticas del comportamiento, capaces de ayudar a resolver la mayor parte de los problemas dentro de una organización.

#### **El campo del Desarrollo Organizacional**

El DO se enfoca en las personas, las organizaciones, el comportamiento de las personas en las organizaciones, el funcionamiento de las organizaciones y el cambio planificado de organizaciones y personas

#### **Factores para el cambio**

- El potencial de las personas para desarrollar habilidades y destrezas, las exigencias operacionales de las empresas dirigidas hacia el logro de metas y resultados
- La dinámica y exigencias de la sociedad, es portadora de tensión emocional y motor de cambios individuales para adaptarnos y estar a tono con nuestro medio.

### **1.2.2.4 Principios básicos del desarrollo organizacional.**

Para entender el desarrollo organizacional es necesario conocer sus principios básicos, los cuales son:

a) **CULTURA ORGANIZACIONAL:** La única manera posible de cambiar las organizaciones es cambiar su cultura, esto es, cambiar los sistemas dentro de los cuales los hombres trabajan y viven. Cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada relación.

b) **CAMBIO ORGANIZACIONAL:** El mundo moderno se caracteriza por un ambiente de cambios rápidos, constantes y progresivos. El ambiente general que rodea a las organizaciones es extremadamente dinámico y exige de ellas una gran capacidad de adaptación como condición primordial para sobrevivir. Las transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales y políticas, actúan e influyen en el desarrollo y en el éxito de las empresas.

c) **ADAPTACIÓN Y CAMBIO PERMANENTES:** El individuo, el grupo y la organización deben ser sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir en un ambiente de cambios. El cambio organizacional no debe dejarse al azar, debe ser planeado.

d) **INTERACCIÓN ORGANIZACIÓN – AMBIENTE:** Organización y ambiente están en continua y estrecha interacción. Una organización sensible y flexible tiene capacidad y versatilidad para redistribuir con rapidez sus recursos de modo que maximice su adaptación y mejore su rendimiento para alcanzar sus objetivos dentro de un ambiente estable.

e) **INTERACCIÓN INDIVIDUO – ORGANIZACIÓN:** El desarrollo organizacional hace énfasis en el micro comportamiento o comportamiento del individuo. Para llegar al comportamiento empresarial, las normas y los valores de la empresa pueden ser cambiados mediante la modificación de las normas y los valores del individuo.

f) **OBJETIVOS INDIVIDUALES Y OBJETIVOS ORGANIZACIONALES:** El desarrollo organizacional parte de la presuposición de que es plenamente posible el esfuerzo en el sentido de conseguir que las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización, en un plano en que el significado del trabajo sea realmente estimulante y gratificante y conlleve posibilidades de desarrollo personal.



## **Los procesos para el Desarrollo Organizacional**

El DO, busca comprender el por qué y cómo del cambio en las organizaciones y sus procesos, entre ellos: El liderazgo, las comunicaciones, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales.

### **1.3 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL**

#### **Planificación**

La planificación es un método de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos que supone la formulación de un programa de acción a cargo de las autoridades políticas y económicas de un país que tiene por objeto cumplir metas nacionales dentro de un plazo especificado, busca la igualdad de derechos y oportunidades, la solidaridad con las generaciones venideras, que se respete el principio de responsabilidades.

#### **Estrategia**

Plantean que es el conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno. Es el arte de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan, suele utilizarse para describir cómo lograr algo.

#### **Planificación Estratégica**

La planificación estratégica consiste principalmente en coordinar todos los elementos con los cuales cuenta una organización para lograr el éxito en el mercado, estableciendo objetivos estratégicos que sean viables pero a la vez

desafiantes para la organización; definiendo cuales son las actividades necesarias para cumplir con los objetivos propuestos y los indicadores que ayudará a que se alcance dichos objetivos.

### **Amenazas**

Son aquellas situaciones que se presentan en el medio ambiente de las empresas y que podrían afectar negativamente, las posibilidades de logro de los objetivos organizacionales.

### **Plan**

El Plan es la gestión materializada en un documento, con el cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el futuro hacia propósitos predeterminados. Es un documento donde se indican las alternativas de solución a determinados problemas de la sociedad y la forma de llevarlo a cabo determinando las actividades prioritarias asignando recursos y tiempo.

### **Plan Estratégico**

El plan estratégico es una herramienta muy útil para cualquier organización que desee cambiar y crecer. Un plan le ayudará a visualizar hacia dónde quiere ir, y le auxiliará en la toma de decisiones para alcanzar dicha meta. Esta guía le orientará a seleccionar un camino para su comunidad. Le enseñará a dar el primer paso en el proceso del cambio: planear estratégicamente.

### **Calidad**

Es el conjunto de características que tiene un producto y responde a las necesidades del cliente. Es la elaboración y la ejecución de las condiciones

necesarias para producir económicamente, y en el grado adecuado, la presentación eficaz y duración que garantice el mercado actual y futuro del producto.

### **Análisis FODA**

Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes y obtener conclusiones objetivas del todo. Es una herramienta de análisis estratégico que permite, a través de una exploración del ambiente interno y externo de una organización, obtener un diagnóstico preciso de la situación actual de la entidad y del sector al que pertenece, y tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formuladas.

### **Enfoques de igualdad**

Según la Guía de Formulación de Políticas Públicas Sectoriales, por enfoques de igualdad se entienden los desarrollos conceptuales e instrumentales que posibilitan análisis de la realidad y la formulación de políticas públicas que reconocen la diversidad de titulares de derechos, así como las desigualdades en el ejercicio de los derechos.

### **Indicador de resultado**

Es el indicador de medida de resultados obtenidos (directos o indirectos) de las actuaciones. Mide los efectos directos o inmediatos, la calidad y el rendimiento de la realización de una acción.

### **Política pública**

La Guía de Formulación de Políticas Públicas Sectoriales define a la política pública, como un curso de acción de la gestión pública que institucionaliza la

intervención pública en respuesta a un problema social identificado como prioritario, y que se convierte de esta manera en materia de política de Estado.

### **Proceso y Procedimiento**

Un proceso se define como un conjunto de actividades lógicamente relacionadas con el objetivo de transformar elementos de entrada en productos con un valor agregado. Y el procedimiento es la descripción detallada del método diseñado para ejecutar determinadas operaciones, se trata de una serie de pasos definidos para realizar un trabajo de forma correcta.

### **1.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

Para la realización de este trabajo de investigación necesariamente se consideró que debe estar sustentado con las disposiciones legales que permitan orientar en base a los sucesos observados en el diagnóstico institucional y verificar si cumplen con dichas disposiciones.

De esta manera, en primer término detallaremos los artículos principales que encontramos en la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 238.- “Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional”.

“Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales”.

Art. 255.- “Cada parroquia rural tendrá una junta parroquial conformada por vocales de elección popular, cuyo vocal más votado la presidirá. La conformación, las atribuciones y responsabilidades de las juntas parroquiales estarán determinadas en la ley”.

Art. 267.- Los gobiernos parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las adicionales que determine la ley:

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

En el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas permite conocer de qué manera los gobiernos autónomos descentralizados deben establecer los planes de desarrollo y ordenamiento territorial y cada uno de sus componentes, de esta manera podemos mencionar lo siguiente:

Art. 41.- Planes de Desarrollo.- Los planes de desarrollo son las directrices principales de los gobiernos autónomos descentralizados respecto de las decisiones estratégicas de desarrollo en el territorio. Éstos tendrán una visión de largo plazo, y serán implementados a través del ejercicio de sus competencias asignadas por la Constitución de la República y las Leyes, así como de aquellas que se les transfieran como resultado del proceso de descentralización.

Art. 42.- Contenidos mínimos de los planes de desarrollo.- En concordancia con las disposiciones del Código de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD), los planes de desarrollo de los gobiernos autónomos descentralizados deberán contener, al menos, lo siguiente:

a) Diagnóstico.- Para la elaboración del diagnóstico, los gobiernos autónomos descentralizados deberán observar, por lo menos, contenidos que describan las inequidades y desequilibrios socio territoriales, potencialidades y oportunidades de su territorio, la situación deficitaria, los proyectos existentes en el territorio, las relaciones del territorio con los circunvecinos, la posibilidad y los requerimientos del territorio articuladas al Plan Nacional de Desarrollo y, finalmente, el modelo territorial actual;

b) Propuesta.- Para la elaboración de la propuesta, los gobiernos autónomos descentralizados tomarán en cuenta la visión de mediano y largo plazos, los objetivos, políticas, estrategias, resultados y metas deseadas, y el modelo territorial que debe implementarse para viabilizar el logro de sus objetivos; y,

c) Modelo de gestión.- Para la elaboración del modelo de gestión, los gobiernos autónomos descentralizados deberán precisar, por lo menos, los datos específicos de los programas y proyectos, cronogramas estimados y presupuestos, instancias responsables de la ejecución, sistema de monitoreo, evaluación y retroalimentación que faciliten la rendición de cuentas y el control social.

Los planes de desarrollo de los gobiernos autónomos descentralizados considerarán los objetivos de los planes de los niveles superiores e inferiores de gobierno.

Art. 46.- Formulación participativa.- Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial de los gobiernos autónomos descentralizados se formularán y actualizarán con participación ciudadana, para lo cual se aplicarán los mecanismos participativos establecidos en la Constitución de la República, la Ley y la normativa expedida por los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 48.- Vigencia de los planes.- Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial entrarán en vigencia a partir de su expedición mediante el acto normativo correspondiente. Es obligación de cada gobierno autónomo descentralizado publicar y difundir sus respectivos planes de desarrollo y de ordenamiento territorial, así como actualizarlos al inicio de cada gestión.

Art. 50.- Seguimiento y Evaluación de los Planes de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial.- Los gobiernos autónomos descentralizados deberán realizar un monitoreo periódico de las metas propuestas en sus planes y evaluarán su cumplimiento para establecer los correctivos o modificaciones que se requieran.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, conjuntamente con los gobiernos autónomos descentralizados, formulará los lineamientos de carácter general para el cumplimiento de esta disposición, los mismos que serán aprobados por el Consejo Nacional de Planificación.

Art. 54.- Planes institucionales.- Las instituciones sujetas al ámbito de este código, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo sus instrumentos de

planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo definirá el instrumento de reporte. Mediante normativa técnica se establecerán las metodologías, procedimientos, plazos e instrumentos necesarios, que serán de obligatorio cumplimiento.

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización es otro elemento que nos permite fundamentar legalmente esta investigación y entre sus artículos establece lo siguiente:

Artículo 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 corresponden.

Artículo 64.- Funciones.- Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y, realizar en forma permanente, el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas.

Artículo 65.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.- a) Planificar junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento



territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad.

Artículo 67.- Atribuciones de la junta parroquial rural.- A la junta parroquial rural le corresponde: b) Aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución;

e) Dirigir la elaboración del plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial, en concordancia con el plan cantonal y provincial de desarrollo, en el marco de la plurinacionalidad, interculturalidad y respeto a la diversidad, con la participación ciudadana y de otros actores del sector público y la sociedad; para lo cual presidirá las sesiones del consejo parroquial de planificación y promoverá la constitución de las instancias de participación ciudadana establecidas en la Constitución y la ley;

g) Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial.

El buen vivir se direcciona a las experiencias de vida colectiva de los pueblos y nacionalidades, donde se desea encontrar una relación entre los seres humanos y con la naturaleza, con el que se desea también transformarlo a una sociedad diferente, que pueda demostrar los saberes, la tecnología y la forma solidaria de organizarse.

Con el Plan Nacional para el Buen Vivir se asocia al lema de trabajar menos para que trabajen todos, consumir menos para consumir todos con criterios sostenibles y para mejorar la calidad de vida dedicando todos más tiempo a cuidar de los demás, del entorno y de nosotros mismos, la reducción de la jornada no debe ser vista solo como instrumento técnico para una distribución más justa del trabajo,

sino como la meta transformadora de la sociedad, de crear más tiempo disponible para las persona.

Entre sus objetivos referentes a este tema de investigación y en aquellos que nos podemos fundamentar son los siguientes:

Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, en la Constitución de 2008 establece que el sistema económico ecuatoriano es social y solidario, en su artículo 283 reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine, la economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

El sistema económico constitucional es contrario a la corriente mundial que privilegia reducir la influencia del Estado y permitir una mayor participación privada en el desarrollo de la sociedad, se busca implantar un capitalismo de Estado.

La soberanía alimentaria implica que en la actualidad existen muchas poblaciones por alimentar y que esto a veces no se puede cubrir debido a que no cuentan con suficientes ingresos muchas de las poblaciones el cual ha conducido a una creciente inseguridad alimentaria.

La regulación de la actividad viene consigo a que se apoya fundamentalmente en actividades que no son las que más agregan valor, empleo o mejores condiciones

de vida, sino que dan más rentabilidad a grupos muy concentrados del poder, es decir aquellos grupos económicos que manejan más dinero.

## **1.5 MARCO REFERENCIAL – SITUACIONAL**

El proyecto de investigación se desarrolla en la Parroquia Anconcito que está ubicada en la parte Sureste del cantón Salinas en la provincia de Santa Elena, tiene una extensión de 9,74 Km<sup>2</sup>. (973,84Ha.). La población con la que se cuenta es de 5345 habitantes de entre 20 años a 60 años, según el último censo de población que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010.

La Parroquia Rural de Anconcito, se identifica por su actividad pesquera, y tiene una característica muy especial ya que su conformación territorial puede definirse como urbana, sin embargo administrativamente es rural por lo que su Junta Parroquial tiene competencias de ese nivel que limitan su accionar consecuentemente atender debidamente a la población.

## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es diseñada acorde al nivel de profundidad que se desea llegar, los procedimientos que se utilizaron permitieron obtener una discusión sobre el enfoque del tema y tomar las decisiones respectivas para el desarrollo del plan estratégico, se estableció el análisis respectivo a la metodología utilizada para determinar la validez y confiabilidad de la propuesta a realizarse.

Las maneras de cómo conseguir respuesta a las interrogantes o hipótesis planteadas dependen de la investigación. Por esto, existen diferentes tipos de diseños de investigación, donde debe elegirse uno o varios para llevar a cabo una investigación, direccionada a un enfoque entre calidad y cantidad investigativa.

#### 2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación utilizó dos modalidades de carácter cuantitativo y cualitativo que permitieron indagar más sobre el tema:

**Investigación cualitativa.-** Durante el proceso de la investigación ocurrieron varios casos inesperados, sin embargo se había realizado una programación de actividades en la investigación pero siempre resulta aparecer alguna de ellas que no han sido programadas pero es lo suficientemente importante para poder completar y cumplir con esta investigación, por esta razón se consideró realizar

asambleas consecutivas con los habitantes de la Parroquia de Anconcito para de esta manera poder mostrar resultados de calidad en la investigación realizada.

**Investigación cuantitativa.-** Este diseño de investigación se empleó para recoger datos importantes que servirán para mejorar el proceso investigativo ya que se incluye la medición sistemática sobre los resultados a esperarse.

De tal manera que se aplica además el análisis estadístico como característica resaltante para la metodología aplicada que podrían ser encuestas y demás instrumentos utilizado, se emplearon también modelos matemáticos e hipótesis para un mejor análisis de los datos sobre cada una de las variables correspondientes.

### **2.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

**Investigación documental:** Se delimita un marco teórico conceptual respecto a planificación estratégica para GAD parroquiales rurales y luego se definieron ideas sobre el objeto investigado y aclarar inquietudes sobre el desarrollo institucional.

En la investigación se utilizaron varios folletos que permitieron conocer más acerca de la participación ciudadana y otros sobre el tiempo que el GAD Parroquial hace sus rendiciones de cuentas, además libros de Juntas Parroquiales Rurales que nos permitieron familiarizarnos con las gestiones que ellos realizan y conocer la historia de la Parroquia de Anconcito.

**Investigación de campo:** Este tipo de investigación nos facilitó indagar más sobre la gestión del GAD Parroquial puntos específicos que nos ayudarán a efectuar la problemática existente dentro y fuera de la Institución y aun más con la participación ciudadana.

A través de las visitas realizadas y las reuniones con autoridades se desarrolló la observación exploratoria de problemas, con el propósito de determinar las causas y efectos del diagnóstico institucional, filosofía, estructura organizacional y rendición de cuentas, haciendo uso de métodos conocidos característicos de la investigación como se detallan más adelante.

## 2.4 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

**Método Inductivo:** Es un proceso analítico sintético que permitió la orientación del estudio de los hechos o fenómenos particulares para demostrar que la planificación estratégica favorece el desarrollo institucional. Este método se lo aplicó para formular y analizar las encuestas a los habitantes de la parroquia.

**Método Deductivo:** Este método va de lo general a lo particular, donde se analizó la información base, en el que se abordaron conocimientos generales sobre los resultados de la gestión que realiza el GAD Parroquial de Anconcito, para luego deducir una conclusión y poder dar soluciones a la misma y hacer énfasis al direccionamiento estratégico.

**Método Analítico:** Por medio de este método descubrimos las causas y efectos del tema a desarrollarse, es decir la problemática existente dentro de la gestión administrativa del GAD Parroquial de Anconcito, y a través de éste se realizó el proceso de comparación de los indicadores o dimensiones de sus variables.

**Método Descriptivo:** A través de este método se organizó y clasificó los indicadores cuantitativos y cualitativos obtenidos en la investigación, y a través de ellos se establecieron las propiedades, relaciones y tendencias que en muchas ocasiones no se perciben a simple vista de manera inmediata y las formas más frecuentes de organizar la información es en tablas de distribución de frecuencias y gráficos para mejores resultados.

## **2.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

Las técnicas para la investigación de campo utilizadas dentro de la investigación fueron las entrevistas y las encuestas, cuyas interrogantes fueron elaboradas a través de preguntas cerradas, éstas permitieron profundizar la opinión tanto de los funcionarios como de los habitantes.

### **La Entrevista:**

Para la elaboración de esta investigación se requirió de esta técnica donde se realizó una conversación profesional a las autoridades del GAD Parroquial de Anconcito, para la recopilación de información con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga.

Se conocieron los criterios con respecto a la Gestión Administrativa que se maneja en el GAD Parroquial y el nivel de conocimiento sobre la planificación estratégica del recurso humano. El éxito a lograrse con la misma fue en gran medida con el nivel de comunicación que se manejó entre el investigador y el entrevistado y con la preparación del mismo.

### **La Encuesta:**

Se realizaron encuestas dirigidas a los funcionarios de la Institución en este caso del GAD Parroquial de Anconcito y a sus habitantes que se benefician de la misma, con la finalidad de receptar información de interés, mediante un cuestionario previamente elaborado, que consta de preguntas cerradas que permitirán indagar mas sobre un tema determinado, con el que se conoce además la opinión o valoración que se le da a la Institución. Ésta cuenta con una estructura lógica y rígida, donde a través de las respuestas se determinan los resultados de las

mismas lo que facilita la evaluación por medio de los métodos estadísticos, que se detallaran en el próximo capítulo.

## **2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los instrumentos de investigación que se emplearon son las enciclopedias, manuales y los documentos electrónicos, que permitieron conocer acerca de Juntas Parroquiales, deberes y obligaciones de las mismas, ejemplares de planes estratégicos correspondiente al servicio público, glosarios para determinar la terminología correspondiente.

Los instrumentos para la observación sistemática fueron la agenda de actividades donde se llevaba la coordinación de fechas de cada una de las visitas que hacíamos a la Institución o reuniones con los habitantes para determinar la problemática y utilizando además el cuaderno de notas para registrar datos importantes de la investigación.

## **2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población con la que cuenta la Parroquia de Anconcito es de 5345 habitantes de entre 20 años a 60 años, según el último censo de población que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010. Se considera a la muestra aquella parte representativa de la población, en esta investigación para mejores resultados se determinó el muestreo aplicando encuestas a los Directivos del GAD Parroquial y al número de funcionarios que laboran dentro de la Institución.

Para la aplicación de las fórmulas correspondientes del muestreo se consideró todo el número de la población donde participaron los directivos y funcionarios



del GAD Parroquial, y por último los habitantes mayores de 20, años de tal manera que se conforma como veremos a continuación:

**CUADRO No. 3.** Población

<b>FUNCIONARIOS</b>	<b>No.</b>
Directivos	2
Vocales	3
Funcionarios	4
Habitantes	5336
<b>TOTAL</b>	<b>5345</b>

**Fuente:** Observación

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

De tal manera que el cálculo realizado fue a un número de 5345 personas, incluyendo directivos, funcionarios y habitantes de la población mayores de 20 años donde se aplicó el muestreo aleatorio simple, porque el procedimiento, tiene utilidad práctica considerando que la población que se está manejando no es muy grande, la fórmula aplicada es la siguiente:

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

Donde:

n: tamaño de la muestra que deseamos conocer

N: tamaño de la población objeto de estudio

p: probabilidad de éxito

q: probabilidad de fracaso

e: error estándar

k: nivel de confianza

Aplicando la fórmula queda así:

$$n = \frac{5345 (0,5.0,5)}{(5345 - 1) \left(\frac{0,05}{2}\right)^2 + 0,5.0,5}$$

$$n = \frac{1336,25}{(5344)(0,000625) + 0,25}$$

$$n = \frac{1336,25}{3,727717}$$

$$n = 358,46$$

Lo que implica que el resultado de la muestra es de 358 personas, según el cálculo respectivo, en el valor de la muestra se encuentra incluido el número de los miembros del GAD Parroquial de Anconcito que es una cantidad de 9 personas que integran la Institución, de esta manera obtenemos el número de participantes para la encuesta que se realizarán tanto a los funcionarios como beneficiarios del GAD Parroquial, quedando de la siguiente manera:

**CUADRO No. 4 Muestra**

<b>FUNCIONARIOS</b>	<b>No.</b>
Directivos	2
Vocales	3
Funcionarios	4
Habitantes	349
<b>Total de la muestra</b>	<b>358</b>

**Fuente:** Observación

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

De esta manera queda demostrado quienes serán partícipes para el desarrollo de este trabajo para poder aplicar las técnicas de investigación y obtener los resultados correspondientes, considerando parte de la muestra tanto a los habitantes y quienes realizan la gestión administrativa del GAD Parroquial.

## **2.8 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Al culminar el proceso de las encuestas procedimos a levantar la información de campo realizada, para luego empezar con la tabulación de datos en forma manual y conocer cada una de las respuestas brindadas por los participantes en cada una de las preguntas y alternativas planteadas, para posteriormente representarlas en forma numéricas, a través de gráficos y para finalizar, el análisis de cada una de ellas para demostrar el por qué de esta investigación y brindar soluciones a las misma

## CAPÍTULO III

### 3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

#### 3.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

1.- ¿El GAD Parroquial de Anconcito para el desarrollo de su gestión administrativa realiza la planificación de sus actividades?

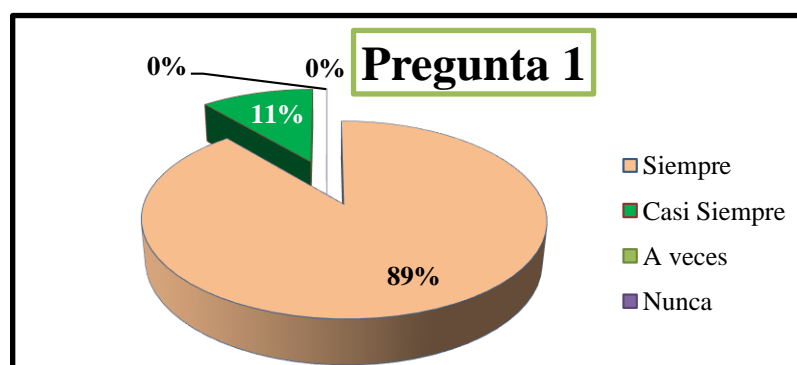
**CUADRO No. 5.** Planificación de actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	89%
Casi Siempre	1	11%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 1.** Planificación de actividades



#### Análisis e interpretación

En el gráfico No.1 observamos que el 89% del número de funcionarios del GAD Parroquial de Anconcito, confirman que siempre se realiza la planificación de actividades, y un 11% indica que casi siempre, lo que muestra que la Institución según los funcionarios sí realiza una planificación en su administración.

2.- ¿Quién(es) realizan la planificación en el GAD parroquial?

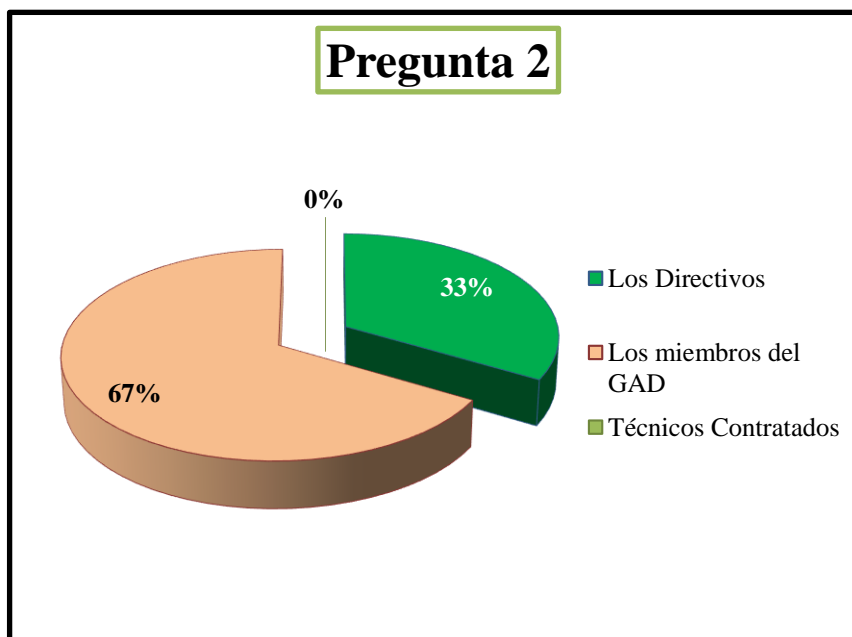
**CUADRO No. 6.** Aplicación de Planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Los Directivos	3	33%
Los miembros del GAD	6	67%
Técnicos Contratados	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 2** Aplicación de Planificación



### **Análisis e interpretación**

Como se puede observar en el gráfico No.2, el 67% indica que la planificación del GAD Parroquial la realizan los miembros de la Institución, y un 33% afirma que son los Directivos quienes la realizan, donde se deduce que los miembros de la organización desconocen quienes son los responsables de la planificación ya que se observa porcentajes menores para ambas respuestas y no contratan a técnicos especializados.

3.- ¿Participa usted de la planificación que realiza el GAD?

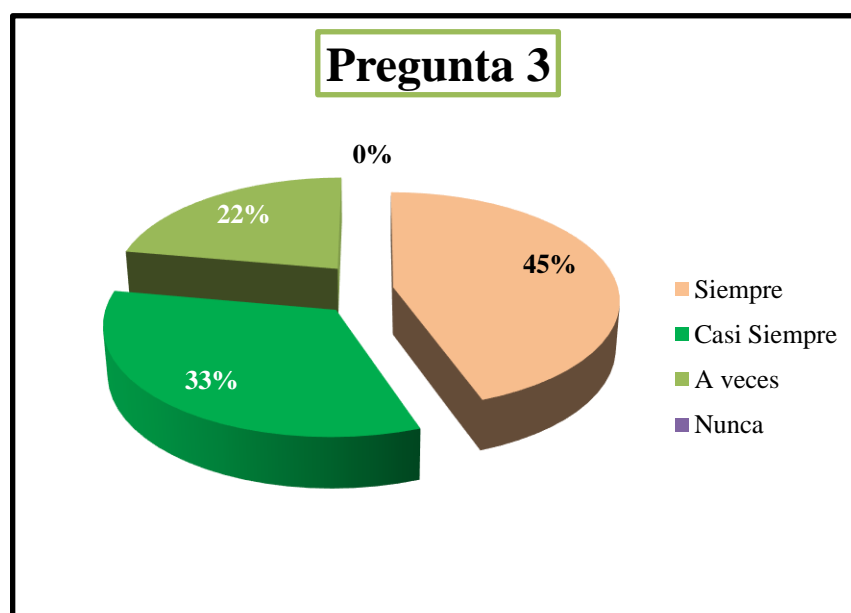
**CUADRO No.7** Participación de funcionarios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	44%
Casi Siempre	3	33%
A veces	2	22%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 3** Participación de funcionarios



### **Análisis e interpretación**

Al observar el gráfico No.3, un 45% afirma participar siempre en la planificación que realiza el GAD Parroquial, un 33% indica que casi siempre lo hacen, y solo un 22% brinda su participación a veces, donde analizamos que en las planificaciones realizadas por la Institución no se cuenta con la participación total de los funcionarios ya que existen variaciones en cada alternativa.

4.- ¿Se cumple con la planificación establecida por el GAD?

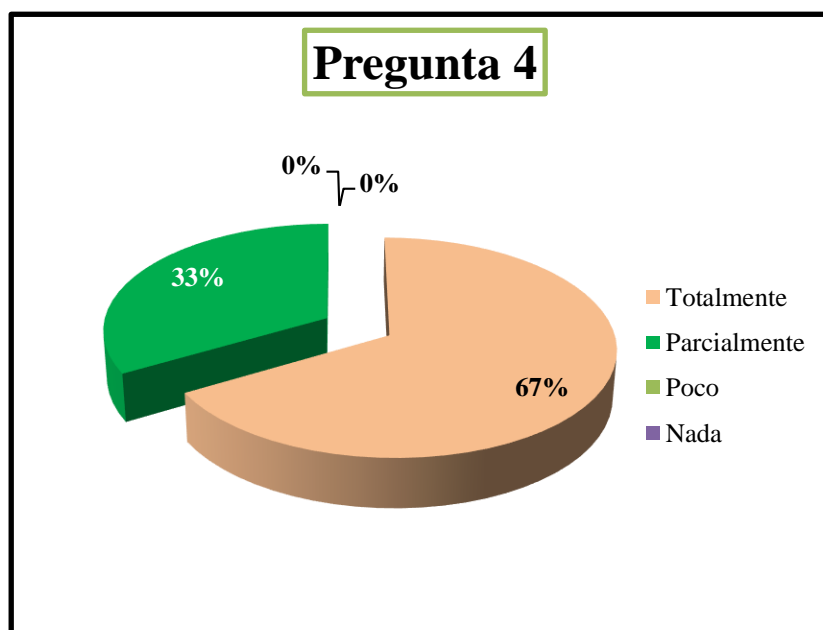
**CUADRO No. 8** Cumplimiento de planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	6	67%
Parcialmente	3	33%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 4** Cumplimiento de planificación



### **Análisis e interpretación**

Según el gráfico No.4, demuestra que un 67% responde que se cumple la planificación establecida en el GAD Parroquial de Anconcito y un 33% indica que se realiza parcialmente, lo que se interpreta que la planificación que se elabora no se está cumpliendo totalmente como debe ser ya que según las respuestas debería ser en su totalidad de un 100%.

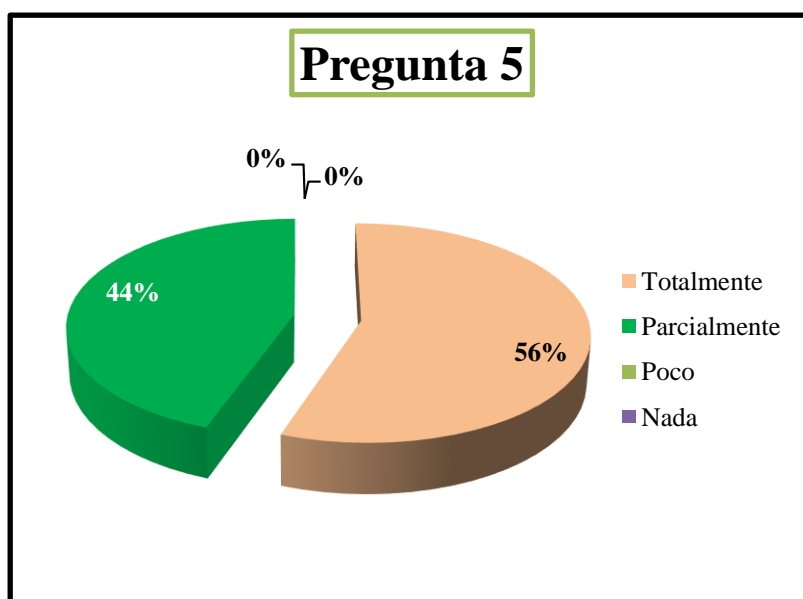
5.- ¿Conoce usted la Misión, Visión y Objetivos de la Institución en la que labora?

**CUADRO No. 9** Misión, Visión y Objetivos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	5	56%
Parcialmente	4	44%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista  
Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 5** Misión, Visión y Objetivos



**Análisis e interpretación**

Como se muestra en el gráfico No.5, el 56% de los funcionarios del GAD Parroquial de Anconcito conocen totalmente la misión, visión y objetivos de la Institución y el 44% conoce acerca de esto de una manera parcial, donde podemos interpretar que los funcionarios en su mayoría, no están vinculados totalmente con estos elementos fundamentales de la planificación o desconocen de aquello, lo que da como resultado la desinformación por parte de los Directivos.



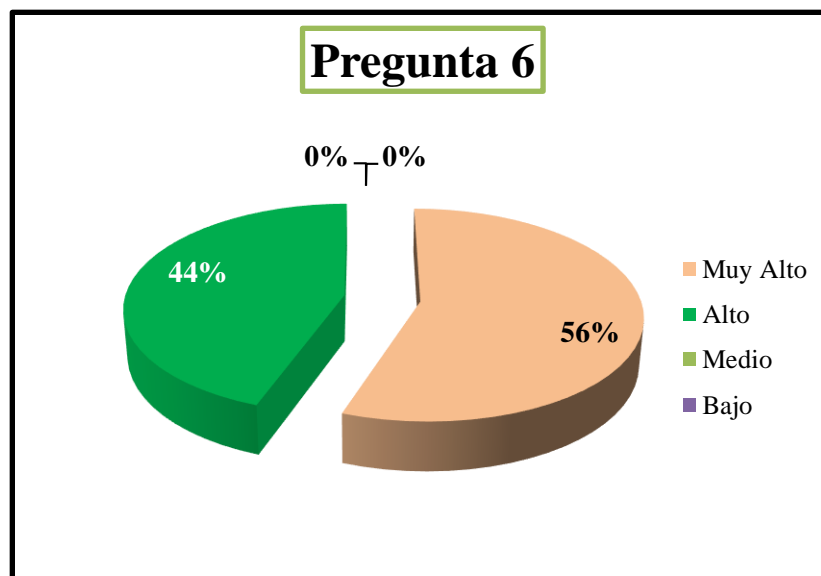
6.- El grado de compromiso y actitud con la Institución, ¿en qué rango la considera?

**CUADRO No. 10** Grado de compromiso y actitud con la Institución

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alto	5	56%
Alto	4	44%
Medio	0	0%
Bajo	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista  
**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 6** Grado de compromiso y actitud con la Institución



**Análisis e interpretación**

Como indica el gráfico No. 6, un 56% consideran el grado de compromiso y actitud con la Institución muy alto y un 44% lo consideran alto, según estos resultados deducimos que aproximadamente la mitad del número de los funcionarios tienen poco sentido de pertenencia para con la Institución, se podría interpretar que no se fomenta la cultura organizacional.

7.- ¿Conoce usted sobre las normas de comportamiento organizacional perteneciente a la Gestión Pública Rural?

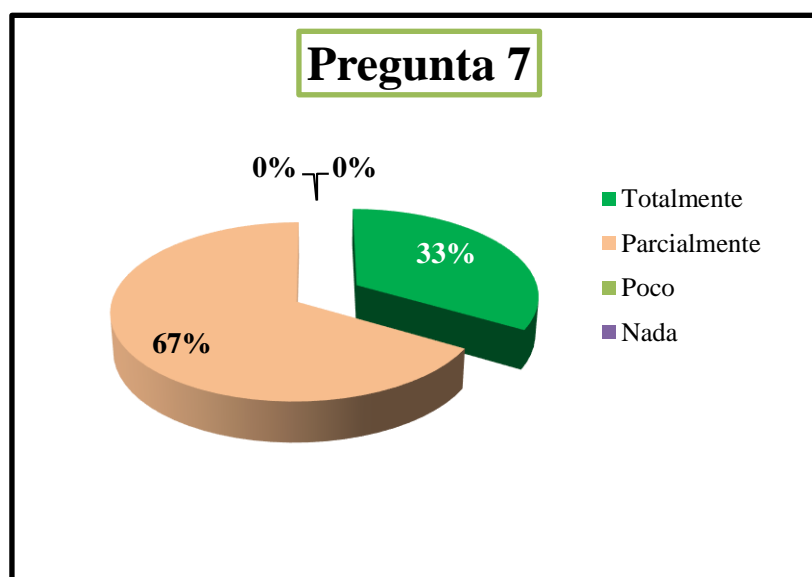
**CUADRO No. 11** Normas de comportamiento organizacional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	3	33%
Parcialmente	6	67%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 7** Normas de comportamiento organizacional



### **Análisis e interpretación**

Con los resultados vemos en el gráfico No.7, que un 33% conoce totalmente las normas de comportamiento organizacional y el 67% las conocen de forma parcial, lo que deducimos a través de esto que los funcionarios no disponen de conocimientos amplios sobre las normas de comportamiento que forman parte de la gestión pública rural de esta Institución, las mismas que deben estar principalmente relacionada con el talento humano.

8.- ¿Considera usted que el no disponer de una planificación afecta el desarrollo Institucional?

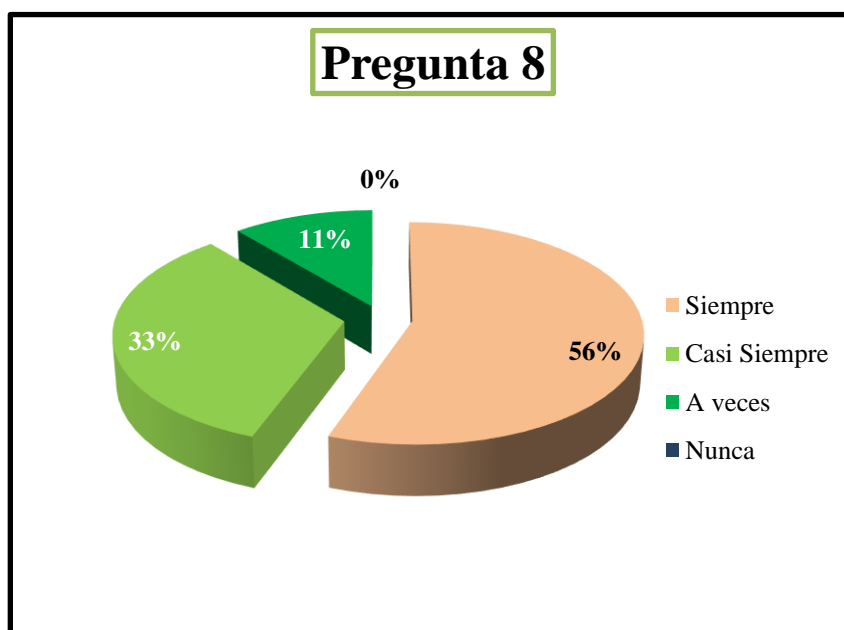
**CUADRO No. 12** Desarrollo Institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	56%
Casi Siempre	3	33%
A veces	1	11%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 8** Desarrollo Institucional



### **Análisis e interpretación**

Al observar estos resultados en el gráfico No.8, un 56% indica que el no disponer de una planificación, siempre puede afectar al desarrollo institucional, el 33% manifiesta que casi siempre y el 11% a veces, con esto consideramos que para los funcionarios del GAD Parroquial de Anconcito, el desarrollo institucional es fundamental en una planificación.

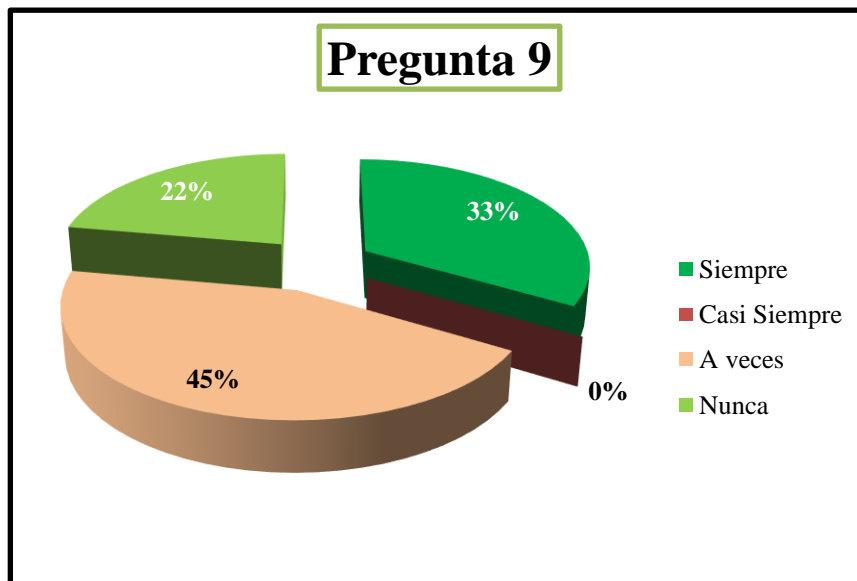
9.- ¿Conoce usted si para alcanzar el desarrollo institucional en la planificación se han establecido las metas institucionales?

**CUADRO No. 13** Metas Institucionales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	33%
Casi Siempre	0	0%
A veces	4	44%
Nunca	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista  
**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 9** Metas Institucionales



**Análisis e interpretación**

En el grafico No.9, observamos que el 45% de los miembros del GAD Parroquial, indican que siempre se han establecidos metas, el 44% que se la realiza a veces y el 22% indica que nunca se establecen las metas, en donde analizamos con estas respuestas que la organización no tiene establecidas sus metas institucionales, que sería una de las razones por la que no se logra un desarrollo Institucional eficiente.

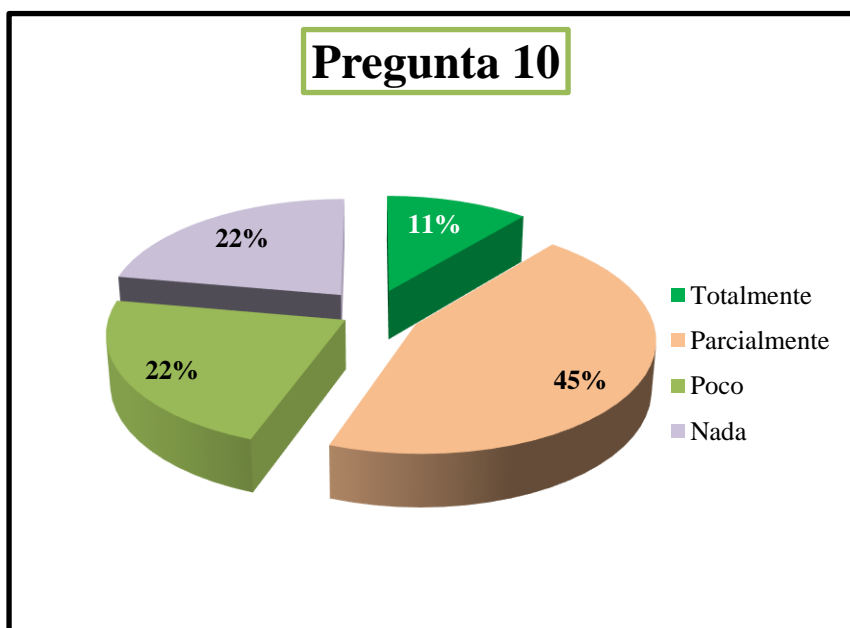
10.- ¿Se ha realizado un diagnóstico participativo sobre la gestión Administrativa del GAD Parroquial?

**CUADRO No. 14** Diagnóstico Participativo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	1	11%
Parcialmente	4	44%
Poco	2	22%
Nada	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista  
**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 10** Diagnóstico Participativo



### **Análisis e interpretación**

Los resultados del gráfico No. 10, indican que el 11% de los funcionarios del GAD Parroquial, responden que los diagnósticos participativos han sido realizados totalmente, el 44% de manera parcial, el 22% poco y el 22% nos dice no realizan nada, es decir que según las respuestas de los funcionarios no se considera el diagnóstico participativo como parte de la gestión administrativa.

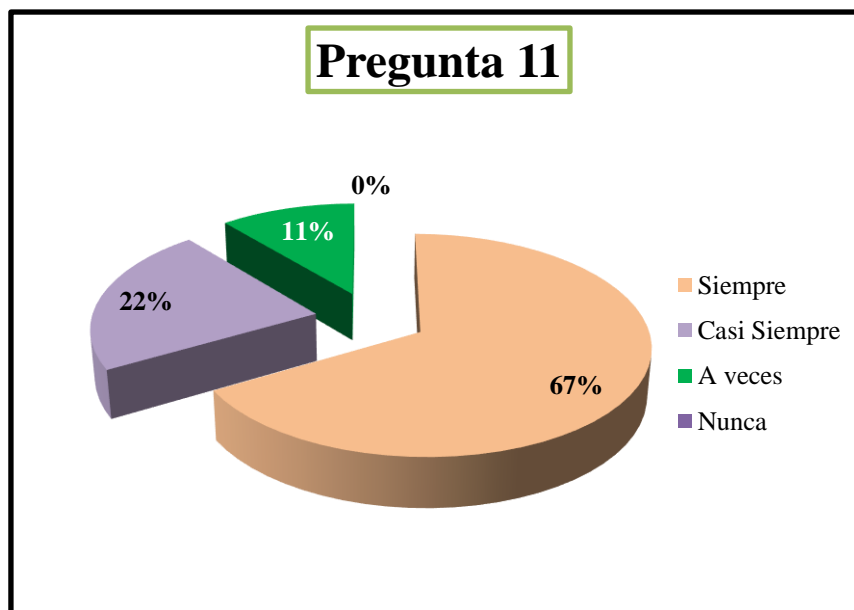
11.- ¿Participa usted en la rendición de cuentas que realiza el GAD Parroquial de Anconcito?

**CUADRO No. 15** Rendición de Cuentas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	67%
Casi Siempre	2	22%
A veces	1	11%
Nunca	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Entrevista  
**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 11** Rendición de Cuentas



### **Análisis e interpretación**

Según el gráfico No. 11, un 67% participa siempre en la rendición de cuenta, el 22% casi siempre y un 11% a veces, lo que indica que la participación de los funcionarios en la rendición de cuenta no es en su totalidad, lo que implica que haya una desinformación de la gestión administrativa que se está llevando a cabo por parte de los funcionarios.

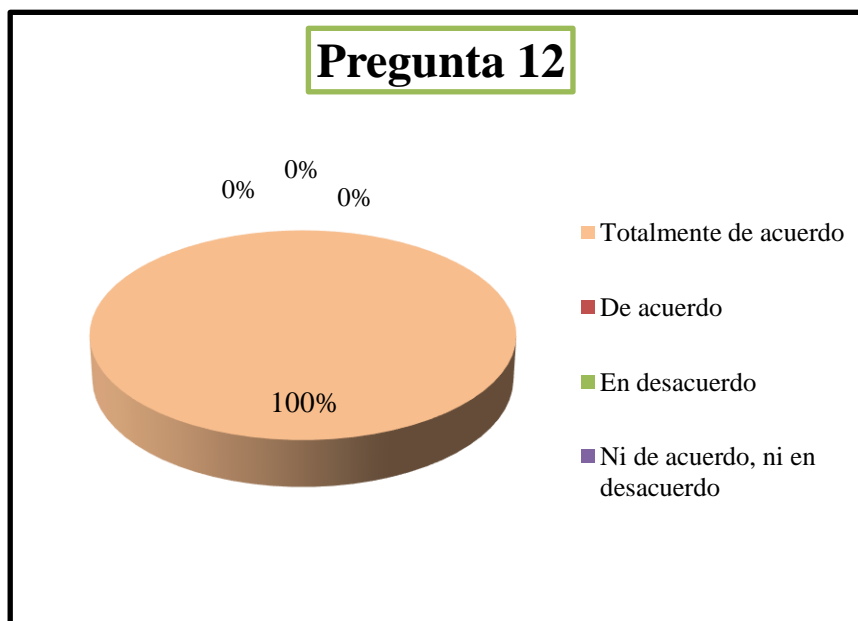
12.- ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe elaborar un plan estratégico institucional?

**CUADRO No. 16** Elaboración del Plan Estratégico

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	9	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista  
Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 12** Elaboración del Plan Estratégico



### Análisis e interpretación

Como podemos observar en el gráfico No. 12, el 100% de los funcionarios del GAD Parroquial están totalmente de acuerdo que se debe elaborar un plan estratégico, respuesta favorable que permitirá encaminarnos hacia lo deseado, parte fundamental para el propósito de nuestra investigación.

13.- ¿Está usted capacitado para elaborar la planificación estratégica del GAD Parroquial de Anconcito?

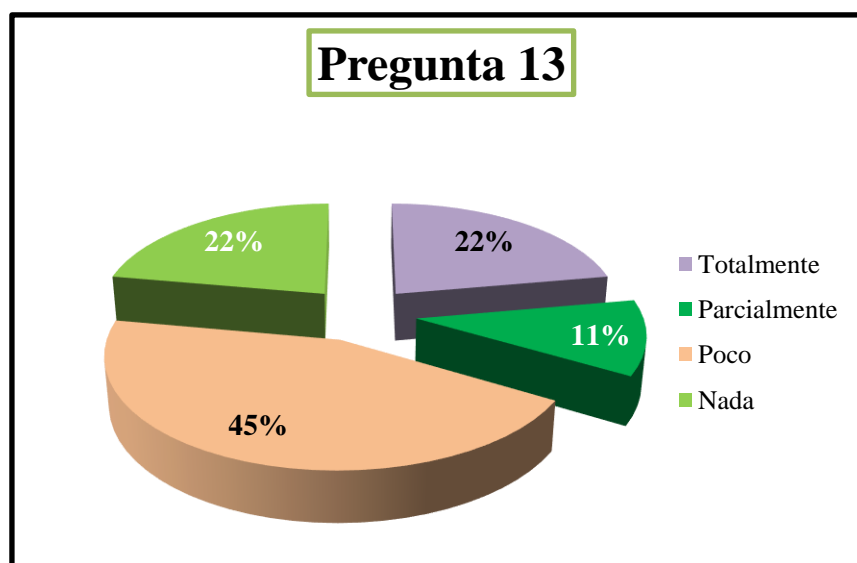
**CUADRO No. 17** Desarrollo de conocimientos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	2	22%
Parcialmente	1	11%
Poco	4	44%
Nada	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 13** Desarrollo de conocimientos



### Análisis e interpretación

Con los resultados respectivos que observamos en el gráfico 13, el 22% de la población institucional está capacitado totalmente para realizar la planificación estratégica, el 11% la conoce de forma parcial, el 44% poco y el 22% desconoce de este tema, es decir que los funcionarios de esta Institución no están aptos para elaborar una buena planificación estratégica ya que carecen de estos conocimientos.



14.- ¿Está usted de acuerdo que la planificación estratégica en los GAD Parroquiales ayuda al mejoramiento de su desarrollo institucional?

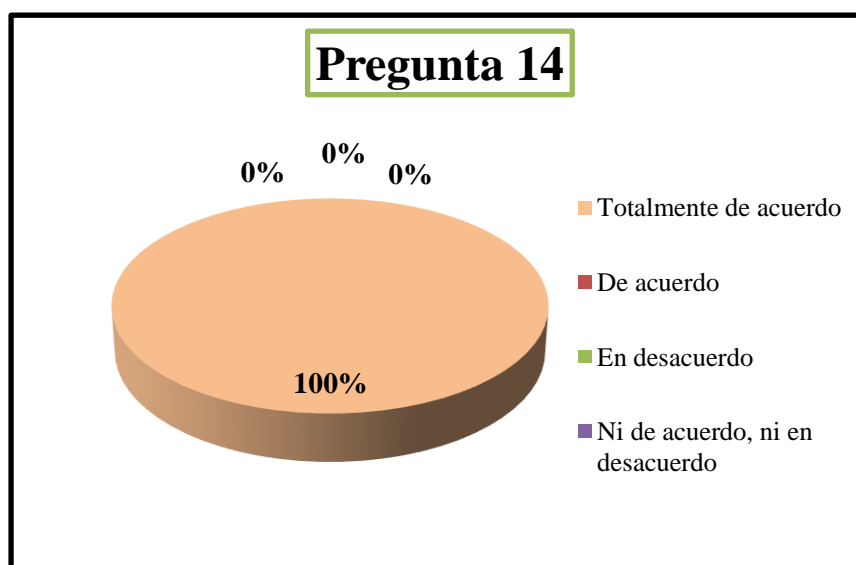
**CUADRO No. 18** Mejoramiento del desarrollo institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	9	100%
De acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Entrevista

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 14** Mejoramiento del desarrollo institucional



### Análisis e interpretación

Al observar los resultados en el gráfico No.14, un 100% de la población institucional está totalmente de acuerdo que la planificación estratégica es fundamental en el desarrollo institucional, con estas opiniones interpretamos que los funcionarios están de acuerdo con la importancia que conlleva nuestra investigación y lo que nos motiva a la ejecución de nuestra propuesta.

### 3.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

#### Encuesta aplicada a los Beneficiarios del GAD Parroquial de Anconcito

1.- ¿Conoce usted si el GAD Parroquial planifica sus actividades de gestión administrativa?

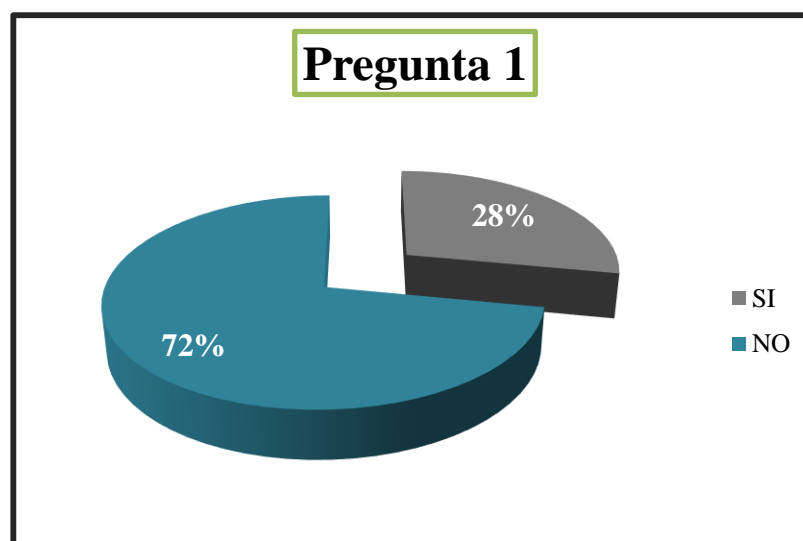
**CUADRO No. 19.** Planificación de actividades

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	96	28%
NO	253	72%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 15** Planificación de actividades



#### Análisis e interpretación

Según los resultados del gráfico No.15, indica que el 28% responde que si se realiza la planificación de actividades, mientras que el 72% menciona que desconoce de las gestiones que realiza el GAD Parroquial, es importante estas respuestas de los habitantes ya que se deduce que la Institución no está cumpliendo con los parámetros fundamentales de la gestión administrativas.

2.- ¿El GAD Parroquial da a conocer a la ciudadanía la planificación que realiza para el desarrollo de su gestión?

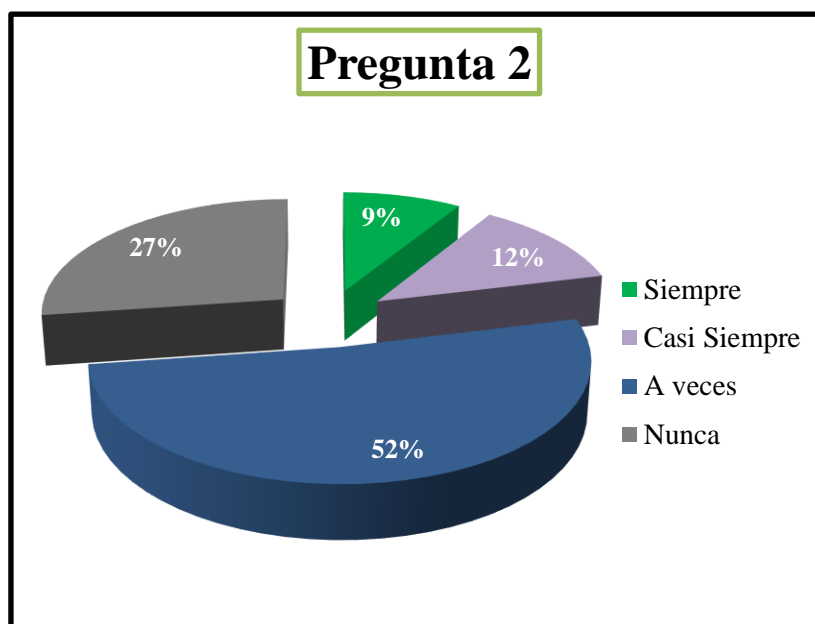
**CUADRO No. 20** Desarrollo de su gestión

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	31	9%
Casi Siempre	43	12%
A veces	180	52%
Nunca	95	27%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 16** Desarrollo de su gestión



### **Análisis e interpretación**

Como muestra el gráfico No.16, el 9% de la población menciona que la planificación se da a conocer a la ciudadanía siempre, el 12% casi siempre, el 52% a veces y el 27% indica que nunca se realiza esta actividad, es decir que los beneficiarios están totalmente desinformados de la gestión que se está llevando a cabo en el GAD Parroquial de Anconcito.

3.- ¿Ha participado usted de la planificación del GAD Parroquial?

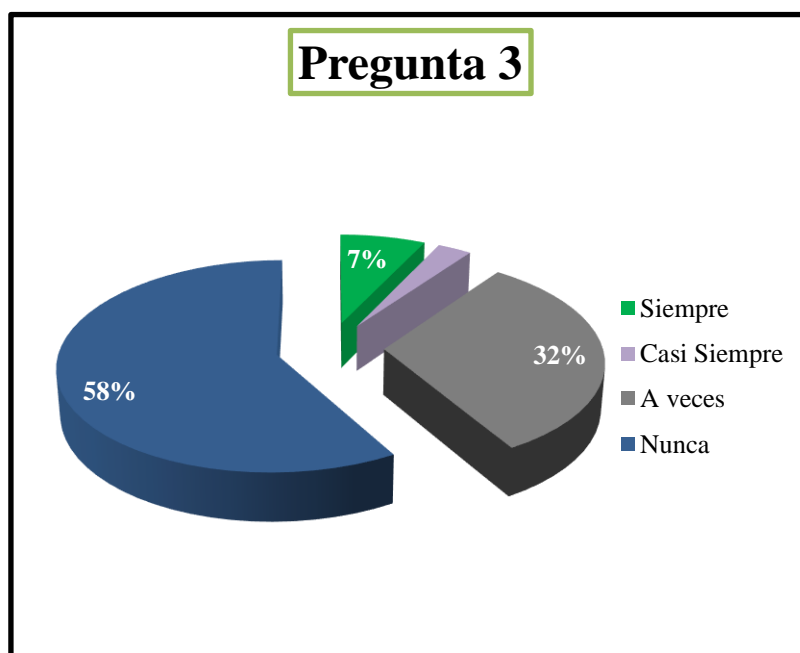
**CUADRO No. 21** Participación Ciudadana

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	25	7%
Casi Siempre	10	3%
A veces	110	32%
Nunca	204	58%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 17** Participación Ciudadana



### Análisis e interpretación

Observando las respuesta en el gráfico No. 17, indica que el 7% de la muestra de la población, afirma que participan en la planificación realizada por el GAD Parroquial, el 3% casi siempre, el 32% a veces y un 58% menciona que nunca se ejecuta esta actividad, lo que se deduce que el GAD Parroquial no considera la participación ciudadana en las planificaciones que realiza.

4.- ¿Cuál es el período que el GAD Parroquial realiza las asambleas ciudadanas?

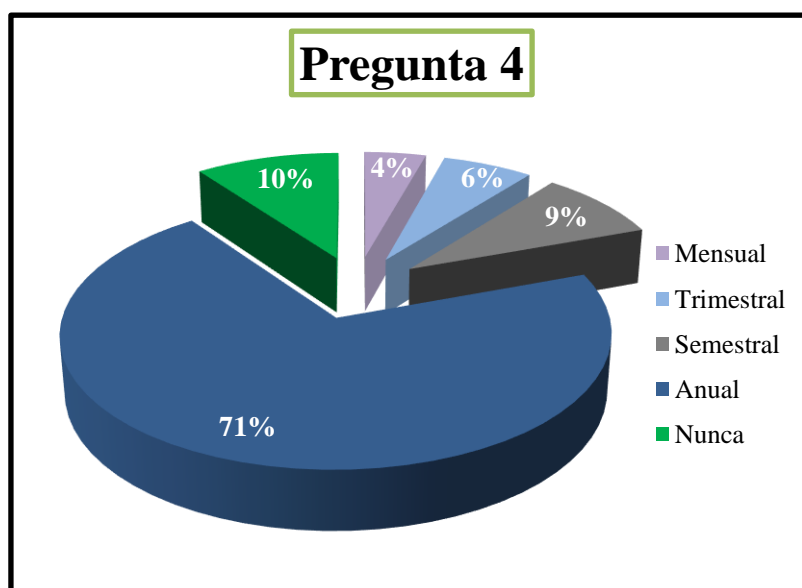
**CUADRO No. 22** Periodo de Asambleas Ciudadana

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mensual	15	4%
Trimestral	22	6%
Semestral	31	9%
Anual	246	70%
Nunca	35	10%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 18** Periodo de Asambleas Ciudadana



#### **Análisis e interpretación**

Según nuestra perspectiva en el gráfico No.18, indica que el 4% afirma que las asambleas ciudadanas del GAD Parroquial de Anconcito se las realiza mensualmente, el 6% indica que es trimestral, el 9% semestral, un 70% nos dice que la realizan anualmente y el 10% nunca, según estos resultados interpretamos que la población encuestada desconocen el periodo que la Institución realiza sus asambleas ciudadanas, es decir no forman parte de esta actividad.

5.- ¿Participa usted en la rendición de cuentas que realiza el GAD Parroquial de Anconcito?

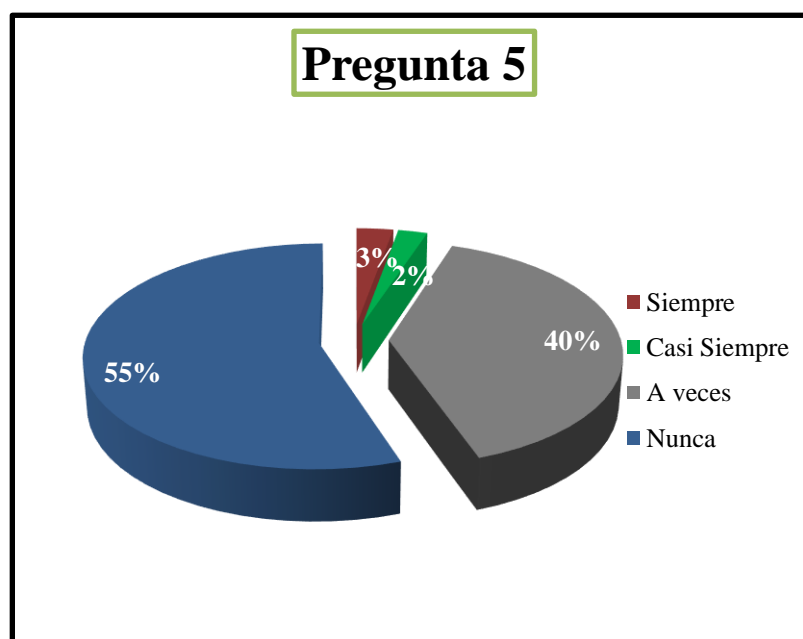
**CUADRO No. 23** Participación en la rendición de cuentas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	3%
Casi Siempre	8	2%
A veces	138	40%
Nunca	193	55%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 19** Participación en la rendición de cuentas



### Análisis e interpretación

Al observar el gráfico 19, podemos visualizar que un 3% siempre participa en la rendición de cuentas que efectúa el GAD Parroquial, el 2% casi siempre, el 40% a veces, y un 55% de la muestra de la población indica que nunca han participado, lo que demuestra que la mayor parte de la población no está participando en esta gestión que realiza el GAD Parroquial, considerando que la ciudadanía es la que evalúa la gestión de lo público.

6.- ¿Cómo evalúa usted la gestión administrativa del GAD Parroquial de Anconcito?

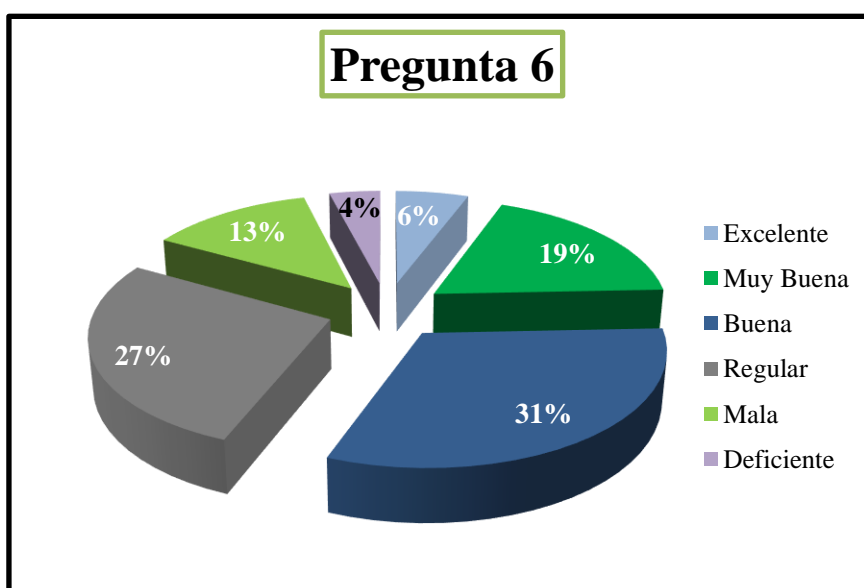
**CUADRO No. 24** Gestión Administrativa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	20	6%
Muy Buena	65	19%
Buena	110	32%
Regular	95	27%
Mala	45	13%
Deficiente	14	4%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 20** Gestión Administrativa



### **Análisis e interpretación**

Desde nuestra perspectiva en el gráfico No. 20 se visualiza que los habitantes evalúan la gestión administrativa como: el 6% excelente, el 18% muy buena, el 31% buena, el 29% regular, el 13% mala y el 4% deficiente, lo que significa que sus beneficiarios no están satisfechos con la gestión que maneja su administración durante el período actual.

7.- ¿Está usted de acuerdo que la planificación estratégica en los GAD Parroquiales ayuda al mejoramiento de su desarrollo institucional?

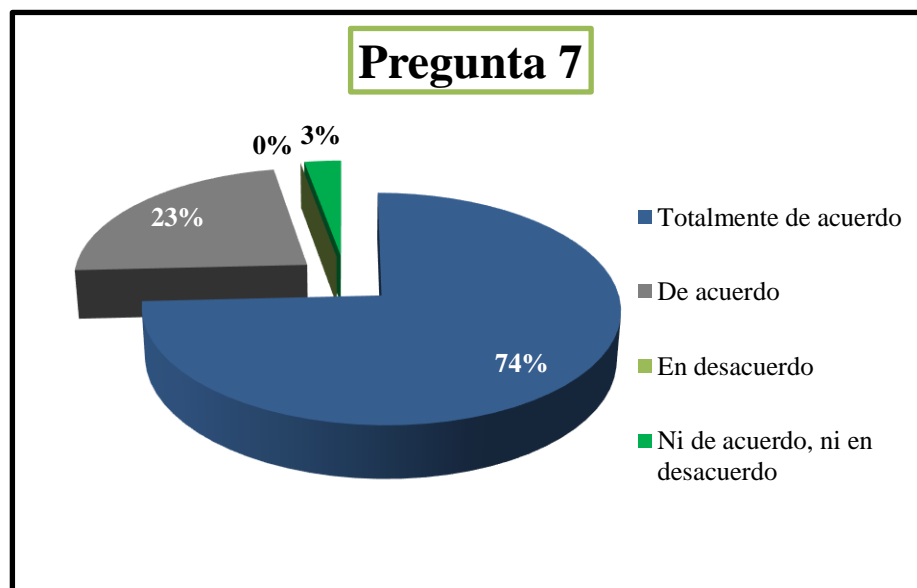
**CUADRO No. 25** Desarrollo Institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	259	74%
De acuerdo	80	23%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	3%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 21** Desarrollo Institucional



### **Análisis e interpretación**

Como observamos en el gráfico No. 21, un 74% de la muestra de la población está totalmente de acuerdo que la planificación estratégica es fundamental, un 23% de acuerdo y un 3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, donde verificamos que la mayoría de la población está de acuerdo que la planificación estratégica ayuda al mejoramiento del desarrollo institucional.



8.- ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe elaborar un plan estratégico institucional?

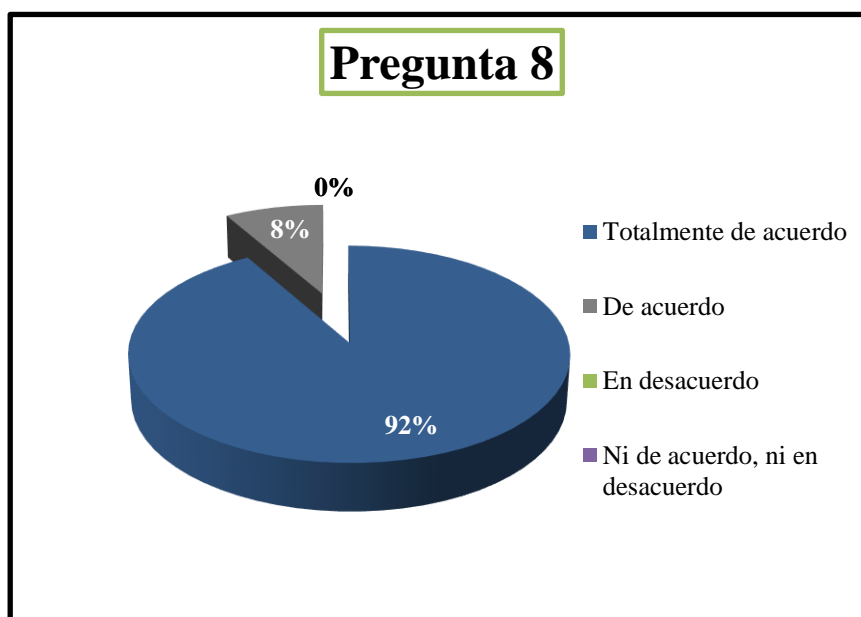
**CUADRO No. 26** Elaboración del plan estratégico institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	320	92%
De acuerdo	29	8%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 22** Elaboración del plan estratégico institucional



### Análisis e interpretación

Como podemos observar el gráfico No.22, obtenemos como resultado que un 92% está totalmente de acuerdo y un 8% de acuerdo, que se debe elaborar un plan estratégico, respuesta favorable que nos permitirá encaminarnos hacia lo deseado, parte fundamental para el propósito de nuestra investigación.

9.- ¿Estaría usted de acuerdo que se realice la planificación con participación de la ciudadanía por parte del GAD?

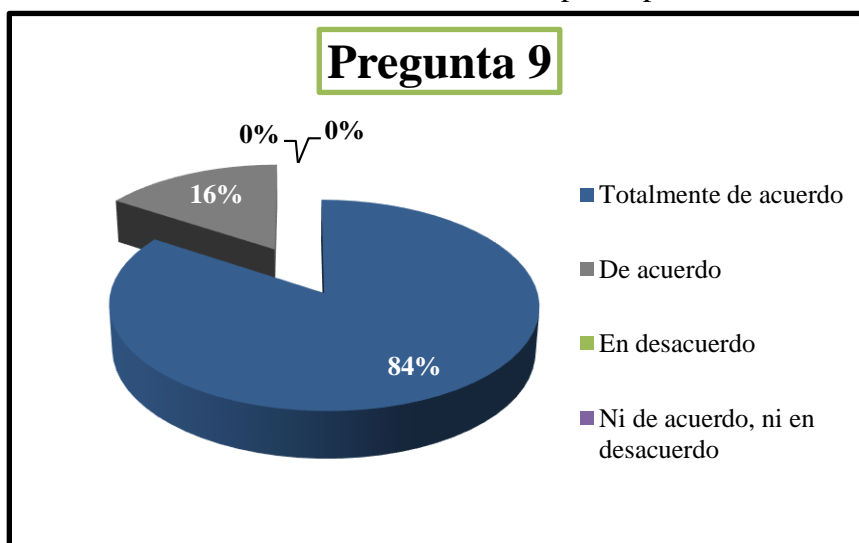
**CUADRO No. 27** Planificación con participación ciudadana

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	294	84%
De acuerdo	55	16%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 23** Planificación con participación ciudadana



### Análisis e interpretación

En los resultados que se muestran en el gráfico No. 23, obtenemos que un 84% de la población está totalmente de acuerdo y un 16% está de acuerdo que se realice una planificación con la participación ciudadana, donde interpretamos que los beneficiarios consideran fundamental su participación para poder expresar sus opiniones y así poder aportar al desarrollo tanto de la Institución como de la Parroquia Anconcito.

10.- ¿Estaría usted de acuerdo en participar en las reuniones de planificación que convoque el GAD?

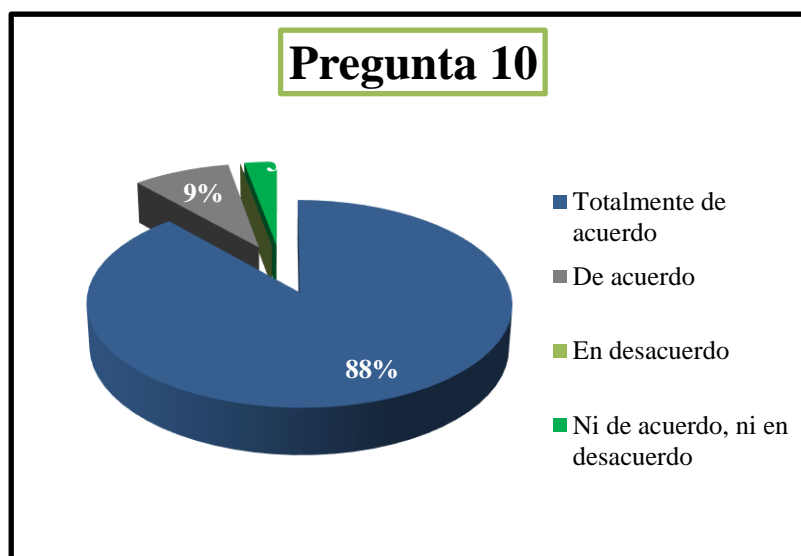
**CUADRO No. 28** Participación en reuniones de planificación

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	309	89%
De acuerdo	30	9%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	3%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 24** Participación en reuniones de planificación



### **Análisis e interpretación**

Como se observa en el gráfico No.24, un 89% de la población está totalmente de acuerdo, un 9% está de acuerdo y un 3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo a participar en las reuniones que convoque el GAD Parroquial para efectuar la planificación, lo que indica que la mayor parte de los beneficiarios consideran importante su participación y están dispuestos a colaborar con la misma para lograr una planificación eficiente.

11.- ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe contar con el personal capacitado para establecer una planificación estratégica?

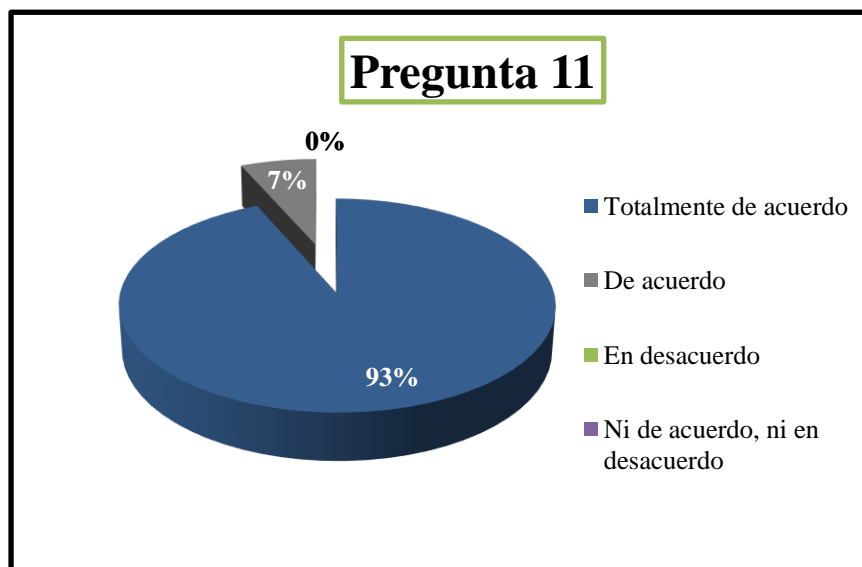
**CUADRO No. 29** Personal capacitado para planificar

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	326	93%
De acuerdo	23	7%
En desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**GRÁFICO No. 25** Personal capacitado para planificar



### Análisis e interpretación

El gráfico No. 26 nos muestra que un 93% está totalmente de acuerdo en que el GAD Parroquial de Anconcito cuente con el personal capacitado para establecer la planificación estratégica y un 7% está de acuerdo, por lo que deducimos que los beneficiarios requieren que la Institución que los representa cuenten con un personal capaz de llevar a cabo una planificación estratégica eficiente.

### 3.3 CONCLUSIONES

Una vez que hemos finalizado con el procesamiento, análisis e interpretación de la información que se logró obtener mediante la entrevista y encuestas realizadas tanto para los funcionarios como los beneficiarios, en este caso los habitantes de la Parroquia de Anconcito, se puede concluir que:

- El GAD tiene establecido la misión, visión y objetivos y es conocida en gran parte por los miembros de la Institución, sin embargo no tienen definidos objetivos, estrategias y políticas que orienten su gestión, fortalezcan el desarrollo institucional, y el futuro de la organización.
- Si bien el GAD Parroquial de Anconcito planifica sus actividades de gestión administrativa, sin embargo no comunica ni hace partícipes de sus decisiones a la comunidad, generando desinterés y falta de compromiso en la ciudadanía.
- En la gestión administrativa del GAD Parroquial no se considera la participación ciudadana como parte fundamental de la planificación, razón por la que no son atendidos en sus aspiraciones y necesidades en su totalidad.
- Las asambleas ciudadanas del GAD Parroquial de Anconcito se las realiza anualmente, y casi siempre sin la participación ciudadana, constituyéndose en una de las causas de la desinformación de actividades de gestión.
- Los habitantes están de acuerdo en participar en las reuniones que convoque el GAD para llevar a efecto la planificación de la Institución, con esto se evita la desinformación de actividades en los beneficiarios, y

llevar a cabo la participación ciudadana como establece la Constitución del Ecuador.

- La mayoría de los funcionarios conocen poco de la planificación estratégica, lo que genera la deficiente gestión administrativa, y es aquí donde se debería integrar el personal idóneo para este proceso
- No se establecen metas claras en el GAD Parroquial, según las opiniones de los funcionarios no se cumplen con las normas establecidas para el comportamiento organizacional, esto hace que la Institución no pueda alcanzar el desarrollo Institucional en su gestión administrativa.
- Los funcionarios del GAD Parroquial como sus beneficiarios están totalmente de acuerdo en la elaboración del plan estratégico, que nos permitirá encaminarnos hacia lo deseado y de esta manera poder buscar alternativas de solución a las diferentes necesidades que existen en la institución y lograr así un desarrollo institucional de calidad.

### **3.4 RECOMENDACIONES**

- Para la ejecución de una planificación estratégica eficiente, es necesario tener conocimientos amplios de la misma y poder llevar a cabo los objetivos propuestos para alcanzar el desarrollo institucional.
- Se debe considerar la participación tanto de los miembros de la Institución como la de los beneficiarios, para llevar a cabo una eficiente planificación estratégica y contar con las opiniones de cada uno de ellos para poder establecer mejores resultados en cuanto a los problemas existentes dentro de la Parroquia y de esta manera poder dar soluciones y satisfacer sus necesidades.
- Se recomienda que el equipo de trabajo del GAD Parroquial, debe tener conocimiento en su totalidad sobre la filosofía de la Institución, que permite que la misma pueda cumplir sus metas que han sido destinadas en presente y a futuro.
- Las normas de comportamiento organizacional debe estar principalmente relacionado con el entorno laboral y de esta manera poder utilizar sus indicadores principales como la evaluación de desempeño.
- La rendición de cuentas debe ser un proceso participativo, constante y oportuno para conocer los planes de gobierno establecido y se debe tomar muy en cuenta a la ciudadanía quien es la que evalúa la gestión de lo público y sus responsables deben responder sobre el manejo de los recursos y los resultados logrados.
- Es necesario establecer un plan estratégico para el mejoramiento de la calidad, eficiencia y efectividad en la gestión pública, además que ayudará

en gran medida al cumplimiento de los principios, valores, objetivos y metas para el desarrollo de la Institución.

- Lograr el desarrollo institucional no es responsabilidad única de sus habitantes y autoridades sino también de los organismos seccionales y del Gobierno Central, ya que se necesita mantener relaciones de cooperación con todos los organismos públicos y darles a conocer las necesidades que se generan en sus habitantes.



## **CAPÍTULO IV**

### **4. LA PROPUESTA**

Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, periodo 2014-2018.

#### **4.1 PRESENTACIÓN**

El GAD Parroquial Rural de Anconcito, se encuentra en la necesidad de elaborar un plan estratégico para el desarrollo Institucional, que permita fortalecer la gestión administrativa, el talento humano, la participación ciudadana, la calidad de servicio público, el turismo y la productividad que genere un desarrollo sustentable y pueda dar soluciones a los diversos problemas que se presentan en la Parroquia.

El plan estratégico responderá a una nueva misión y visión de la gestión pública basados en las leyes y normas del Estado ecuatoriano como son la Constitución del Ecuador, el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas y el Plan Nacional del Buen Vivir.

Son fundamentales los conocimientos de una planificación estratégica en todas las organizaciones e instituciones del sector público ya que permiten implementar mecanismos y modelos de gestión para alcanzar una administración de calidad la conformación de un talento humano eficiente y eficaz, orientados al buen desempeño y mejoramiento del desarrollo de la Institución.

## **4.2 OBJETIVOS**

### **4.2.1 Objetivo General**

Fortalecer la Gestión Pública del GAD Parroquial de Anconcito a través de un plan estratégico que permita el mejoramiento continuo de sus procesos y lograr un desarrollo institucional eficiente.

### **4.2.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los factores que intervienen en la proyección futura de la Institución a través de los indicadores de gestión.
- Formular estrategias para aplicarlas en los procesos y procedimientos institucionales del GAD Parroquial Rural de Anconcito y permitan orientar el desarrollo de una eficiente estructura organizacional.
- Implementar estrategias que permitan la coordinación adecuada de rendición de cuentas de manera eficiente con la participación ciudadana para fortalecer el desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito.
- Determinar los lineamientos de participación ciudadana a través de un diagnóstico participativo y el compromiso de planificación para la selección de alternativas de solución y la toma de decisiones.
- Elaborar un Plan Estratégico considerando las deficiencias en la gestión pública y los factores que afectan el desarrollo institucional para fortalecer la gestión del GAD Parroquial Rural de Anconcito.

### **4.3 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

La Constitución de la República de Ecuador establece que las Juntas Parroquiales son reconocidas como organismos autónomos descentralizados y como tal deben delinear sus planes de desarrollo en los ámbitos político, administrativo, financiero y de gestión de los proyectos para fomentar el desarrollo institucional y mejorar la calidad de vida de su población.

La competitividad de los procesos y exigencias de manejo de los recursos deberá estar orientado al desarrollo participativo e incentivar el mejoramiento del desarrollo institucional.

El GAD Parroquial de Anconcito requiere una planeación estratégica responsable con participación ciudadana, que se constituya en una guía de su gestión con la voluntad soberana del pueblo, dado que si el GAD no planifica adecuadamente su gestión, sus acciones, estrategias y metas no podrán cumplir con su misión, sus objetivos, y aspiraciones de su pueblo.

Todo esto producirá un crecimiento de la problemática social, produciendo inconformidad, desconfianza e inseguridad en la comunidad de la gestión administrativa que se está llevando a cabo, y de esta manera se conlleva a la mala imagen de la Institución y la administración correspondiente.

Con la estructuración de un plan estratégico se logra obtener una gestión de calidad, eficiencia administrativa lo que garantiza la obtención del incremento del presupuesto ya que sus actividades están previamente planificadas y servirá para definir proyectos, obras necesarias para su desarrollo, fijar las prioridades y conseguir la forma más eficiente de utilizar los recursos, estableciendo responsables, precisar el tiempo en que se debe cumplir y la forma como se evalúa la utilización de los recursos y el logro de sus objetivos.

## **4.4 MODELO DEL PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GAD PARROQUIAL DE ANCONCITO.**

### **4.4.1 Diagnóstico Institucional**

A través del diagnóstico que se desarrolló en la institución se conoció la situación actual de la entidad, donde se encontraron varios factores que determinaron la problemática existente en el GAD Parroquial de Anconcito, según los parámetros planteados con la observación realizada se pudo evidenciar que ésta Institución atraviesa por algunos problemas.

Entre las actividades que realiza el GAD Parroquial se verificó que la planificación se realiza de forma personal por cada funcionario que está a cargo del departamento y no cuentan con un responsable que consolide toda la información de las actividades a realizarse y pueda transformarla en un instrumento que genere las directrices en la gestión institucional.

La planificación es un instrumento fundamental en la gestión pública y se la debe asumir con gran responsabilidad porque de ella depende el desarrollo institucional, además de poder cumplir las políticas gubernamentales que impone el Gobierno Central y las metas que se desea lograr para el futuro de la organización.

### **4.4.2 Análisis situacional**

Considerando la planificación estratégica como una herramienta fundamental de desarrollo institucional y su aplicación dentro de la Institución, ésta generará más inversiones por parte del Estado ya que éste garantiza, controla y asigna presupuesto siempre y cuando se cumplan los objetivos establecidos al contar con un plan estratégico, el cual deberá sustentarse en la realidad administrativa.

### **4.4.3 Análisis del Medio Interno**

El análisis interno que se desarrolló en éste diagnóstico están direccionado a varios aspectos como: la planificación, estructura organizacional, talento humano, procesos y procedimientos.

#### **4.4.3.1 Planificación:**

La actual administración del GAD Parroquial Rural de Anconcito realiza su planificación en conjunto con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial donde se establecen las metas y estrategias para ser aplicadas durante la gestión pública; es decir, ellos no cuentan con la planificación estratégica adecuada como lo establecen las leyes y normativas gubernamentales.

Las gestiones con instituciones gubernamentales y no gubernamentales priorizan las necesidades de la Institución, y aun más, la búsqueda de una mejor calidad de vida de sus habitantes, cabe mencionar además, que cuenta con una misión y una visión que no están correctamente elaboradas, no cuenta con valores y objetivos institucionales que son fundamentales en la administración pública.

Para el desarrollo de la gestión administrativa los miembros del GAD planifican sus actividades de manera departamental, es decir que cada departamento se encarga de efectuar su planificación acorde a sus necesidades, de tal manera que al efectuarla y poderlas llevar a cabo se requiere de una supervisión y un control especializado para consolidar cada una de ellas y poder realizar una planificación estratégica institucional.

Para ello es oportuno que la Institución cuente con un responsable en la unidad de planificación, que cumpla con los requerimientos idóneos para realizarla de manera especializada y cada una de las necesidades de la Institución queden

expuestas ya no de forma departamental sino a nivel institucional para poder implementar estrategias y por consiguiente verificar sus resultados a través de sus indicadores de gestión y lograr así un desarrollo institucional eficiente.

#### **4.4.3.2 Gestión Administrativa:**

Las gestiones que desarrolla el GAD Parroquial de Anconcito deben estar reflejadas e integradas tanto en el recurso humano como en el financiero cumpliendo con las políticas gubernamentales impuestas por el Gobierno Central y las políticas públicas que se han establecido en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial como lo establece la COOTAD.

Para el cumplimiento de lo antes mencionado se requiere que quienes conforman el GAD Parroquial deben estar inmersos en el conocimiento de dichas políticas públicas, pero al momento del diagnóstico se manifestó que se desconoce aquellas políticas, no cuentan con la debida información que les permita conocer con exactitud cuáles son las políticas públicas establecidas en dicho plan, lo que conllevará a no tener claros los objetivos de la Institución.

Es necesario además que la Institución considere la participación ciudadana como un factor fundamental para el desarrollo Institucional y promover el diálogo entre los ciudadanos y las autoridades para que de forma conjunta se encamine a la toma de decisiones sobre la ejecución y control de la administración.

Para esto se requiere que el GAD Parroquial cuente además con un departamento de comunicación social para que de esta manera la población se mantenga informada de cada una de las actividades que se planifican dentro de la organización y se establezcan estrategias de integración entre la ciudadanía y el GAD Parroquial.

#### **4.4.3.3 Estructura Organizacional:**

El GAD Parroquial Rural de Anconcito maneja una estructura orgánica definida que le permite identificar cada una de las funciones de quienes conforman y son parte de la Institución, en ésta se determina con claridad la línea de autoridad y responsabilidad así como también los canales de comunicación y supervisión.

Es decir está constituida generalmente por los tres niveles, nivel ejecutivo, departamental y operacional, se la puede considerar como una fortaleza ya que su jerarquización o niveles de autoridad están debidamente especificados de acuerdo a las funciones asignadas.

Para el desempeño de sus funciones cada nivel cumple con el ejercicio de sus competencias que le asigna el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización y de esta manera cumple con los requerimientos que identifica a la Institución.

Durante el diagnóstico se verificó además que en su estructura orgánica no dispone de la unidad de planificación que es un área fundamental dentro de los organismos gubernamentales, y que el COOTAD define como una de las atribuciones fundamentales de los GAD, ya que a través de ella se implementará un sistema de planificación de actividades para la gestión administrativa.

Al implementar esta unidad de planificación lograremos que la Institución lleve a cabo una adecuada previsión de actividades para lograr sus objetivos y metas establecidas y poder alcanzar la eficiencia como el resultado de gestión.

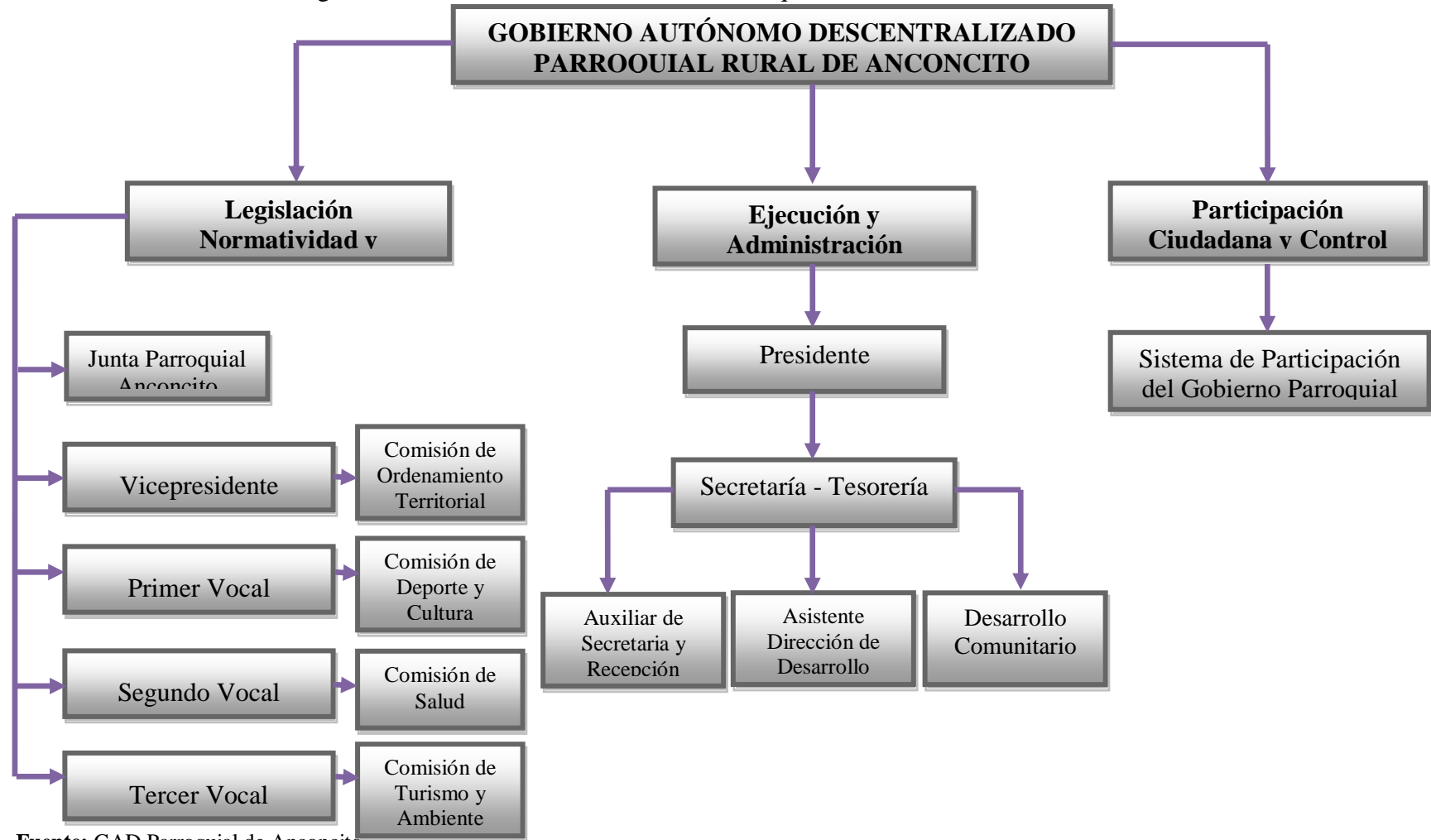
Mejorar la calidad de vida de sus pobladores considerando la participación ciudadana como un elemento fundamental de los que es ahora la organización y la que desea ser en el futuro.

Al momento de considerar la participación ciudadana dentro de la planificación es fundamental además la implementación de un departamento de Comunicación Social que permita la difusión y coordinación de actividades en beneficio de la población para que de esta manera no exista una desinformación de las actividades que se está llevando a cabo en la administración del GAD Parroquial y se logre el interés de participación en la comunidad.

Presentaremos a continuación la estructura orgánica con la que funciona la administración del actual periodo, con cada uno de sus departamentos que permitirán comprobar lo mencionado anteriormente y la estructura orgánica que se propone con la implementación de la unidad de planificación y el departamento de comunicación social:

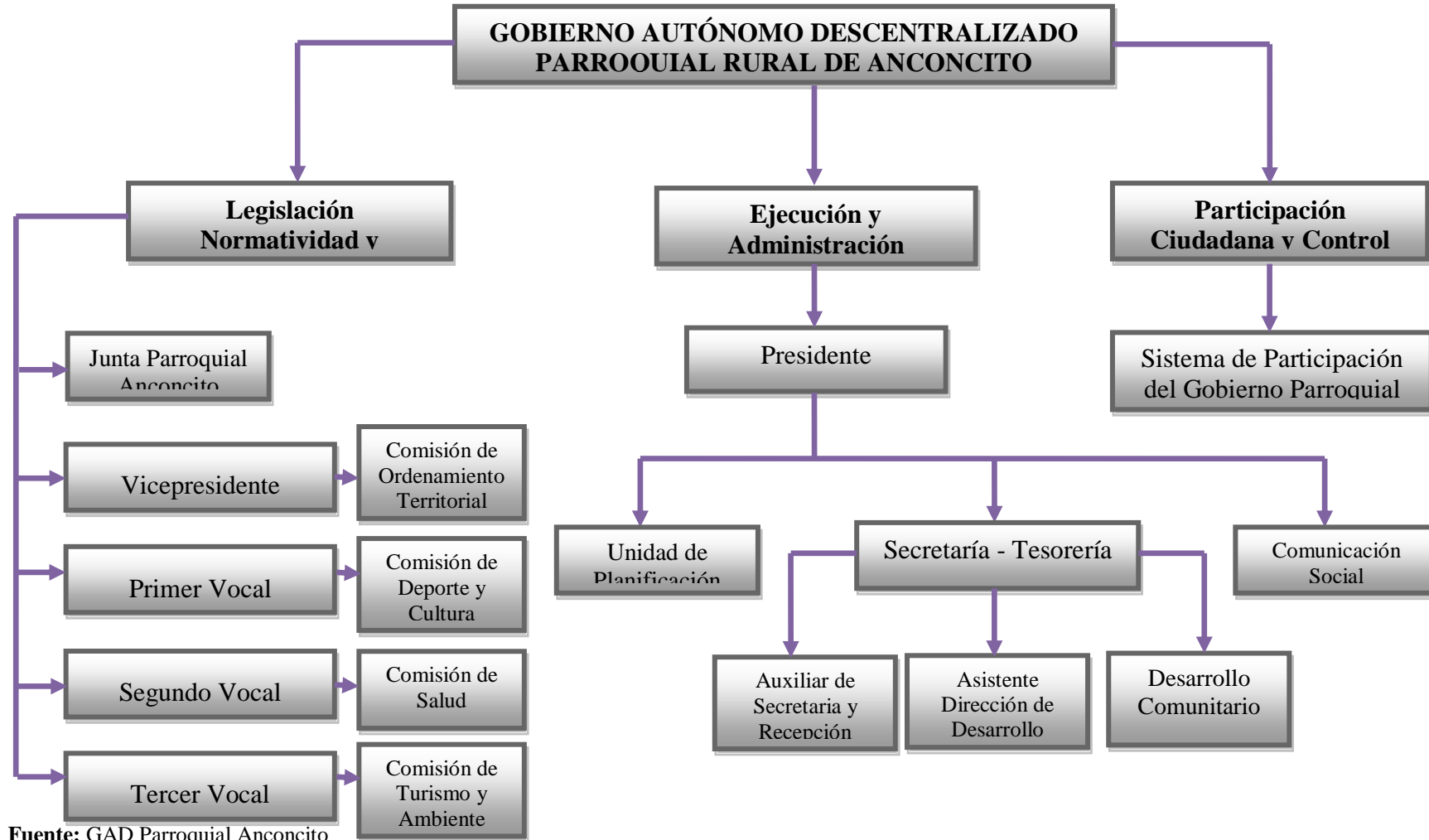


**Gráfico 26:** Actual estructura Orgánica en la administración del GAD Parroquial de Anconcito:



**Fuente:** GAD Parroquial de Anconcito  
**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**Gráfico 27:** Propuesta de la estructura orgánica en la administración del GAD Parroquial de Anconcito:



**Fuente:** GAD Parroquial Anconcito  
**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

#### **4.4.3.4 Talento Humano**

El diagnóstico que se realizó al talento humano sirvió para ubicar el nivel o el manejo de la gestión humana, incluyendo además la cultura organizacional de la Institución, y determinar si el GAD Parroquial cuenta con el personal suficiente y competente para desempeñar sus funciones.

Se determinó durante el diagnóstico que los miembros de esta Institución conocen el Plan de Desarrollo y Ordenamiento territorial que se ha efectuado como lo establece el COOTAD, pero dicho plan está constituido por políticas públicas para su ejecución, de tal manera que sienten la necesidad de capacitarse sobre estas políticas para cumplir con las metas que se propone la Institución.

Además de esto el GAD Parroquial para el desempeño de sus funciones no tiene elaborado un manual de procedimientos, cada departamento realiza sus actividades de acuerdo a las necesidades que se presenten en la Institución, pero no tienen claro cuáles son las funciones específicas que cada uno debe realizar.

A través de las entrevistas realizadas a los funcionarios del GAD Parroquial, se conoció que el personal tiene poco conocimientos de planificación, de esta manera se deduce que es uno de los factores por lo que la Institución no realiza una adecuada planificación estratégica, ya que no se cuenta con el personal especializado para el desarrollo de la misma.

Para el desempeño eficiente de las funciones asignadas los miembros del GAD deberían de estar en constantes capacitaciones para brindar un servicio de calidad y estar especializado en el área que se desempeña, para esto la organización debe contar con un plan de capacitación y lograr de esta manera un desarrollo institucional eficiente, con esto la organización es capaz de conseguir una mejor calidad de vida para los habitantes de la Parroquia de Anconcito.

#### **4.4.4 Análisis del Medio Externo**

El análisis de los factores externos realizado en el GAD Parroquial permitió conocer la situación actual en varios aspectos entre ellos: los aspectos políticos y legales, económicos, sociales, culturales y turísticos.

##### **4.4.4.1 Factor político y legal:**

Este factor muestra la descentralización no solo de funciones y competencias por parte del gobierno central o los demás gobiernos provinciales y cantonales sino que a través de los principios, regímenes y leyes con una distribución de recursos financieros y presupuestos, donde tendrán que impulsar y garantizar el buen vivir mediante el ejercicio de sus competencias.

El factor que afecta a la Institución es el cambio de autoridades gubernamentales, que podría ser motivo para que lo planificado no sea ejecutado por varias razones, siendo una de ellas no contar con el apoyo de los otros niveles de gobierno ya sea cantonal o provincial, considerando que no solo afectaría a la Institución sino también a la comunidad porque los proyectos y programas son en beneficio de la población.

##### **4.4.4.2 Factor Social:**

En la administración del GAD Parroquial de Anconcito según su estructura orgánica consideran a la participación ciudadana como un eje transversal ya que se ha implementado el sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos ciudadanos previstos en la Constitución y las Leyes Ecuatorianas y de esta manera avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial, pero durante el análisis situacional y la opinión de la ciudadanía en gran mayoría afirman que no se está cumpliendo con lo previsto.

Al no considerar la participación ciudadana como parte de la Institución ocasiona una desinformación habitual en la población, como se manifestaron durante las encuestas realizadas afirmando que el GAD Parroquial no da a conocer la planificación de sus actividades, es recomendable que la población se integre y sea partícipe en las actividades institucionales.

#### **4.4.4.3 Factor Sociocultural:**

La parroquia Anconcito presenta índices alarmantes en cuanto a sus condiciones de vida, tiene problemas de desnutrición infantil y de analfabetismo a pesar de que es una importante proveedora de pesca a nivel provincial y nacional.

Aunque cuente con establecimientos de educación en un número adecuado estos deben ser rediseñados según las necesidades de la población.

Las organizaciones están presentes en gran número en la parroquia sin embargo, estas no tienen objetivos de desarrollo sostenibles y no inciden en lograr una mejor convivencia.

El GAD Parroquial tiene actualmente las competencias de su nivel que deben ser coordinadas adecuadamente con los otros niveles de gobierno para que se puedan disminuir significativamente sus problemas sociales.

#### **4.4.5 Matriz FODA del análisis interno y externo**

Para poder sintetizar cada uno de los factores que intervinieron tanto en el análisis interno como externo es necesario determinar mediante ellos las fortalezas, oportunidades, debilidades y las amenazas través de una matriz FODA como observaremos a continuación:

**Cuadro No. 30: MATRIZ FODA DEL ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO**

FACTORES INTERNOS		FACTORES EXTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos propios para inversión pública.</li> <li>• Descentralización y autonomía en las toma de decisiones</li> <li>• Proyectos en ejecución</li> <li>• Convenios interinstitucionales</li> <li>• Infraestructura física adecuada</li> <li>• Estructura orgánica definida</li> <li>• Reglamentos internos</li> <li>• Plan de Desarrollo y ordenamiento territorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inexistencia de un departamento de planificación.</li> <li>• No se cuenta con Planes Estratégicos.</li> <li>• Insuficiente personal con conocimiento de planificación.</li> <li>• Limitado conocimiento de las políticas públicas del PDOT.</li> <li>• No se cuenta con manual de procedimientos y funciones.</li> <li>• Reducida participación ciudadana.</li> <li>• No cuenta con departamento de comunicación social.</li> <li>• Limitado recursos para gastos administrativos.</li> <li>• No existe un plan de capacitación institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación Interinstitucional</li> <li>• Apoyo de los organismos del Gobierno Central</li> <li>• Convenios y financiamiento externo.</li> <li>• Políticas gubernamentales estables</li> <li>• Apoyo de las ONG'S</li> <li>• Apoyo de los líderes comunitarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo insuficiente de los otros niveles de Gobierno.</li> <li>• Cambio de autoridades gubernamentales.</li> <li>• Insuficiente coordinación entre niveles de gobierno.</li> <li>• Fenómenos naturales (zona de riesgo)</li> <li>• Desinterés de grupo poblacional en participación de actividades institucionales.</li> </ul>

**Fuente:** Observación

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**Cuadro No. 31 MATRIZ FODA DE ESTRATEGIA DE CAMBIO Y CONSOLIDACIÓN**

	<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recursos propios para inversión pública.</li> <li>2. Descentralización y autonomía en las toma de decisiones</li> <li>3. Proyectos en ejecución</li> <li>4. Convenios interinstitucionales</li> <li>5. Infraestructura física adecuada</li> <li>6. Estructura orgánica definida</li> <li>7. Reglamentos internos</li> <li>8. Plan de Desarrollo y ordenamiento territorial</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inexistencia de un departamento de planificación.</li> <li>2. No se cuenta con Planes Estratégicos.</li> <li>3. Insuficiente personal con conocimiento de planificación.</li> <li>4. Limitado conocimiento de las políticas públicas del PDOT.</li> <li>5. No se cuenta con manual de procedimientos y funciones.</li> <li>6. Reducida participación ciudadana.</li> <li>7. No cuenta con departamento de comunicación social.</li> <li>8. Limitado recursos para gastos administrativos.</li> <li>9. No existe un plan de capacitación institucional.</li> </ol>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>ESTRATEGIA (FO)</b>	<b>ESTRATEGIAS (DO)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cooperación Interinstitucional</li> <li>2. Apoyo de los organismos del Gobierno Central</li> <li>3. Convenios y financiamiento externo.</li> <li>4. Políticas gubernamentales estables</li> <li>5. Apoyo de las ONG'S</li> <li>6. Apoyo de los líderes comunitarios</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.5 Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de un departamento específico de planificación estratégica</li> <li>6.3 Realizar reuniones con autoridades cantonales y provinciales para integrar una comisión de gestión de proyectos de desarrollo</li> <li>2.2 Dinamizar las relaciones con los gobiernos seccionales para las peticiones de capacitación técnica y humana para el desarrollo institucional.</li> <li>4. 1 Implementar capacitaciones para fortalecer las políticas gubernamentales.</li> <li>2. 4 Realizar reuniones con las autoridades Cantonales y Provinciales para el seguimiento y control de los proyectos en viabilidad.</li> <li>3.4 Socializar con el Gobierno estatal la consecución de proyectos de desarrollo para los habitantes de la Parroquia de Anconcito.</li> <li>5.7. Realizar reuniones de motivación para fortalecer los liderazgos y el trabajo en equipo del personal del GAD Parroquial.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Implementar un departamento de planificación estratégica</li> <li>5.3 Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de Anconcito en conocimiento, diseño y aplicación de la planificación estratégica.</li> <li>6.6 Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa a través de convocatorias a la ciudadanía para conocer sus inquietudes y opiniones</li> <li>1.7 Gestionar el proceso de implementación de un departamento de Comunicación Social.</li> <li>2. 4 Implementar un proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del PDTO</li> <li>2.8 Implementar un sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública</li> <li>7.5 Gestionar los procesos para el desarrollo de un manual de procedimientos y funciones que oriente la gestión del trabajo del talento humano.</li> </ol>
<b>AMENAZAS</b>	<b>ESTRATEGIA (FA)</b>	<b>ESTRATEGIAS (DA)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyo insuficiente de los otros niveles de Gobierno.</li> <li>2. Cambio de autoridades</li> <li>3. Insuficiente coordinación entre niveles de gobierno.</li> <li>4. Fenómenos naturales (zona de riesgo)</li> <li>5. Desinterés de grupo poblacional en participación de actividades institucionales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2.3 Realizar talleres con los líderes cantonales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos.</li> <li>1.1 Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial de Anconcito para mejorar el desarrollo de sus proyectos.</li> <li>2.8 Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través del PDTO</li> <li>5.2 Determinar el nivel de satisfacción de los beneficiarios mediante criterios de evaluación por parte de organismos externos.</li> <li>1.4 Fijar normas y políticas para una administración eficiente y el mejor manejo de los recursos.</li> <li>3.6 Establecer un cronograma de actividades para la coordinación entre los niveles de gobierno que se adapte a las necesidades del GAD.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.3 Impulsar la transferencia de conocimientos de planificación entre el talento humano y los Directivos mediante talleres participativos</li> <li>5.6 Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana para fortalecer la gestión pública.</li> <li>5.7 Establecer un cronograma de actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.</li> <li>1.8 Definir planes de acción que permitan conseguir un modelo de gestión pública de calidad en beneficios a la población de Anconcito.</li> <li>2.5. Aplicar una reingeniería de procesos que permita actualizar los manuales administrativos y la estructura orgánica.</li> </ol>

## **4.5 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

### **4.5.1 MISIÓN**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito es una organización gubernamental orientada a fortalecer la eficiencia y calidad de su administración, impulsando la democracia y la participación ciudadana, comprometidos con el cambio y la labor social, recalcando los valores humanos e implementando proyectos y programas nacionales y regionales a través de la cooperación internacional dirigidos a los pobladores de la parroquia.

### **4.5.2 VISIÓN**

Ser una institución consolidada, organizada y dinámica con liderazgo en el desarrollo de una gestión pública eficiente, oportuna y transparente, conformada por un personal con vocación de servicio, calificado y motivado capaz de establecer políticas, estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo institucional y promuevan la participación ciudadana.

### **4.5.3 VALORES**

#### **Responsabilidad social**

Se encuentra evidenciada en las capacidades humanas que aporta a la construcción de una sociedad justa, que respete y promueva los derechos humanos, el trabajo por la disminución de las diversas formas de pobreza y dependencia.

#### **Confianza**

Tener seguridad en uno mismo y en los demás, esto ayudará al trabajo grupal y el desarrollo integral.



### **Puntualidad**

Encontrarnos en el lugar que nos corresponde en el momento preciso y respetando el tiempo de los demás

### **Democracia**

Se observa en la corresponsabilidad y el diálogo en la gestión institucional y la expansión de los saberes, la difusión de las ideas y la integración de las culturas.

### **Tolerancia**

Se encuentra en la verdad del ejercicio de la razón crítica y dialógica, salvaguardando el derecho de la comunidad a debatir la diversidad y los valores del ser humano.

### **Honestidad**

Implica que sus integrantes manejen sus asuntos personales e institucionales con probidad e integridad.

### **Transparencia**

Que se deriva del derecho que tiene la comunidad a ser oportuna, debida y suficientemente informada sobre el manejo institucional.

### **Solidaridad**

Tomando conciencia y desarrollando sensibilidad frente a personas que viven en contextos vulnerables, para asumir con determinación, constancia y perseverancia el compromiso con los colectivos sociales.

## **Respeto**

A la dignidad de la persona humana y sus valores trascendentes, desplegando la dimensión ética en la comprensión, interpretación y aplicación de los campos del saber, la integralidad de su formación y actuar ciudadano y profesional.

## **Compromiso**

Actitud que se manifiesta en las personas cuando se cumple cabalmente con los objetivos propuestos.

## **Trabajo en equipo**

Contribuir permanentemente al esfuerzo colegiado de los recursos humanos que coadyuve efectivamente al logro de los objetivos institucionales y del proceso de desarrollo.

## **Vocación de Servicio**

Actitud del individuo, el arte de atender de manera especial y natural a un cliente externo o interno, para ello requiere de mayor proactividad, es decir adelantarse a los hechos, tomar iniciativa de manera reactiva en el momento que se solicite cada uno de los servicios.

### **4.5.4 OBJETIVOS INSTITUCIONALES**

- Conformar una organización de gestión pública participativa y productiva que contribuya al mejoramiento del desarrollo institucional para beneficio de los pobladores de la Parroquia.

- Alcanzar un sistema organizacional eficiente fomentando la participación ciudadana para mejorar la calidad de vida de sus habitantes.
- Brindar servicios públicos de calidad que incluya una planificación estratégica y garantice una gestión administrativa eficiente, para alcanzar el mejoramiento continuo de los procesos de gestión.
- Fortalecer la gestión pública para el desarrollo de la sostenibilidad y equidad de los recursos productivos.
- Fomentar el desarrollo turístico a nivel nacional e internacional mediante programas y proyectos que garanticen el trabajo y compromiso de todos sus sectores pesquero, comercial y artesanal.

#### **4.5.5 EJES ESTRATÉGICOS**

##### **4.5.5.1 Talento humano**

###### **Objetivo Estratégico**

Valorizar el talento humano mediante un sistema moderno de administración de recursos humano para medir el nivel de satisfacción laboral y fortalecer los conocimientos, especialización y el sentido de pertenencia e identificación con la Institución.

###### **Política**

Se priorizará la elaboración de estrategias de capacitación, racionalización y optimización de los recursos humanos administrativos.

###### **Estrategia 1**

Diseñar programas de capacitación que permitan mejorar el nivel de desempeño en el talento humano.

### **Acciones**

- Implementar capacitaciones para fortalecer las políticas gubernamentales.
- Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de Anconcito en conocimiento, diseño y aplicación de la planificación estratégica.
- Implementar un proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.

### **Estrategia 2**

Fijar normas y políticas para una administración eficiente y el mejor manejo de los recursos.

### **Acciones**

- Realizar reuniones de motivación para fortalecer los liderazgos y el trabajo en equipo del personal del GAD Parroquial.
- Impulsar la transferencia de conocimientos de planificación entre el talento humano y los Directivos mediante talleres participativos.

### **Metas**

- Las capacitaciones de políticas gubernamentales se implementarán los tres primeros meses del año 2014 y del año 2015, y permitirá elevar los conocimientos en un 60% de los funcionarios.
- Las capacitaciones de planificación estratégica serán constantes, se efectuarán por dos años cada 6 meses a partir del año 2014 y se obtendrá alcanzar un nivel de aprendizaje en un 40% cada año.
- Los talleres de capacitación para mejorar los conocimientos de las políticas públicas del PDOT se realizarán los meses de abril y mayo del 2014 y 2015, aumentando su conocimiento en un 60%.
- Las reuniones de motivación serán realizadas cada semestre del año 2014 al 2016 y se elevará el desempeño en un 40% cada año.
- Reuniones semestralmente desde el año 2014 hasta 2018, para fortalecer el conocimiento de planificación estratégica en un 50%.

#### **4.5.5.2 Gestión Administrativa**

##### **Objetivo Estratégico**

Implementar un modelo de planificación estratégica que garantice la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa del GAD Parroquial con la participación ciudadana.

##### **Política**

Se priorizará el cumplimiento de las disposiciones legales y estatales para alcanzar el mejoramiento del desarrollo institucional.

##### **Estrategia 1**

Implementar estándares de calidad en la planificación estratégica para la excelencia de los procesos y procedimientos de la organización.

##### **Acciones**

- Gestionar el proceso de implementación de un departamento de Comunicación Social.
- Implementar un sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.
- Implementar un departamento de planificación estratégica
- Aplicar una reingeniería de procesos que permita actualizar los manuales administrativos y la estructura orgánica.

##### **Estrategia 2**

Dinamizar las relaciones con los gobiernos seccionales para las peticiones de capacitación técnica y humana para el desarrollo institucional.

##### **Acciones**

- Realizar reuniones con las autoridades Cantonales y Provinciales para el seguimiento y control de los proyectos en viabilidad.
- Socializar con el Gobierno estatal la consecución de proyectos de desarrollo para los habitantes de la Parroquia de Anconcito.

## **Metas**

- Las gestiones para la implementación del departamento de comunicación social será el segundo semestre del año 2015 y se reducirá la desinformación habitual de la población en un 70%.
- El sistema interno para la gestión pública iniciará a partir del mes de abril del año 2014 y aumentará el desarrollo institucional en un 30%
- La ejecución del proyecto departamental de planificación estratégica se realizará durante los 6 primeros meses del año 2015 alcanzando un 30% de eficiencia en la gestión pública.
- La reingeniería de proceso se aplicará en los meses de mayo y junio, dos veces al año alcanzando un 30% de calidad en el servicio.
- Reunión con los Gobiernos Seccionales cada tres meses en el año 2014 para aumentar la viabilidad de los proyectos en un 20%.

### **4.5.5.3 Calidad de Servicio**

#### **Objetivo Estratégico**

Mejorar la calidad de servicio mediante la preparación, capacitación y motivación de los miembros de la Institución garantizando a la población una atención especializada y lograr el nivel de satisfacción de los usuarios.

#### **Política**

Todas los GAD Parroquiales desde sus diversas áreas de gestión contribuirán de manera operativa a brindar servicios de calidad y calidez como parte fundamental de la Institución para cumplir con la misión establecida.

#### **Estrategia 1**

Diseñar planes y programas que permitan incrementar las capacidades de gestión del nivel operativo y conseguir un modelo de gestión pública de calidad.

### **Acciones**

- Gestionar los procesos para el desarrollo de un manual de procedimientos y funciones que oriente la gestión del trabajo del talento humano.
- Determinar el nivel de satisfacción de los beneficiarios mediante criterios de evaluación por parte de organismos externos.
- Organizar y asistir a eventos referentes a la atención al usuario y las relaciones humanas realizadas por la administración.
- Diseñar un plan de rendición de cuentas e involucrar a los actores sociales, para fortalecer la calidad de servicio y dar a conocer los resultados de la gestión administrativa.

### **Metas**

- Gestión de procesos se realizará el segundo semestre del año 2014, y elevará el nivel de desempeño un 35%.
- Evaluaciones internas y externas aplicadas de manera semestral a partir del año 2014, alcanzando un nivel de satisfacción en un 30%.
- Los cursos de relaciones humanas se efectuarán durante dos meses a partir del año 2015 y elevar en un 40% el nivel de productividad de la calidad de servicio,
- El Plan de rendición de cuentas se iniciará a partir del mes de marzo del 2015 reduciendo el porcentaje de desinformación de actividades para la población.

#### **4.5.5.4 Participación Ciudadana**

##### **Objetivo Estratégico**

Garantizar un sistema de participación ciudadana eficiente en la gestión pública del GAD Parroquial de Anconcito, a través de la conformación de un comité de desarrollo ciudadano que permita la integración comunitaria.

## **Política**

Se impulsarán planes, programas y proyectos de servicio a la comunidad que contribuyan a la solución de los problemas en la población.

## **Estrategia**

Definir líneas de acción encaminadas a promover la equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

## **Acciones**

- Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa a través de convocatorias a la ciudadanía para conocer sus inquietudes y opiniones
- Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana para fortalecer la gestión pública.
- Establecer un cronograma de actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.
- Realizar reuniones de trabajo con los funcionarios para mejorar la participación ciudadana tanto para miembros del GAD Parroquial como para sus beneficiarios.

## **Metas**

- Alcanzar el 40% de participación ciudadana mediante el sistema de información que se realizará el segundo semestre del año 2015.
- Sistema de rendición de cuentas empezará a partir del mes de agosto del año 2014 y elevar un 30% de verificación de resultado de la gestión.
- Cronograma de Actividades a partir del mes de abril del año 2014 y elevar el porcentaje de participación de la ciudadanía
- Las reuniones de trabajo de participación ciudadana se realizarán cada tres meses logrando la integración en un 30%.



#### **4.5.5.5 Desarrollo Institucional**

##### **Objetivo Estratégico**

Alcanzar la eficiencia de la gestión administrativa mediante la planificación estratégica con la participación ciudadana e implementación de un sistema de control para garantizar un efectivo desarrollo institucional.

##### **Política**

Coordinación permanente y colaboración con todas las áreas del Gobierno Parroquial para contribuir al desarrollo institucional.

##### **Estrategia 1**

Implementar proyectos de dirección y control de la planificación para garantizar el desarrollo institucional.

##### **Acciones**

- Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de la unidad de planificación estratégica personalizada.
- Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial de Anconcito para mejorar el desarrollo de sus proyectos.
- Realizar un programa de capacitación en gestión pública y planificación estratégica dirigidos a los miembros de la Institución.

##### **Estrategia 2**

Realizar reuniones con autoridades cantonales y provinciales para fortalecer las relaciones gubernamentales.

## **Acciones**

- Realizar talleres con los líderes cantonales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos.
- Desarrollar un cronograma de actividades en conjunto con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través del PDTO.

## **Metas**

- Gestión a realizarse a partir del mes de junio del año 2014.
- Reuniones con autoridades se realizarán trimestralmente a partir del año 2014.
- Incrementar los conocimientos en un 30% con el proyecto de capacitación que se ejecutará cada 6 meses a partir del mes de agosto del 2014.
- Alcanzar el 25% de ejecución de proyectos mediante talleres con los líderes cantonales se efectuarán cada 4 meses a partir del 2014.
- Fuentes de financiamiento presupuestaria se realizará anualmente.
- Realizar cronogramas anualmente a partir del año 2014 y elevar el desarrollo institucional en un 20%.

#### 4.5.6 PROGRAMAS Y PROYECTOS

**CUADRO No. 32: Programas y Proyectos**

PROGRAMAS	PROYECTOS	PLAZO
Programa para mejorar la calidad de vida de la población	Recuperación y rehabilitación de albardas y pozos.	Abril 2014 hasta septiembre 2016
	Reforestación vial	Marzo 2014 hasta Enero 2016
	Servicios comunitarios de salud	Agosto 2014 hasta Noviembre 2015
	Atención a grupos de atención prioritaria	Febrero 2014 hasta Febrero 2015
	Red de parques infantiles barriales con juegos infantiles	Febrero 2014 hasta Marzo 2017
	Ampliación y mantenimiento del sistema de alcantarillado sanitario urbano	Mayo 2014 hasta Febrero 2018
Programa para mejorar la calidad de servicio a la población	Mejoramiento de viviendas	Mayo 2014 hasta Septiembre 2015
	Proyecto de implementación de un sistema de rendición de cuenta	Septiembre 2014 hasta Agosto 2015
	Capacitación en administración pesquera	Junio 2014 hasta Octubre 2015
Programa para fortalecer la gestión pública en los procesos y procedimientos.	Proyecto de implementación departamental de planificación	Febrero 2014 hasta Diciembre 2014
	Establecer convenios con organismos externos	Mayo 2014 hasta Septiembre 2014
	Sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.	Mayo 2014 hasta Marzo 2015
Programa de capacitación en gestión pública y planificación estratégica	Proyecto de capacitaciones de planificación estratégica al talento humano	Agosto 2014 hasta Abril 2015
	Proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.	Agosto 2014 hasta Abril 2015
Programa de promoción turística.	Proyecto de desarrollo turístico artesanal	Mayo 2014 hasta Marzo 2015
	Proyecto de desarrollo artesanal	Mayo 2014 hasta Marzo 2015

Fuente: GAD Parroquial de Anconcito  
Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

#### 4.5.7 PLAN OPERATIVO ANUAL 2014

**CUADRO No. 33: Plan Operativo Anual 2014**

PLAN OPERATIVO ANUAL 2014							
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE ANCONCITO							
CANTON SALINAS - PROVINCIA DE SANTA ELENA							
PROYECTOS/ ACCIONES	EJES ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Recuperación y rehabilitación de albarradas y pozos.	Ambiental	Recuperación del patrimonio cultural, natural y paisajístico.	GAD Provincial de Santa Elena	GAD Parroquial de Anconcito	5.000,00	8 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de abril.
Reforestación vial	Ambiental	Recuperación del patrimonio cultural, natural y paisajístico.	GAD Provincial de Santa Elena	GAD Parroquial de Anconcito	5.000,00	9 meses	El proyecto inicia en marzo y se extiende hasta el año 2015
Estudio y diseño de normas de compatibilidad entre actividades económicas del perfil costero de la parroquia	Económico-Productivo	Incrementar el porcentaje del área de territorio bajo conservación o manejo ambiental	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	2.500,00	8 meses	Se efectuará hasta el mes de Diciembre
Capacitación en administración pesquera	Económico-Productivo	Aumentar el porcentaje de la pea que recibe capacitación pública para su beneficio profesional	GAD Parroquial de Anconcito	GAD Parroquial de Anconcito	5.000,00	6 meses	Las capacitaciones inician en el mes de junio del 2014

PLAN OPERATIVO ANUAL 2014							
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE ANCONCITO							
CANTON SALINAS - PROVINCIA DE SANTA ELENA							
PROYECTOS/ ACCIONES	EJES ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Servicios comunitarios de salud	Socio Cultural	Aumentar la calificación del funcionamiento de los servicios de salud	GAD Parroquial de Anconcito	GAD Parroquial de Anconcito	3.000,00	5 meses	Inicia en el mes de agosto y se extiende hasta el año 2015
Consejo parroquial de salud	Socio Cultural	Aumentar la calificación del funcionamiento de los servicios de salud pública	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	1.000,00	6 meses	Será conformado mediante reuniones mensuales
Atención a grupos de atención prioritaria	Socio Cultural	Aumentar la percepción de calidad de los servicios públicos	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	9.500,00	5 meses	Se efectuara a partir del mes de febrero
Red de parques infantiles barriales con juegos infantiles	Asentamientos Humanos	Triplicar el porcentaje de la población que realiza actividades físicas	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	45.000,00	10 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de febrero
Centros de desarrollo humano	Asentamientos Humanos	Aumentar la calificación con respecto a su satisfacción con la vida	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	55.000,00	8 meses	Se coordinaran mensualmente

PLAN OPERATIVO ANUAL 2014							
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE ANCONCITO							
CANTON SALINAS - PROVINCIA DE SANTA ELENA							
PROYECTOS/ ACCIONES	EJES ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Ampliación y mantenimiento del sistema de alcantarillado sanitario urbano	Asentamientos Humanos	Alcanzar el acceso a servicios de saneamiento.	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	30.000,00	8 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de mayo y se prolonga por los 4 años.
Mejoramiento de viviendas	Asentamientos Humanos	Aumentar la calificación con respecto a su satisfacción con la vida	GAD Provincial de Santa Elena y GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	50.000,00	8 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de mayo
Facilidades de acceso a la población a las TIC´s/página Web/diseño de imagen	Movilidad, Conectividad y Energía	Aumentar la percepción de calidad de los servicios públicos	GAD Municipal de Salinas	GAD Parroquial de Anconcito	8.000,00	6 meses	Se realizara mediante reuniones mensuales
Proyecto de implementación departamental de planificación	Gestión Institucional	Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de la unidad de planificación estratégica personalizada	Organismos Gubernamentales	GAD Parroquial de Anconcito	30.000,00	10 meses	Se iniciará en el mes de Febrero hasta Diciembre
Establecer convenios con organismos externos	Gestión Institucional	Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial de Anconcito.	Organismos Gubernamentales y ONG'S	GAD Parroquial de Anconcito	10,000.00	4 meses	Se realizará en el mes de mayo

PLAN OPERATIVO ANUAL 2014							
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE ANCONCITO							
CANTON SALINAS - PROVINCIA DE SANTA ELENA							
PROYECTOS/ ACCIONES	EJES ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública	Gestión Institucional	Gestionar la implementación de un sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.	GAD Parroquial de Anconcito	GAD Parroquial de Anconcito	5.000,00	8 meses	La primera etapa del proyecto se inicia en el mes de mayo
Proyecto de capacitaciones de planificación estratégica al talento humano	Talento Humano	Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de Anconcito en conocimiento, diseño y aplicación de la planificación estratégica.	Senplades y GAD Parroquial de Anconcito	GAD Parroquial de Anconcito	1.800,00	4 meses	Se realizarán 4 meses al año
Proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.	Talento Humano	Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de Anconcito en políticas públicas del PDOT	Senplades y GAD Parroquial de Anconcito	GAD Parroquial de Anconcito	2.000,00	4 meses	Se realizarán 4 meses al año
Proyecto de implementación de un sistema de rendición de cuenta	Participación Ciudadana	Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana y mejorar el sistema de información de la gestión administrativa	GAD Municipal de Salinas y GAD Parroquial de Anconcito	GAD Parroquial de Anconcito	2.000,00	3 meses	La primera etapa del proyecto inicia en el mes Septiembre hasta el siguiente año

Fuente: GAD Parroquial de Anconcito  
Elaborado por: Lorena Reyes Lazo.

#### **4.5.8 PRESUPUESTO**

El trabajo propuesto para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Anconcito que se ha desarrollado a través de esta investigación, requiere de un presupuesto para su ejecución y la implementación de la unidad de planificación dentro de la Institución, incluyendo los costos y gastos que se llevarán a efecto.

En el desarrollo de la propuesta se diseñaron varias estrategias que permitirán que el GAD Parroquial logre su desarrollo institucional mediante una gestión eficiente y eficaz, entre las mismas se consideró la implementación de la Unidad de Planificación, para ello se debe conocer el listado de los bienes que se van adquirir para su equipamiento, como podemos observar en el Cuadro No. 32.

Además de esto encontramos el detalle de los materiales que se utilizarán para las capacitaciones que se propone realizar al talento humano de la Institución para que de esta manera alcancen los conocimientos especializados de lo que se requiera, el listado lo encontramos en el Cuadro No. 32

Para la estructuración del área de la unidad de planificación se necesita conocer los costos que se van a invertir en la ejecución de la misma, el área a considerarse es de 32 m<sup>2</sup>, según sus dimensiones 4m x 8m, el costo total requerido podemos observarlo en el Cuadro No. 33

Con la implementación de la unidad de planificación, se necesitará además incorporar al equipo de trabajo el personal capacitado y especializado para el desarrollo de sus funciones en el área de planificación, para tal efecto se consideró la contratación del mismo y su costo podemos verificarlo en el Cuadro No. 34.

Los costos detallados anteriormente se consolidan para elaborar el presupuesto general en la implementación del Plan estratégico para el desarrollo institucional como se detalla en el Cuadro No. 35.



**CUADRO No. 34** Costos de los bienes a adquirir.

<b>PRESUPUESTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO</b>				
<b>PARA EL GAD PARROQUIAL RURAL DE ANCONCITO</b>				
<b>CANTIDAD</b>	<b>ACTIVOS FIJOS</b>	<b>ÁREA</b>	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
<b>Equipos de Computación</b>				
1	Laptop Compaq Dual Core	Unidad de Planificación	\$ 750,00	\$ 750,00
1	Impresora Canon y sistema de tinta continua		\$ 95,00	\$ 95,00
			<b>Total</b>	<b>\$ 845,00</b>
<b>Equipos de Oficina</b>				
1	Teléfono Modelo KSE	Unidad de Planificación	\$ 35,00	\$ 35,00
1	Aire Acondicionado Split 18.000 btu		\$ 850,00	\$ 850,00
			<b>Total</b>	<b>\$ 885,00</b>
<b>Suministros de Oficina</b>				
3	Bolígrafos BIC (caja)	Unidad de Planificación y Proyecto de Capacitación	\$ 3,50	\$ 10,50
5	Resmas de Hojas Bond		\$ 4,50	\$ 22,50
10	Etiquetas adhesivas (fundas)		\$ 0,90	\$ 9,00
3	Carpetas manila (paquete)		\$ 5,80	\$ 17,40
80	Carpetas colgantes		\$ 0,75	\$ 60,00
50	Cartulina formato A4		\$ 0,60	\$ 30,00
5	Lápices (caja)		\$ 3,50	\$ 17,50
5	Clic mariposa (caja)		\$ 4,20	\$ 21,00
5	Clic pequeños (caja)		\$ 3,40	\$ 17,00
2	Flash Memory HP		Unidad de Planificación	\$ 12,00
1	Perforadora	\$ 4,30		\$ 4,30
1	Grapadora	\$ 6,50		\$ 6,50
2	Sacagrapas	\$ 2,50		\$ 5,00
25	Leitz tamaño oficio	\$ 4,80		\$ 120,00
25	Leitz tamaño pequeño	\$ 3,50		\$ 87,50
			<b>Total</b>	<b>\$ 452,20</b>
<b>Muebles y Enseres</b>				
1	Escritorio con cajonera	Unidad de Planificación	\$ 160,00	\$ 160,00
2	Archivadores metálicos de 4		\$ 175,00	\$ 350,00
2	Sillas de escritorio		\$ 55,00	\$ 110,00
			<b>Total</b>	<b>\$ 620,00</b>

**Fuente:** Observación

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

**CUADRO No. 35** Costo del área de la unidad de planificación a implementarse.

Área	Rubros	Dimensiones	Área Total	Costo m <sup>2</sup>	Costo Total
Unidad de Planificación	Paredes	4m x 8m	32 m <sup>2</sup>	\$ 420,00	\$13.440,00
	Instalaciones eléctricas				
	Acabados en general				
	Loza de hormigón armado				

Fuente: Profesional de Ing. Civil

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**CUADRO No. 36** Costo de la incorporación del talento humano

CARGO		JEFE DE PLANIFICACIÓN			
Sueldo Mensual	Décimo tercer sueldo	Décimo cuarto sueldo	Vacaciones	Aporte Patronal	Costo Talento Humano
\$ 1.200,00	\$ 100,00	\$ 28,33	\$ 50,00	\$ 112,00	\$ 1.490,33

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**CUADRO No. 37** Presupuesto general para la implementación del Plan Estratégico para el desarrollo institucional.

DETALLES	COSTO TOTAL
<b>Costo Total de Activos</b>	
Total de Activos	\$ 2.350,00
Total de Construcción	\$ 13.440,00
<b>Total Costo Activos Fijos</b>	<b>\$ 15.790,00</b>
<b>Gastos Mensuales</b>	
Costo Total Suministros de Oficina	\$ 452,20
Costo talento humano (Sueldo + Beneficios Sociales)	\$ 1.490,33
<b>Total Gastos</b>	<b>\$ 1.942,53</b>
<b>Total de Inversión</b>	<b>\$ 17.732,53</b>

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

## **4.6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **4.6.1 Conclusiones**

- El GAD Parroquial de Anconcito no cuenta con una planificación estratégica, necesariamente para saber a dónde se quiere llegar, lo que ocasiona una gestión administrativa deficiente que no puede tomar decisiones efectivas para su desarrollo institucional.
- La población de Anconcito requiere de un servicio de calidad con transparencia y honestidad en el accionar de la gestión administrativa con un proceso de rendición de cuentas participativo, constante y oportuno.
- Se requiere perfeccionar el sistema de planificación como base para una evaluación constante y poder considerar el profesionalismo de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Institución.
- La participación ciudadana no se considera fundamental en la gestión administrativa del GAD, de tal manera que se debe fortalecer el derecho a la información pública, pues la participación ciudadana exige gobernar con mayor transparencia y rendición de cuentas.
- Para la estructuración del plan estratégico es necesario que todos los niveles de la organización no solamente brinden su apoyo sino se involucren de una manera responsable en cumplimiento de la misión, visión, objetivos políticas y estrategias para que de esta manera se logre alcanzar los objetivos institucionales.

#### **4.6.2 Recomendaciones**

- Es recomendable que la propuesta brindada para el GAD Parroquial de Anconcito sea considerada un instrumento primordial para el mejoramiento del desarrollo institucional, la eficiencia y efectividad de la gestión pública y de esta manera ayudará al cumplimiento de la misión, visión, objetivos y valores que se establecieron en el trabajo de investigación.
- Para el mejor desempeño de las funciones administrativas y el servicio de calidad es necesario que la Institución cuente con la Unidad de Planificación para que de esta manera exista una planificación de actividades como lo dispone el COOTAD y la gestión administrativa pueda ser de controlada y fiscalizada por un responsable competente.
- Se considera que las estrategias establecidas tienden a involucrar de manera primordial a la población para que sean partícipes de las actividades realizadas y sirvan de apoyo en la búsqueda de alternativas para la solución de conflictos y las necesidades que pueda presentar la Parroquia de Anconcito.
- La participación ciudadana fortalece la gestión pública directa o indirectamente porque se involucran y se comprometen al trabajo comunitario para la realización de obras impulsando la productividad local, provincial y nacional en coordinación con los organismos gubernamentales.
- Para el desarrollo institucional, es necesario también el apoyo y responsabilidad de los organismos seccionales y el gobierno central, mantenerse vinculados con las necesidades y aspiraciones que tiene la Parroquia de Anconcito.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Arellano, D. (2004). Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional. Fondo de Cultura Económica, México D.F.
2. Ciudades y Gobiernos Locales Unidos. (2010). Documento de orientación Política de sobre la Planificación Estratégica Urbana. CGLU, México.
3. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. (2010). Publicado en el Registro Oficial. Quito, Ecuador.
4. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. (2010). Publicado en el Registro Oficial. Quito, Ecuador.
5. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Publicado en el Registro Oficial. Quito, Ecuador.
6. GAD Parroquial Rural de Anconcito. (2011). Plan de Ordenamiento Territorial de la Parroquia Anconcito. Presidente del GAD de Anconcito.
7. Gallegos LF. (2007). Proceso de Planificación Local Participativa: Planes de Desarrollo Estratégico Cantonal, Guía Conceptual y Operativa. AME Banco Mundial, Ecuador.
8. Mintzberg, Henry, James Briam, (1997), El Proceso Estratégico, segunda edición, México.
9. Marino, C., Cano, C., Zavallos, M. Mora, R. (2009). Determinantes del Análisis y Diseño Organizacional. Programa de Administración de Empresas. Universidad de Bogotá, Colombia.

10. Márquez, G. (2006). Las formas y tipos de gestión de las competencias de los gobiernos locales en Galicia. Idega, España.
11. Ministerio de Administraciones Públicas. (2006). Guías de apoyo a la calidad en la Gestión Pública Local.
12. Amador, Fátima (2007), Editorial Planeación Estratégica, México.
13. Aranda, Alcides (2000), Planificación Estratégica Educativa, Bogotá Colombia.
14. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). Plan Nacional de Desarrollo 2009 - 2013. SENPLADES. Quito, Ecuador.
15. Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2011). Metodología de Planificación Institucional. SENPLADES. Quito, Ecuador.
16. Zaratiegui, J. (2009). La gestión por procesos: su papel e importancia en la empresa. Economía Industrial. Disponible en Dialnet Research Databases.
17. Steiner, George (1994), el Proceso de Planeación Estratégica, Madrid España.

# ANEXOS

## ANEXOS

### ANEXO No. 1. CARTA AVAL PARA REALIZACIÓN DE TESIS



# G. A. D.

## Parroquial de Anconcito

**Anconcito, 24 de Julio de 2013**  
**Oficio #0104-GADPRA-2013**

Economista  
David Batallas González  
**DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – UPSE**  
En su despacho.-

De mis consideraciones:

En contestación al oficio N° AP-446-2013 remitido por Usted el 23 de julio de 2013, dejo en expresa aceptación mi voluntad de que la señorita **REYES LAZO LORENA** con cédula de ciudadanía N° **0926365297** realice el tema de tesis denominado **"PLAN ESTRATEGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO PARROQUIAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA"**; que supondrá un aporte de la Universidad Estatal Península de Santa Elena como vinculación a la comunidad de Anconcito.

Esperando que el resultado del mismo sea socializado, una vez terminado y abalizado por el Consejo Directivo, con la ciudadanía, me despido reiterándole mis sentimientos de consideración y estima

Atentamente,



GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO  
PARROQUIAL RURAL ANCONCITO  
SR. GUIDO MUÑOZ CLEMENTE  
**Guido Muñoz Clemente**  
PRESIDENTE  
Ar: M/R





**ANEXO No. 2. FORMATO DE LA ENTREVISTA Y ENCUESTA APLICADAS A LOS FUNCIONARIOS DEL GAD Y HABITANTES DE LA PARROQUIA DE ANCONCITO.**



**UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**ENTREVISTA APLICADA A FUNCIONARIOS DEL GAD PARROQUIAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA**

**Objetivo:** Obtener información específica para la elaboración de un diagnóstico situacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito del Cantón Salinas.

Edad:

Sexo:

1. ¿El GAD Parroquial de Anconcito para el desarrollo de su gestión administrativa realiza una planificación de actividades?

Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

2. ¿Quién(es) realizan la planificación en el GAD parroquial?

Los directivos	<input type="checkbox"/>	Técnicos contratados	<input type="checkbox"/>
Los miembros del GAD	<input type="checkbox"/>		
Otros especifiquen			

- 3. ¿Participa usted de la planificación que realiza el GAD?

Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

4. ¿Se cumple con la planificación establecida por el GAD?

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>
Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>

5. ¿Conoce usted la Misión, Visión y Objetivos de la Institución en la que labora?

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>
Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>

6. El grado de compromiso y actitud con la Institución, ¿en qué rango la considera?

Muy alto	<input type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>
Alto	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>

7. ¿Conoce usted sobre las normas de comportamiento organizacional perteneciente a la Gestión Pública Rural?

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>
Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>

8. ¿Considera usted que el no disponer de una planificación afecta el desarrollo Institucional?

Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

9. ¿Conoce usted si para alcanzar el desarrollo institucional en la planificación se han establecido las metas institucionales?

Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

10. ¿Se ha realizado un diagnóstico participativo sobre la gestión Administrativa del GAD Parroquial?

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>
Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>

11. ¿Participa usted en la rendición de cuentas que realiza el GAD Parroquial de Anconcito?

Siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>
Casi siempre	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>

12. ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe elaborar un plan estratégico institucional?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

13. ¿Está usted capacitado para elaborar la planificación estratégica del GAD Parroquial de Anconcito?

Totalmente	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>
Parcialmente	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>

14. ¿Está usted de acuerdo que la planificación estratégica en los GAD Parroquiales ayuda al mejoramiento de su desarrollo institucional?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**



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

ENCUESTA APLICADA A LOS BENEFICIARIOS DEL GAD PARROQUIAL DE ANCONCITO, CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA

**Objetivo:** Obtener información específica para la elaboración de un diagnóstico situacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito del Cantón Salinas.

Edad:

Sexo:

Marque con un X, según estime conveniente:

1. ¿Conoce usted si el GAD Parroquial planifica sus actividades de gestión administrativa?

Si  No

2. ¿El GAD Parroquial da a conocer a la ciudadanía la planificación que realiza para el desarrollo de su gestión?

Siempre  A veces   
Casi siempre  Nunca

3. ¿Ha participado usted de la planificación del GAD Parroquial?

Siempre  A veces   
Casi siempre  Nunca

4. ¿Cuál es el período que el GAD Parroquial realiza las asambleas ciudadanas?

Mensual  Trimestral   
Semestral  Anual   
Nunca

5. ¿Participa usted en la rendición de cuentas que realiza el GAD Parroquial de Anconcito?

Siempre  A veces   
Casi siempre  Nunca

6. ¿Cómo evalúa usted la gestión administrativa del GAD Parroquial de Anconcito?

Excelente  Muy Buena   
Buena  Regular   
Mala  Deficiente

7. ¿Está usted de acuerdo que la planificación estratégica en los GAD Parroquiales ayuda al mejoramiento de su desarrollo institucional?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo   
En desacuerdo  Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

8. ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe elaborar un plan estratégico institucional?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

9. ¿Estaría usted de acuerdo que se realice la planificación con participación de la ciudadanía por parte del GAD?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

10. ¿Estaría usted de acuerdo en participar en las reuniones de planificación que convoque el GAD?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

11. ¿Está usted de acuerdo que el GAD Parroquial de Anconcito debe contar con el personal capacitado para establecer una planificación estratégica?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

**GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

**ANEXO No. 3. FOTOGRAFÍAS DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.**



**Foto 1.** Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito.



**Foto 2.** Entrevista realizada al Presidente del GAD DE Anconcito el Sr. Guido Muñoz.



**Foto 3.** Reunión con los miembros del GAD para la elaboración del diagnóstico Participativo.



**Foto 4.** Identificación de la problemática existente y elaboración de la Matriz FODA de la Institución



**Foto 5.** Intervención del Sr. Guido Muñoz, Presidente del GAD Parroquial.



**Foto 6.** Intervención de uno de los miembros de la Institución en el diagnóstico participativo.



**Foto 7.** Aplicación de encuestas a los habitantes de la Parroquia de Anconcito.



**Foto 8.** Aplicación de encuestas a los habitantes de la Parroquia de Anconcito.



**ANEXO No. 4. MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS Y OBJETIVOS.**

<b>TEMA</b>	<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>PROPUESTA</b>
Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, periodo 2014-2018.	¿De qué manera incide la deficiente gestión pública en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito?	Evaluar la gestión pública en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, mediante la aplicación de técnicas y herramientas de investigación que permitan conocer la situación problemática, con el fin de elaborar una propuesta que de solución a la misma.	Una planificación eficiente en la gestión pública favorecerá el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito, Cantón Salinas.	Fortalecer la Gestión Pública del GAD Parroquial de Anconcito a través de una planificación estratégica que permita el mejoramiento continuo de sus procesos y lograr un desarrollo institucional eficiente.
	¿Cuáles son los factores que afectan el desarrollo institucional?	Determinar los factores que afectan el desarrollo institucional del GAD Parroquial de Anconcito.	El desarrollo institucional del GAD Parroquial permitirá mejorar el nivel de vida de sus habitantes.	Identificar los factores que intervienen en la proyección futura de la Institución a través de los indicadores de gestión.
	¿De qué manera influye la deficiente estructura orgánica en los procesos y procedimientos institucionales del GAD Parroquial Rural de Anconcito?	Determinar cómo influye la estructura orgánica funcional en el desarrollo institucional del GAD Parroquial de Anconcito	Una adecuada estructura organizacional ayuda a mejorar los procesos y procedimientos institucionales en la toma de decisiones y la coordinación de actividades.	Formular estrategias para aplicarlas en los procesos y procedimientos institucionales del GAD Parroquial Rural de Anconcito y permitan orientar el desarrollo de una eficiente estructura organizacional.

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	PROPUESTA
	¿Qué efectos ha provocado la limitada rendición de cuentas en el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de Anconcito?	Verificar los efectos de la gestión que realiza el GAD Parroquial de Anconcito.	La rendición de cuentas con la participación ciudadana permitirá mostrar los resultados de la gestión del GAD Parroquial Rural de Anconcito.	Implementar estrategias que permitan la coordinación adecuada de rendición de cuentas de manera eficiente con la participación ciudadana para fortalecer el desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito.
	¿De qué manera afecta la reducida participación ciudadana en la planificación del GAD Parroquial Rural de Anconcito?	Conocer las causas que originan una reducida participación ciudadana en la planificación del GAD Parroquial, a través de las técnicas e instrumentos de investigación	La participación ciudadana en la planificación del GAD Parroquial Rural de Anconcito, ayudará al mejoramiento del desarrollo de su gestión.	Determinar los lineamientos de participación ciudadana a través de un diagnóstico participativo y el compromiso de planificación para la selección de alternativas de solución y la toma de decisiones.
	¿Cuál es el beneficio de la elaboración de un Plan Estratégico para el Desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito?	Diseñar un Plan Estratégico para mejorar los procesos y procedimientos que realiza el GAD Parroquial y lograr un eficiente desarrollo institucional.	El desarrollo del plan estratégico beneficiará la gestión institucional del GAD Parroquial de Anconcito y ayudará alcanzar los objetivos y metas de la organización.	Elaborar un Plan Estratégico considerando las deficiencias en la gestión pública y los factores que afectan el desarrollo institucional para fortalecer la gestión del GAD Parroquial Rural de Anconcito.

Elaborado por: Lorena Reyes Lazo

**ANEXO No. 5. PLAN DE ACCIÓN**

<b>Problema Principal:</b> Limitada gestión pública y su incidencia en el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito					
<b>Fin de la Propuesta:</b> Fortalecer la Gestión Pública del GAD Parroquial de Anconcito a través de un plan estratégico que permita el mejoramiento continuo de sus procesos y lograr un desarrollo institucional eficiente.			<b>Indicadores:</b> Eficiencia y eficacia en el planteamiento de estrategias y objetivos y aplicarlos en los procesos institucionales del GAD Parroquial de Anconcito		
<b>Propósito de la Propuesta:</b> Una planificación eficiente, en la gestión pública, favorecerá el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Anconcito, Cantón Salinas			<b>Indicadores:</b> Liderazgo y competitividad en los procesos y procedimientos institucionales para el desarrollo de su gestión.		
<b>Coordinador del Proyecto:</b> Srta. Lorena Reyes					
Objetivos	Indicadores	Estrategias	Programas	Proyectos	Actividades
Elaborar un Plan Estratégico considerando las deficiencias en la gestión pública y los factores que afectan el desarrollo institucional para fortalecer la gestión del GAD Parroquial Rural de Anconcito	Diagnóstico Participativo  Direccionamiento Estratégico	Diseñar programas de capacitación que permitan mejorar el nivel de desempeño en el talento humano.	Programa de Capacitación en gestión pública y planificación estratégica.	Proyecto de Capacitación de planificación estratégica al talento humano	Capacitar al TH en conocimiento, diseño y aplicación de PE
				Proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.	Transferencia de conocimientos entre el TH y los Directivos, mediante talleres participativos
Identificar los factores que intervienen en la proyección futura de la Institución a través de los indicadores de gestión	Evaluación de desempeño  Satisfacción de la comunidad	Diseñar planes y programas que incrementen las capacidades de gestión y conseguir un modelo de gestión pública de calidad.	Programa para fortalecer la gestión pública en los procesos y procedimientos.	Proyecto de implementación departamental de planificación	Gestionar a través de la CI la implementación de la unidad de planificación
				Sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.	Aplicar una reingeniería de procesos para actualizar manuales administrativ.

<b>Objetivos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Programas</b>	<b>Proyectos</b>	<b>Actividades</b>
Implementar estrategias que permitan la coordinación adecuada de rendición de cuentas de manera eficiente con la participación ciudadana para fortalecer el desarrollo Institucional del GAD Parroquial de Anconcito	Participación Ciudadana  Eficiencia y Eficacia	Definir líneas de acción encaminadas a promover la equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.	Programa para mejorar la calidad de servicio a la población	Sistema de información de la gestión administrativa y convocatorias a la ciudadanía para conocer sus inquietudes y opiniones.	Realizar reuniones de trabajo con los funcionarios para mejorar la participación ciudadana.
				Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana para fortalecer la gestión pública.	Establecer un cronograma de actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.
Formular estrategias para aplicarlas en los procesos y procedimientos institucionales del GAD Parroquial Rural de Anconcito y permitan orientar el eficiente desarrollo institucional.	Liderazgo y Competitividad  Gestión Publica	Realizar reuniones con autoridades cantonales y provinciales para fortalecer las relaciones gubernamentales.	Programa para mejorar la calidad de vida de la población	Convenios con organismos externos	Desarrollar un cronograma de actividades en conjunto con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través del PDTO.
				Control y Seguimiento de proyectos en viabilidad	Realizar talleres con los líderes cantonales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos.

**Elaborado por:** Lorena Reyes Lazo

