



**UNIVERSIDAD ESTATAL
“PENÍNSULA DE SANTA ELENA”**

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

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2013”**

TRABAJO DE TITULACIÓN:

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: CHRISTIAN ANDRÉS MALAVÉ ORRALA

TUTOR: ECON. VLADIMIR SORIA FREIRE, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2013”**

TRABAJO DE TITULACIÓN:

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA: CHRISTIAN ANDRÉS MALAVÉ ORRALA

TUTOR: ECON. VLADIMIR SORIA FREIRE, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

La Libertad, 31 de Octubre de 2013

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, "PLAN ESTRATEGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013", elaborado por la Sr, Christian Andrés Malavé Orrala egresado de la Carrera de Administración de empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniero en Administración de empresas, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

Econ. Vladimir Soria Freire. MSc

TUTOR

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación primeramente a Dios que ha sabido guiar mis pasos y principalmente darme la vida y fuerzas para llegar hasta aquí, a mis padres el Sr. Cristóbal Alfredo Malavé Suárez y la Sra. Daisy Cecilia Orrala Díaz que diariamente me ofrecieron su apoyo y amor en cada día de mi vida, a mis hermanos: Carolina, Nathaly, Sebastián y a mis tíos Sra. Alicia Aguilar, Sra. Carmen Marshall, Sr. Stanley Marshall y a la Sra. Mónica Marshall que siempre han estado junto a mí, a la Sra. Obdulia Saa, Sra. Olimpia Díaz Saa, Sr. Sixto Orrala, Sra. Jovita Reyes, Sra. Gloria Orrala Díaz y al Sr. Sixto Orrala Díaz que en paz descansen aunque no estén conmigo fueron fuentes de inspiración para cumplir esta meta, hoy puedo decir que me siento feliz por haber culminado una etapa en mi vida y ser un profesional de éxito, con la responsabilidad de servirle a mi pueblo.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a.....

Agradezco primeramente a Dios quien me ha prestado vida para realizar actividades muy importantes y especiales en mi preparación académica.

A mis maestros por ser el pilar fundamental en mi carrera profesional y académica, como de la vida, por su incondicional apoyo y respaldo perfectamente mantenido a través del tiempo.

También agradezco de manera especial a mi profesor de diseño de tesis que me impartió sus conocimientos y hacer posible el desarrollo de mi trabajo de titulación

Es importante agradecer de manera general a todos los que conforman la Universidad Estatal Península de Santa Elena que me acogió desde los inicios de mis estudios universitarios brindándome la oportunidad de acrecentar mis conocimientos y preparación profesional

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

TRIBUNAL DE GRADO

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

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote. MBA., MSc.
**DIRECTOR DE LA ESCUELA
DE ADMINISTRACIÓN**

Ing. Sofía Lovato Torres. MBA.,MSc
PROFESOR DE ÁREA

Econ. Vladimir Soria Freire. MSc
PROFESOR - TUTOR

Abg. Milton Zambrano Coronado. MSc.
SECRETARIO GENERAL – PROCURADOR

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

**"PLAN ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2013"**

Tutor: Econ. Vladimir Soria Freire. MSc.
Autor: Christian Andrés Malavé Orrala

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo la elaboración de un Plan estratégico para el Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2013, el cual permitirá al directorio mejorar la Gestión Administrativa de la organización con la ayuda de las comisiones internas y el respaldo de sus habitantes en general, direccionados a solucionar los problemas o las necesidades que afecta a la comunidad en general. Para el desarrollo efectivo de este trabajo se utilizó la investigación documental en donde se emplearon diferentes libros, folletos y tesis relacionadas al Plan Estratégico para confrontar las teorías, también se utilizó la herramienta de internet para seguir con el proceso de investigación, de la misma manera se aplicó la investigación de descriptivo, explicativo, de campo e histórico ya que permitió recopilar información del criterio, acontecimientos, orígenes de la localidad de la Parroquia Chanduy. Permitiendo la aplicación de técnicas del muestreo para la implementación de encuestas y entrevistas al cabildo de turno en conjunto con las diferentes comisiones internas, los líderes comunitarios y habitantes en general con el fin de recopilar información verificable. Luego con la participación de todos los involucrados en las distintas reuniones o mesas de trabajo se procedió a diseñar un FODA institucional y se identificó la filosofía, misión, visión, objetivos y valores éticos logrando que los involucrados estén al tanto de la razón de ser de la organización y hacia donde desea llegar, por otro lado se realizó un análisis externo e interno de la comunidad mediante las fuerzas de Porter con el fin de diseñar estrategias de crecimiento y mejoramiento organizacional. Así mismo se diseñaron políticas y procedimientos internos que deben ser respetados por todo los involucrados, además se identificaron programas con sus respectivos proyectos que brindarán grandes beneficios para toda la comunidad.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE TABLA.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
1.1 TEMA.....	2
1.2 EL PROBLEMA	2
1.2.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2.2 Formulación del Problema	5
1.2.3 Sistematización del Problema	6
1.2.4 Evaluación	6
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	8
1.3 OBJETIVOS.....	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos	9
1.4 HIPÓTESIS	10
1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	10
CAPÍTULO I.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
1.1 ANTECEDENTES.....	13
1.2 LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA.....	14
1.2.1 Definición de Planificación Estratégico.....	15
1.2.2 Importancia de la Planificación Estratégica.....	17
1.2.3 Características de la Planificación Estratégica.....	19
1.2.4 Principios Básicos de la Planificación Estratégica.....	21
1.2.5 Conceptualización de Plan Estratégico.....	22

1.2.6	Para qué sirve el Plan Estratégico	23
1.2.7	Modelos de Planes Estratégicos.....	24
1.2.7.2.1	Matriz de evaluación de los factores internos (MEFI)	35
1.2.7.2.3	Matriz de evaluación de los factores externos (MEFE).....	35
1.2.7.3	Estrategias	40
1.2.7.3.2	Cursos de acción	41
1.2.7.3.3	Políticas.....	41
1.2.7.3.4	Programas	42
1.2.7.3.5	Proyectos.....	42
1.2.7.4	Seguimiento y control	43
1.2.7.4.2	Plan operativo anual (POA).....	44
1.2.7.4.3	Cronograma	45
1.2.7.4.4	Presupuesto	45
1.3	CONCEPTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	45
1.3.1	Antecedentes históricos.....	46
1.3.2	“Principios de la filosofía del desarrollo organizacional”	47
1.3.3	Teoría del desarrollo organizacional	48
1.3.4	Objetivos del desarrollo organizacional.....	49
1.3.5	Clima organizacional.....	49
1.3.6	Aplicaciones del desarrollo organizacional.....	50
1.3.7	El proceso del desarrollo organizacional	50
1.3.8	Enfoques.....	52
1.3.9	La organización	52
1.3.9.1	Proceso administrativo	53
1.3.9.2	Fases del proceso administrativo.....	54
1.3.9.2.1	Planeación.....	54
1.3.9.2.2	Integración	55
1.3.9.2.3	Dirección.....	55
1.3.9.2.4	Control	55
1.3.10	Cultura organizacional	56
1.3.11	Cambio organizacional.....	56
1.3.12	Clima organizacional.....	57

1.3.13	Comunicación organizacional	57
1.4	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	58
1.4.1	Constitución de la República del Ecuador 2008	58
1.4.2	Código orgánico de organización territorial, autonomías y descentralización, 2010.	58
	CAPÍTULO II	61
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	61
2.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	61
2.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	62
2.3	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	62
2.3.1	Por el Propósito	62
2.3.2	Por El Lugar	64
2.3.3	Por La Dimensión.....	65
2.4	MÉTODOS INVESTIGATIVOS	66
2.5	TÉCNICAS INVESTIGATIVAS	68
2.5.1	Observación.....	68
2.5.2	Entrevista.....	69
2.5.3	Encuesta	69
2.5.4	Investigación Acción Participativa.....	70
2.6.1	Guía de Observación	71
2.6.2	Fichas de Observación	72
2.6.3	El Guión de Entrevista	72
2.6.4	Cuestionario	73
2.6	POBLACIÓN Y MUESTRA	73
2.6.1	Población.....	73
2.6.2	Muestra.....	75
2.7	PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN	78
2.7.1	Procedimientos	78
2.7.2	Procesamiento	83
	CAPÍTULO III.....	87
	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	87
3.1	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN	87
3.2	Análisis de los resultados de la investigación acción participativa.....	88

3.3	Análisis de los resultados de la entrevista a dirigentes del gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.	89
3.4	CONCLUSIONES	102
3.5	RECOMENDACIONES	104
3.6	ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS.....	106
3.7	Tabulación de las Encuestas.....	106
3.6.1	Análisis e interpretación de las encuesta.....	107
3.7	CONCLUSIONES	119
3.8	RECOMENDACIONES	120
	CAPÍTULO IV.....	121
	PLAN DE ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2013	121
4.1	PRESENTACIÓN	121
4.2	JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	122
4.3	DATOS DE IDENTIFICACIÓN.....	122
4.4	MODELO DE PLAN ESTRATÉGICO.....	124
4.4.1	Direccionamiento estratégico.....	125
4.4.1.1	Filosofía.....	125
4.4.1.2	Misión.....	125
4.4.1.3	Visión	125
4.4.1.4	Objetivos propuestos	126
4.4.1.5	Principios y valores	126
4.4.1.6	Orgánico funcional.....	128
4.5	ANÁLISIS SITUACIONAL.....	128
4.5.1	Matriz de evaluación de factores externos (MEFE).....	128
4.5.2	Matriz de evaluación de factores internos (MEFI).....	130
4.5.3	Análisis FODA	131
4.5.4	Análisis DAFO	132
4.5.5	Análisis de la 5 fuerzas de Porter	133
4.5.5.1.1	Amenaza de entrada de nuevos competidores	133
4.5.5.1.2	La rivalidad entre los competidores	133
4.5.5.1.3	Poder de negociación de los proveedores	133

4.5.5.1.4 Poder de negociación de los compradores	134
4.5.5.1.5 Amenaza de ingreso de productos sustitutos	134
4.6 Estrategias	135
4.6.1 Estrategias de crecimiento y curso de acción	135
4.6.1.1 Control de la estrategia	136
4.6.1.2 Objetivo estratégico	137
4.6.1.3 Actividades de la estrategia	137
4.7 PROGRAMAS Y PROYECTOS	138
4.7.1 Programa 1 :	138
4.7.1.1 Proyecto 1:	139
4.7.1.2 Proyecto 2	143
4.7.1.3 Proyecto 3:	147
4.8 SEGUIMIENTO Y CONTROL	152
4.8.1 Balance scorecard	152
4.8.2 Plan Operativo anual	153
4.8.3 Cronograma	154
4.9.4 Presupuesto	156
4.10 CONCLUSIONES	157
4.11 RECOMENDACIONES	159
BIBLIOGRAFÍA	161
ANEXOS	165

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro # 1 Operacionalización de la Variable Independiente.....	12
Cuadro # 2 Teoría de las X y de las Y.....	52
Cuadro # 3 Alternativas en la Escala de Likert.....	76
Cuadro # 4 Población de la Provincia de Santa Elena.....	80
Cuadro # 5 Población el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.....	81
Cuadro # 6 Estructura de la población de la Provincia de Santa Elena distribuida en porcentajes por intervalos de edades.....	83
Cuadro # 7 Matriz de evaluaciones de factores externos (MEFE).....	131
Cuadro # 8 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI).....	132
Cuadro # 9 Análisis FODA.....	133
Cuadro # 10 Análisis DAFO.....	134
Cuadro # 11 Proyecto de capacitación a los dirigentes del GAD Parroquial de Chanduy.....	144
Cuadro # 12 Proyecto de capacitación y motivación a líderes comunitarios de la Parroquia Chanduy.....	148
cuadro # 13 Proyecto de implementación de un departamento de desarrollo de proyectos productivos comunitarios.....	152
Cuadro # 14 Balance Scorecard.....	154
Cuadro # 15 Plan Operativo Anual.....	155
Cuadro # 16 Cronograma.....	156
Cuadro # 17 Presupuesto.....	157

ÍNDICE DE TABLA

Tabla # 1	Perspectiva de la aplicación de las etapas del proceso administrativo.....	90
Tabla # 2	Perspectivas del cumplimiento de los objetivos institucionales.....	91
Tabla # 3	Perspectivas de la aplicación de procesos administrativos.....	92
Tabla # 4	Perspectivas del cumplimiento de objetivos.....	93
Tabla # 5	Perspectivas de las ventajas en el proceso administrativo.....	94
Tabla # 6	Perspectivas de las desventajas de los procesos administrativos.....	95
Tabla # 7	Perspectivas de la aplicación de instrumentos de evaluación.....	96
Tabla # 8	Número del talento humano profesional.....	97
Tabla # 9	Perspectiva del ambiente laboral.....	98
Tabla # 10	Periodos de capacitación administrativa.....	99
Tabla # 11	Nivel de conocimientos de procesos administrativos.....	100
Tabla # 12	Perspectivas de aplicación de un plan estratégico.....	101
Tabla # 13	Aceptación de la gestión administrativa.....	107
Tabla # 14	Perspectivas de cumplimiento de gestión por resultados.....	108
Tabla # 15	Perspectivas del manejo de recursos	109
Tabla # 16	Perspectivas del nivel de conocimientos.....	110
Tabla # 17	Perspectivas del liderazgo.....	111
Tabla # 18	Frecuencia de implementación de la actualización científica.....	112
Tabla # 19	Nivel de participación de profesionales.....	113
Tabla # 20	Perspectivas del ambiente laboral.....	114
Tabla # 21	Índices de control de procesos GAD de la Parroquia.....	115
Tabla # 22	Nivel de satisfacción de los servicios prestados.....	116
Tabla # 23	Recomendaciones para el desarrollo organizacional.....	117
Tabla # 24	Implementación de un departamento de desarrollo de proyectos.....	118

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	Importancia de la planificación.....	19
Gráfico N° 2	Modelo de planificación estratégica SHKG.....	24
Gráfico N° 3	Modelo de Colon y Rodríguez Fase Estratégica	25
Gráfico N° 4	Modelo de planificación estratégica de Walter Cahua Córdova	26
Gráfico N° 5	Modelo de proceso de planificación estratégica para el desempeño del sector público de Armijos.....	27
Gráfico N° 6	Modelo de planificación estratégica para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.....	28
Gráfico N° 7	Modelo de las cinco fuerzas de Porter.....	40
Gráfico N° 8	Perspectivas del nivel de aceptación de la gestión administrativa.....	107
Gráfico N° 9	Cumplimiento de la gestión por resultados.....	108
Gráfico N° 10	Manejo de los recursos.....	109
Gráfico N° 11	Perspectiva del nivel de conocimientos.....	110
Gráfico N° 12	Perspectivas de liderazgo.....	111
Gráfico N° 13	Frecuencia de la implementación de procesos de actualización científica.....	112
Gráfico N° 14	Nivel de participación de profesionales.....	113
Gráfico N° 15	Perspectivas del ambiente laboral.....	114
Gráfico N° 16	Índices de control de procesos GAD de la Parroquia.....	115
Gráfico N° 17	Nivel de satisfacción de los servicios prestados.....	116
Gráfico N° 18	Recomendaciones para el desarrollo organizacional del GAD Parroquial de Chanduy.....	117
Gráfico N° 19	Implementación de un departamento de desarrollo de proyectos comunitarios.....	118
Gráfico N° 20	Modelo de Planificación Estratégica para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.....	124
Gráfico N° 21	Organigrama estructural.....	128

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia.....	165
Anexo 2 Carta Aval.....	166
Anexo 3 Guía de Observación.....	167
Anexo 4 Guía de Entrevista.....	168
Anexo 5 Formato de encuesta.....	171
Anexo 6 Fotografías.....	174

INTRODUCCIÓN

La globalización y los permanentes cambios existentes han hecho que las organizaciones grandes, medianas o pequeñas implementen estrategias, planes, acciones y procesos administrativos, fomentando la competitividad de la organización brindando un servicio de calidad a los usuarios, esto direcciona a la introducción de métodos que mejoren la gestión administrativa, estos en muchos de los casos no son aplicados por la falta de conocimientos administrativos de sus miembros, deficiencia originada por la falta de oportunidades académicas y desarrollo profesional.

El problema que limita el desarrollo de las organizaciones en la actualidad radica en la falta de conocimientos científicos prácticos – teóricos, este sistema fomenta la práctica como eje fundamental de las actividades y la teoría como la guía para ejecutarlas. El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy cuyos dirigentes cuenta con un importante nivel de liderazgo, sin embargo, las necesidades del pueblo hacen que se requiera líderes íntegros, aquellos que deben contar con herramientas administrativas que ayuden a mejorar la gestión y el desarrollo organizacional, y por ende el bienestar de sus pobladores y de los demás líderes comunitarios, como presidente comunales, presidente de asociaciones, gremios y cooperativos.

Esta propuesta está constituida de cuatro Capítulos: I Marco teórico, el mismo que permite contrastar teorías determinando parámetros concretos en la investigación, el Capítulo II, determina la metodología, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que se aplicaran para la recopilación de datos. El Capítulo III, contiene el análisis e interpretación de los resultados de las fichas de observación, encuestas y entrevistas. El Capítulo IV, se basa en el desarrollo de la propuesta constituida en el desarrollo de un Plan Estratégico, el mismo que establecerá y direccionará las estrategias, planes y acciones que permitirán fortalecer su desarrollo organizacional y la Gestión Administrativa.

MARCO CONTEXTUAL

1.1 TEMA

Influencia de las estrategias organizacionales en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.

Plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. 2013.

1.2 EL PROBLEMA

1.2.1 Planteamiento del Problema

La Parroquia Rural Chanduy se encuentra ubicada en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, esta provincia del perfil costanero Ecuatoriano fue creada el 7 de Noviembre del 2007, Publicado en el Registro Oficial #206 de la República del Ecuador, siendo la más joven de las 24 que conforman el País, con gran extensiones de terreno que en el pasado constituían la provincia del Guayas al oeste de ésta. Su Capital es la ciudad de Santa Elena. La Provincia cuenta con 308.693 habitantes aproximadamente y tiene 3 cantones que son: Santa Elena, La Libertad y Salinas.

Chanduy se deriva de la lengua Chimú que tiene como significado Llano Alto. Lenguaje usado por los pobladores del Sur de nuestro litoral. Esta extensión de terreno según la prehistoria formaba parte del Gran Imperio Chimú, el mismo que se consideraba más grande que el Tahuantinsuyo.

Parroquia del cantón El Morro Provincia del Guayas, año de 1835, siendo en la Presidencia de la República del General Gabriel García Moreno y por Decreto del Poder Ejecutivo del 29 de mayo de 1861 fue anexada al Cantón Santa Elena. Lo que en la actualidad es la Provincia de Santa Elena.

Considerada como una de las poblaciones más antiguas de la Península de Santa Elena. Sus monumentos y calles permanecen desiertas, en el pasado era normal ver la naturaleza en su esplendor constituida por hermosos árboles que otorgaban sombra y se admiraban los vestigios de pasadas grandezas. Su centro religioso más importantes es la iglesia reconstruida varias veces. Mantiene un clima seco, esto debido a que su temperatura es 25 grados centígrados constantemente y cuenta con una superficie de 865 Kilómetros cuadrados aproximadamente.

Es un pueblo costero, cuenta con un puerto propio unido por dos puentes y dos terraplenes que pasan sobre dos esteritos. Los fuertes inviernos golpearon con gran intensidad a esta tierra por lo que crecía mucho pasto, pero cerca de 1820 cada vez hubo menos agua originado por la tala despiadada de sus árboles. Sus habitantes considerados como excelentes carpinteros con grandes habilidades en la pesca artesanal, se especializaron en la construcción de navíos.

La Parroquia Chanduy cuenta con 20.000 habitantes, repartidos en 13 comunas: Cabecera Parroquial de Chanduy, Comuna Pechiche, Comuna Manantial, Comuna El Real, Comuna Puerto de Chanduy, Comuna San Rafael (1 recinto), Comuna Engunga, Comuna Tugaduaja, Comuna Zapotal (1 recinto), Comuna Sucre, Comunas Olmedo, Comuna Villingota, Comuna Cienega, Comuna Bajada de Chanduy: (10 recintos).

Chanduy al igual que gran parte de la Península de Santa Elena encamina sus esfuerzos al desarrollo socio económico de su pueblo, sin embargo, el lento crecimiento y la poca inversión en áreas estratégicas han hecho que esta región no explote sus recursos adecuadamente.

Las grandes limitaciones en el área educativa y al poco interés de preparación académica por parte de su pueblo, debido a las necesidades existentes y la falta de oportunidades, no han permitido la evolución de sus pobladores, ni el mejoramiento del nivel de vida.

En la actualidad aún no se cuenta con todos los servicios básicos, el servicio de agua potable aun no llega a todos los rincones de la Parroquia, siendo el líquido vital el servicio más importante, el alcantarillado y el deficiente servicio de energía eléctrica y de comunicaciones, hacen de este un sector vulnerable.

Los altos niveles de contaminación generada por las industrias que ejecutan sus actividades en la Parroquia Chanduy, hacen que las playas no puedan ser explotadas turísticamente, sin embargo con un mayor control y sobre todo inversión en infraestructura y una adecuada difusión fomentaría la actividad turística de este sector.

Su gran extensión y el mal estado de los caminos hacen que la producción agrícola, avícola, ganadera y pesquera de las comunidades apartadas no pueda ser comercializada de manera eficiente y eficaz por la complejidad existente en la movilización sea transporte pesado o liviano.

La pesca artesanal llevada de manera empírica no ha tenido la evolución esperada, en muchos de los casos la producción pesquera es comercializada a menor costo a expensas de la inversión y bienestar de los mismos pescadores, beneficiando a las grandes industrias de harina de pescado, empacadoras, exportadoras y de enlatados que generan sus actividades en la Parroquia, postergando el desarrollo de su pueblo.

Es notorio que la Parroquia Chanduy no ha desarrollado estrategias que le permitan mejorar su nivel productivo y a través de este el bienestar de sus habitantes, tomando esta base se ve la necesidad de la aplicación de un plan estratégico, el mismo que es un documento en el cual, los responsables o directivos de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental, social, cultural, deportiva, etc.) Expresan cual será las estrategias, programas, proyectos, políticas y líneas de acción a seguir por la Institución en el medio plazo. Por lo general esta se establece en un periodo variable de 1 a 5 años.

Según (BURGWAL G, 1999) no indica que un Plan Estratégico es:” Un esfuerzo en común para tomar decisiones que configuran y guían los objetivos de la zona, empezando por la situación existente, dentro de un marco de futuros escenarios” (Pág. 47).

Un plan estratégico es cuantitativo, manifiesto y temporal. Es cuantitativo porque indica los objetivos numéricos de la Institución. Es manifiesto ya que el mismo indica las estrategias y unas líneas de acción para alcanzar los objetivos planteados. Finalmente, es temporal ya que el mismo impone intervalos de tiempo explícitos, que debe cumplirse por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquial Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, para que la ejecución de esta propuesta sea exitosa.

Según el autor (DAFTT, 2007) Planificación Estratégica es “una forma concreta de la toma de decisiones que aborda el futuro específico que los gerentes quieren para sus organizaciones”. “La Planificación Estratégica funciona como una locomotora que arrastra el tren de las actividades de la organización, la dirección y el control, por ello la planificación es importante para los gerentes”. (Pág. 287)

A más de que el Plan Estratégico le valdrá como asistencia al proceso de cambio y de evolución, permitiéndole orientar los esfuerzos a concentrar la atención al logro de los resultados positivos que conlleven al cumplimiento del objetivo final.

Los directivos también utilizarán una metodología de trabajo eficiente y eficaz delimitado en parámetros de liderazgo administrativo, enfocándose a la participación de la población como fuente de información y como principales protagonistas en el engranaje de toda la organización, en la búsqueda de resultados positivos, beneficiando principalmente a la población.

1.2.2 Formulación del Problema

¿Cómo influye las estrategias organizacionales en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013?

1.2.3 Sistematización del Problema

1. ¿Cómo incide las estrategias organizacionales en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?
2. ¿Cuál es la influencia de la carencia de conocimientos técnicos y científicos en la aplicación de las estrategias organizacionales?
3. ¿De qué forma incurre la falta de conocimientos técnicos y científicos en la aplicación de las estrategias organizacionales?
4. ¿Cómo incide el limitado talento humano profesional en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?
5. ¿Cómo influye un plan estratégico en la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena?

1.2.4 Evaluación

Mediante la investigación y observaciones realizadas se determinó que la ausencia un plan de estratégico para el GAD de la Parroquia Chanduy, genera inconvenientes en el desarrollo organizacional de la organización

Delimitado: La necesidad de la aplicación de un Plan estratégico que permita aplicar procesos administrativos de manera adecuada fomentando la explotación eficiente de los recursos y permitiendo mejorar la gestión administrativa, proyectando al GAD de la Parroquia Chanduy.

Relevante: Beneficiara a la población en general, a los líderes comunitarios, a los artesanos, a la industria, a los pescadores, ganaderos, avicultores, agricultores y a quienes de una u otra forma tienen relación con la gestión administrativa del GAD de la Parroquia Chanduy.

Claro: La propuesta cubre con las necesidades específicas y principales de un Plan Estratégico, y aplicará las estrategias, métodos y técnicas que fortalezca el conocimiento del objeto de estudio.

Evidente: La propuesta se enfoca en optimizar la gestión administrativa y maximizar la explotación de los recursos de la Parroquia Chanduy.

Concreto: La propuesta responde a la elaboración de un Plan Estratégico que establezca las directrices de desarrollo organizacional del GAD de la Parroquia Chanduy.

Original: Se trata de un Plan Estratégico, es decir, en la elaboración de un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo, este permitirá analizar los puntos estratégicos y crear los medios necesarios para fortalecer el desarrollo organizacional, el mismo será elaborado en base a la indagación interna y externa de los diferentes factores involucrados.

Contextual: El desarrollo organizacional busca fomentar las estructuras de las organizaciones mejorando la toma de decisiones en todos sus niveles funcionales que promoviendo la gestión eficiente y eficaz.

Factible: Se cuenta con la disposición de información por parte de la Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy y los conocimientos en la elaboración de un Plan Estratégico, además de los recursos técnicos, humanos, materiales y financieros que permitirán el desarrollo de la investigación, para conseguir los resultados esperados.

Variables: Identifica un plan estratégico como la variable dependiente y la gestión administrativa la variable independiente.

Productivo: El plan estratégico es considerado productivo, permitiendo ampliar los conocimientos de procesos, mejorando la gestión administrativa, fortaleciendo el desarrollo organizacional.

Es considerada toda actividad productiva aquella que es capaz de generar beneficios mutuos, tanto para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy como para la sociedad en general, el plan estratégico es una actividad productiva reflejada en los niveles de productividad, satisfacción laboral y optimización de los recurso en los que se incurre mediante la aplicación de los procesos administrativos como base de la gestión.

1.3 JUSTIFICACIÓN

El trabajo de investigación tiene como objetivo mejorar la gestión administrativa, a través de la aplicación de conceptos y teorías básicas de los procesos administrativos, la aplicación de un Plan Estratégico a la situación actual provocada por la pausada evolución o desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, afecta de manera directa e indirecta a los involucrados en la organización. La elaboración textual de este Plan estratégico permitirá tener una guía teórica práctica para la ejecución de las actividades pertinentes a la capacitación, enfocados al mejoramiento administrativo, organizacional, económico y social de la Parroquia Chanduy.

Para lograr la consecución de los fines de la investigación, se ejecutaran técnicas de recolección de datos, junto a la preparación de estrategias que constituirán una organización con competencia, eficiencia, eficacia y efectividad obteniendo los resultados esperados mediante la toma de decisiones estratégicas en pro de las comunidades de la Parroquia.

Esta investigación servirá como aporte al desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, ya que en esta se emiten las recomendaciones, estrategias, planes, proyectos y lineamientos claros que fortalecerán el uso de los procesos administrativos de manera científica y práctica fomentando la adecuada gestión en la organización, aumentando u obteniendo un ambiente laboral acorde,

promoviendo al desarrollo como punto eje del desenvolvimiento de las actividades administrativas.

La propuesta servirá como base importante para los dirigentes para que ejecuten un diagnóstico íntegro de las actividades sociales que se aplican en el día a día en la Institución orientándose a cubrir las necesidades de los habitantes y la organización, constituyéndose a nivel local como ejes del desarrollo productivo. con este instrumento se busca fortalecer los procesos y la gestión administrativa de la organización, además impulsar la capacitación constante de sus dirigentes y de su entorno, entregándoles las herramientas necesarias para su desarrollo.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Evaluar la influencia de las estrategias organizacionales en la gestión administrativa, mediante un estudio que involucre al personal administrativo, dirigencia y comunidad, para el diseño de un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Determinar los lineamientos que permitan la elaboración y ejecución de procesos administrativos eficaces y eficientes.
2. Definir el nivel de conocimientos técnicos y científicos en la aplicación de estrategias organizacionales, a través de instrumentos de evolución técnicos - lógicos.
3. Medir el beneficio a obtener con la aplicación de estrategias organizacionales, mediante la formulación de metas y su debido seguimiento.

4. Recopilar información de la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy mediante la observación y entrevista a sus autoridades.
5. Identificar cómo influye la aplicación de un plan estratégico en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

1.4 HIPÓTESIS

Las estrategias organizacionales influirán en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

En la investigación se han considerado la variable independiente y dependiente las mismas que determinaran las características del estudio.

(PAREDES G. 2009): La operacionalización permitirá diseñar los instrumentos para recopilar la información que se utilizara en la prueba de hipótesis. Para esto es necesario cruzar o relacionar preguntas de los indicadores independientes con las de los indicadores dependientes, al quedar probadas esa relación se estará probando automáticamente la hipótesis. Los indicadores deben medir las variables en mención; se debe incluir columnas referentes a la definición de cada variable que incluye diferentes tipos de variables: como son la variable dependiente, la independiente y la interviniente. Se debe incluir columnas referentes a la definición de cada variable. De una buena definición se desprende los indicadores y de estos los ítems para medir la variable, otra para los ítems y finalmente para los instrumentos. Pág. 37

VARIABLES

Variable Independiente: Estrategias organizacionales.

Variable Dependiente: Gestión administrativa.

Cuadro # 1.- Operacionalización de las variables

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMEN.	INDICAD.	IND. +	INSTR.
Las estrategias organizacionales influirá en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrategias organizacionales	El plan estratégico está constituido de lineamientos estructurados de acción que implementa el diagnóstico organizacional o análisis situacional para la eficiente toma de decisiones, estableciendo objetivos estratégicos, que permitan alcanzar el éxito organizacional.	Direccionamiento estratégicos Análisis situacional. Estrategias Seguimiento y control	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Objetivos - Políticas - Estructura orgánica - Análisis MEFI - Análisis MEFE - Matriz FODA - Matriz DAFO - Análisis de Porter - Estrategias de crecimiento y cursos de acción - Políticas - Programas - Proyectos - Balance Score Card - POA - Cronograma - Presupuestos 	<ul style="list-style-type: none"> -En su opinión ¿Cuál es nivel de aceptación de la gestión administrativa del GAD de la Parroquia Chanduy? -¿Cómo define Ud. el nivel de cumplimiento de la gestión por resultados (objetivos y metas) del GAD de la Parroquia Chanduy? -Algunas personas opinaron sobre la gestión del GAD de la Parroquia Chanduy, en su opinión ¿cómo define el manejo de los recursos? -¿Cómo define Ud. el nivel de conocimientos que tienen los líderes del GAD de la Parroquia Chanduy? -¿Cómo define Ud. el nivel de liderazgo de la administración del GAD Chanduy? 	<ul style="list-style-type: none"> Guía de Observación Guía de Pautas Cuestionario de Entrevista Cuestionario de Encuesta

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

<p>Las estrategias organizacionales influirá en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.</p>	<p>Se define como el esfuerzo voluntario e incesante de los miembros de la organización en hacerla funcional, sostenible y sustentable en el tiempo mediante la implementación de procesos administrativos y el buen manejo de los recursos destinados a la actividad productiva, impulsando la generación de beneficios que contribuyan al desarrollo socioeconómico de la Parroquia Chanduy.</p>	<p>-Desarrollo organizacional</p> <p>La organización</p> <p>Proceso administrativo</p>	<p>-Clima organizacional -Aplicaciones del desarrollo organizacional -Procesos del desarrollo organizacional</p> <p>Procesos administrativos Fases del proceso administrativo</p> <p>Planificación Organización Dirección Control</p>	<p>-¿Cuál es el nivel de desempeño y satisfacción laboral en el GAD de la Parroquia Chanduy? -¿Tiene conocimiento del funcionamiento orgánico del GAD de la Parroquia Chanduy? -¿De qué forma se analiza el cumplimiento de objetivos y metas Institucionales del GAD de la Parroquia Chanduy? -¿Existen un ambiente laboral acorde para el desarrollo organizacional del GAD de la Parroquia Chanduy? -¿Con que frecuencia se capacita al personal del GAD de la Parroquia Chanduy?</p>	<p>Guía de Observación</p> <p>Guía de Pautas</p> <p>Cuestionario de Entrevista</p> <p>Cuestionario de Encuesta</p>
--	---	--	--	---	--	--

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES

La planificación estratégica se considera como una herramienta que facilita a las organizaciones definir líneas de acción para afrontar situaciones o cambios que se presentan en el futuro, enfocándose en el desarrollo y cumplimiento de objetivos factibles sean estos operativos o administrativos, esto se fortalece en la implementación del proceso de planeación.

Se manifiesta como una secuencia o ciclo sistemático de acciones, que se enfoca a la consecución de los objetivos, especialmente en la toma de decisiones que direccionan a la organización en largo, mediano y corto plazo.

Está constituida de dos partes: la parte estratégica y la parte operativa, la parte estratégica se enfoca al análisis de la organización, entre los que se puede mencionar: misión, visión, valores, políticas, objetivos, estrategias definidas por un Plan estratégico, complementado por la elaboración de estrategias, programas y proyectos operativos.

La organización se ha proyectado a través del tiempo por sus logros, sin embargo, ve limitado sus esfuerzos debido a que sus directivos han implementado como eje administrativo la práctica empírica, dejando de lado la implementación de estratégica, planes, objetivo, fines, acciones y procesos direccionados a la consecución del mejoramiento de la gestión administrativa.

Este criterio se basa en la necesidad de elaborar e implementar un Plan de estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, en busca de soluciones a los problemas que se presentan en la gestión administrativa enfocado al crecimiento constante de la organización, consolidando los objetivos y propósitos mediante la toma de decisiones como punto eje.

1.2 LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

La planeación estratégica se fundamenta como una herramienta o instrumento para la eficiente toma de decisiones, sirve para responder interrogantes, inquietudes, necesidades o falencias con las que día a día se enfrentan las organizaciones, bajo estos lineamientos es relevante la elaboración, diseño e implementación de un plan estratégico, el mismo que tiene como desafío el desarrollo organizacional y el mejoramiento de la gestión administrativa.

Se focaliza en el análisis situacional actual de la organización, determinando medios de verificación y estudio de las causas y efectos en un periodo determinado para que la directiva o dirección tome decisiones minimizando el riesgo al fracaso. Se considera que: “es el conjunto de planes integrales de una organización que normarán el comportamiento futuro de la misma” (RODRIGUEZ J, 2001) Pág. #98.

La implementación de líneas de acción, procedimientos y conocimientos técnicos, se constituyen en un soporte básico para el desarrollo y crecimiento, fomentando la aplicación de los procesos administrativos de manera eficaz y eficiente. Uno de los criterios que definen la planeación estratégica es la de:

DRUKER citado por Guerra Aguilar: El proceso continuo que consiste en adoptar en el presente decisiones empresariales sistemáticamente con el mayor conocimiento posible de los resultados futuros; en organizar sistemáticamente los resultados necesarios para ejecutar esas decisiones, comparándolas con las expectativas mediante la retroalimentación sistemáticamente organizada. (pág. # 34)

La planificación estratégica se elabora como pautas que se implementan en la toma de decisiones de la organización, especialmente para la gerencia o dirección, esto facilita que se proyecten con éxito al cambio constante en la organización.

Facilita la determinación de importantes criterios o fortalezas que se constituyen en la base de crecimiento, disminuyendo el riesgo al fracaso, explotando

eficientemente las oportunidades de su entorno mediante su análisis y creando planes de acción, permitiendo determinar estrategias efectivas.

(MANTILLA K, 2008), Como un término que define un conjunto de acciones orientas al logro de un resultado claramente definido, siempre y cuando se posea un nivel de certidumbre sobre la situación en que estas van a llevarse a cabo, y un elevado control de los factores que permitirán que se alcance el resultado encaminada a la búsqueda de la forma más adecuada de satisfacer unos objetivos, a través de la utilización de unos medios”. (Pág. # 17).

En base a esto se manifiesta que la Planeación Estratégica busca anticiparse a eventos futuros, y de esta forma determinar la proyección de las decisiones tomadas, considerando que esta toma en cuenta no solo el corto, mediano y largo plazo, se focaliza en la implementación de soluciones lógicas. Todas las organizaciones elaboran estrategias y acciones delineadas a satisfacer las necesidades de sus beneficiarios y a la consecución de sus objetivos, aunque no todas sean eficientes y adecuadas, lo que obliga a la dirección a fortalecer sus metas y objetivos, impulsando la implementación los recursos necesarios, ayudando a enfrentar los cambios organizacionales.

Se define a la planificación estratégica como el plan de acción y direccionamiento organizacional, orientando la toma de decisiones correctas, concluyendo con el plan señalado, las metas e indicadores que se convierten en medios de control de cada una de las actividades.

1.2.1 Definición de Planificación Estratégica.

Es un proceso sistemático que permite orientar la gestión integral, enfocado al futuro de la organización, basado en su misión, objetivos, metas, programas, así como de sus estrategias, planes y políticas implementadas para la consecución de los objetivos planteados.

La planificación estratégica es un proceso estructurado que inicia obteniendo un diagnóstico organizacional, analizando los resultados e implementando planes de

acción encaminada al cumplimiento de los objetivos, a través de la dirección de los recursos al cumplimiento de las estrategias y planes diseñados de manera organizacional.

SOLANAS I. Sabaté J. (2008) Debe entenderse como un concepto que forma parte del pensamiento estratégico empresarial y, por tanto, que está vinculado al modo de dirigir, conducir y gestionar una empresa u organización. La planificación y la acción de planificar son inherentes a la estrategia. Planificar implica establecer un plan de actuación, desarrollar un método o forma de hacer, trazar un proyecto que permita alcanzar una finalidad concreta. (Pág. #191).

En el desarrollo de la Planificación estratégica se enfoca en la elaboración de planes de acción direccionado al cumplimiento de un solo objetivo, involucra al proceso donde se desarrollan e implementan planes con un solo objetivo el bienestar de la organización, la minimización de la incertidumbre y del riesgo al fracaso, además del análisis, detección, tratamiento, reducción y eliminación de falencias, problemas y amenazas.

La Planificación estratégica proporcionando mayor poder competitivo, por lo que las organizaciones se fortalecen para lograr ser sostenibles y sustentables en el tiempo, la búsqueda del crecimiento de la organización a través de procesos dinámicos que permitan superar todo tipo de obstáculo o incertidumbre que se presenten adaptándose a los cambios del entorno y con este el futuro de la organización, con la finalidad de beneficiar a los involucrados sean estos internos o externos.

La fundamentación básica de la planificación estratégica se basa en la identificación y análisis estructurado de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, proporcionando lineamientos claros para la eficiente toma de decisiones

(BURGWAL G, 2010), Una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, acerca del que hacer actual y el camino que se debe recorrer en el futuro, las comunidades, organizaciones e instituciones” (Pág. # 25).

1.2.2 Importancia de la Planificación Estratégica.

La planificación estratégica genera propuestas de solución y beneficios orientados al mejoramiento de la gestión administrativa, implementando recursos sean estos humanos y materiales, impulsando la eficiencia administrativa, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los involucrados.

La importancia del plan estratégico se fundamenta en un proceso de evaluación y análisis, definiendo los objetivos a corto, mediano o largo plazo, se identifican y plantean las metas y los objetivos desarrollando estrategias funcionales para la consecución de metas y objetivos necesarios para el desarrollo de la organización.

Este estudio pretende el establecimiento de una visión, misión y de objetivos claros, influye de manera positiva en el desarrollo organizacional. Facilitando proyectar la organización a futuro, desarrollando o determinando nuevas oportunidades, orientando efectivamente a la organización mediante el establecimiento de una misión correctamente elaborada.

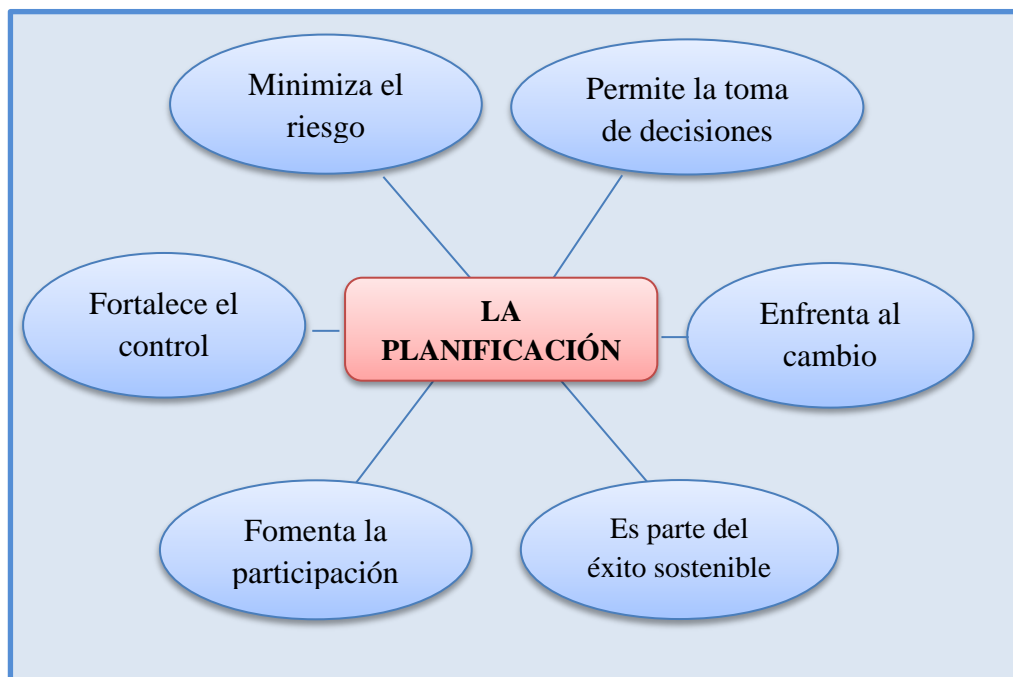
Facilita la elaboración de estructuras o diseños mentales, focalizado en la unión de ideas de los departamentos o áreas de la organización, o de los involucrados, implementado un enfoque participativo, en el diseño de estrategias y el establecimiento de objetivos orientados al éxito de la organización en todos los aspectos.

Direcciona los esfuerzos de la organización y de los involucrados a el cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo. Fomenta la Integración y participación, al fortalecimiento de la participación de todos en el análisis situacional, especialmente de factores humanos por lo que se delinear planes de acción estandarizadas y dirigidas a los intereses en función del bien común.

Facilita contrarrestar los problemas de la organización a través de la aplicación sistemática de la planeación estratégica, la misma que propone una forma coordinada hacer frente a los desafíos que se presentan en la gestión de la organización, permitiendo ser utilizada como una herramienta útil para la toma de decisiones, creando compromiso de participación conjunta; respaldado por todos los involucrados, considerando la organización como un todo y no seccionando la misma, dispersando de esta manera los esfuerzos.

La planificación es importante porque permite que el organización se desenvuelva en el tiempo, alcanzando el éxito sostenible y sustentable. Fortaleciendo la propuesta que incluyen entre sus metas y objetivos el fortalecimiento de la toma de decisiones, se convierte en una de las funciones básicas de la organización, Además es importante porque minimiza los riesgos al fracaso e incertidumbre existente en la organización en su desarrollo.

Gráfico N° 1 Importancia de la Planificación



Fuente: Importancia de la Planeación estratégica
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

El desarrollo de un Plan estratégico es necesario para el mejoramiento de la gestión administrativa proyectando a la organización al éxito a través del tiempo, mediante la aplicación e implementación de lineamientos claros, con objetivos contundentes.

La planificación estratégica tiene como objetivo fundamental el aprovechamiento de los recursos, promoviendo la organización a la consecución de metas y objetivos, implementando compromisos organizacionales internos expresados en su misión y visión.

GOODSTEIM L. Nolan M. Pfeiffer J. (2006) indica que: “la planificación estratégica proporciona una oportunidad o, por lo menos una base anual para ajustarse en forma constante a los sucesos y acciones de los competidores”. Pág. # 9.

Esta se fundamenta en lo cambiante del entorno organizacional y las decisiones que se deben tomar para estar dentro de un marco competitivo, proyectándose al desarrollo en conjunto.

1.2.3 Características de la Planificación Estratégica.

La planificación estratégica se caracteriza por que permite la minimización de los riesgos de fracaso o a la incertidumbre, mediante la toma de decisiones direccionada a guiar las acciones a fomentar un entorno adecuado.

El anticiparse a los hechos y a los resultados futuros es parte esencial de la planificación:

RODRIGUEZ J. (2009) indica: La planificación estratégica tiene diversas características, cada una de las cuales nos ayudan a comprender más este tipo de planeación. Estas características se basan en el estudio hecho por Steiner G. Donde indican las características siguientes:

- 1. Perspectivas de las decisiones actuales.-** Es decir que la planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de las causas y efectos durante un tiempo, relacionada con una decisión real o intencionada.

2. **Es un proceso:** inicia con el establecimiento de objetivos organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estos objetivos y desarrollar planes detallados, para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados. También es un proceso para decidir anticipadamente que tipo de esfuerzos de planeación de hacerse, cuándo deben realizarse, quién los llevará y que hará con los resultados.
3. **Filosofía de la Planificación Estratégica:** es una actitud, de manera de vivir, requiere dedicación para actuar con base en la observación del futuro y una determinación para planear constante y sistemáticamente una parte integral de la administración.
4. **Estructura de la Planificación Estratégica:** la estructura, es el esfuerzo sistemático y formal de una empresa para establecer y desarrollar planes detallados de sus objetivos, con el fin de poner en prácticas las políticas y estrategias básicas, así lograr los objetivos organizacionales. Pág. # 89 – 90.

Además, podemos mencionar que la planeación estratégica presenta también características, tales como:

- a) Está orientada hacia las relaciones entre la organización y su ambiente.
- b) Determina como un todo y contempla a los recursos y los involucrados, formando un conjunto que cumple un rol o proceso sistemático en búsqueda de fomentar la gestión y desarrollo organizacional.
- c) Se fundamenta en la implementación de ideas innovadoras cuyo origen radica en el establecimiento de metas y objetivos claros, y en la forma en que se cumplirán.
- d) Esta conducida por la dirección de la organización, la encargada de elaborar e implementar los lineamientos necesarios para el cumplimiento de objetivos.
- e) Aplica herramientas como el FODA que permite obtener el estado situacional de la organización en el tiempo, analizando fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

- f) Permite aplicar sistemas de control de desempeño tanto cualitativo como cuantitativo. Este implica el establecimiento de metas claras y objetivos alcanzables, establecidos mediante la creatividad.

Con la implementación de todas las características se podrá esquematizar una planificación estructurada, enfocada a minimizar los posibles riesgos presentes en el entorno.

La planeación estratégica se basa en la estructura sistemática, que identifica características como la flexibilidad, adaptabilidad, direccionalidad, anticipación, intencionalidad y selectividad, encaminando acciones al cumplimiento de resultados positivos. En este enfoque se plasma situaciones que proyectamos conseguir en bienestar de la organización.

Según DE LA ROSA J (2008), “Todo tipo de planeación por su amplitud debe seguir un conjunto de pasos en su desarrollo. Se debe realizar una acotación del alcance, el tiempo, el lugar, la definición de los medios y los recursos con que se cuenta. Esto implica realizar un análisis previo de lugar en donde se aplicará la planeación”
Pág. # 67

1.2.4 Principios Básicos de la Planificación Estratégica.

En el artículo La Planeación publicado por Jeffrey De La Rosa & Glenis Ramos (2006) menciona algunos principios de la Planeación estratégica, entre estos:

- **Factibilidad:** Lo que se planea debe ser realizable, es inoperante elaborar planes demasiado ambiciosos u optimistas que sean imposibles de lograr. La planeación debe adaptarse a la realidad, a las condiciones objetivas que actúan en el medio ambiente.
- **Flexibilidad:** Al elaborar un plan es conveniente manejar márgenes de holgura que permitan afrontar situaciones imprevistas.
- **Unidad y Equilibrio:** Todos los planes específicos de la empresa deben integrarse a un plan general y dirigirse al logro de los objetivos

generales, de tal manera que sean consistentes, armónicos en cuanto al equilibrio e interrelación que debe existir entre estos.

- **Cambio de estrategias:** Cuando un plan se extiende en relación al tiempo (largo plazo) será necesario rehacerlo completamente. Esto no quiere decir que se abandonen los propósitos, sino que la empresa tendrá que modificar los cursos de acción.
- **Objetividad:** Los planes deben basarse en hechos reales y no en opiniones subjetivas.
- **Cuantificación:** Los planes deben expresarse en cantidades, volúmenes y porcentajes.
- **Precisión:** Los planes no deben ser vagos e inexactos sino precisos para lo cual deberán basarse en la objetividad y la cuantificación.

1.2.5 Conceptualización de Plan Estratégico.

Se constituye en un documento estructurado en los que se basa una organización, en el que se plasma los propósitos de la organización y los lineamientos a cumplir, se ejecuta mediante consenso, impulsando la participación como eje de elaboración, direccionado a fortalecer la gestión administrativa.

Fernández A (2000) considera que “un plan estratégico es un conjunto de acciones programadas para conseguir un objetivo a plazo fijo. Dichas acciones llamadas estratégicas tienen que ser tan flexibles, que si el entorno en que se están aplicando cambia, dichas acciones también pueden ser cambiadas”

En la actualidad se ha convertido en una de las herramienta fundamental para la elaboración de una gestión administrativa efectiva. Existen algunas definiciones entre las cuales se puede mencionar:

(Thompson & Strickland, 2005). “Un plan estratégico debe estar diseñado a las necesidades y objetivos de cada organización, de allí que se define como “el plan de la administración conduciendo sus operaciones, atrayendo y satisfaciendo a los clientes, compitiendo con éxito y mejorando objetivos organizacionales”

Es el eje primordial para la consecución de las metas y objetivos que la organización se plantea, por ende todos los elementos de la organización cumplen un rol importante, el trabajo en equipos promueve la elaboración de estrategias factibles y consensuadas.

1.2.6 Para qué sirve el Plan Estratégico

El plan estratégico se lo define como de vital importancia al convertirse en una herramienta que permite la definición de objetivos, delineando las acciones a cumplir y en qué tiempo se lograrán los objetivos. Enfocado a la implementación de sistemas eficientes y transparentes asignando políticas concretas en las diferentes áreas y facilitando la evaluación en función del cumplimiento de las actuaciones de los involucrados. Las organizaciones planifican sus actividades en forma detallada y específica en función de evitar el desaprovechamiento de los recursos, impulsando su eficiente explotación, reduciendo el margen de error o incertidumbre que se presenta.

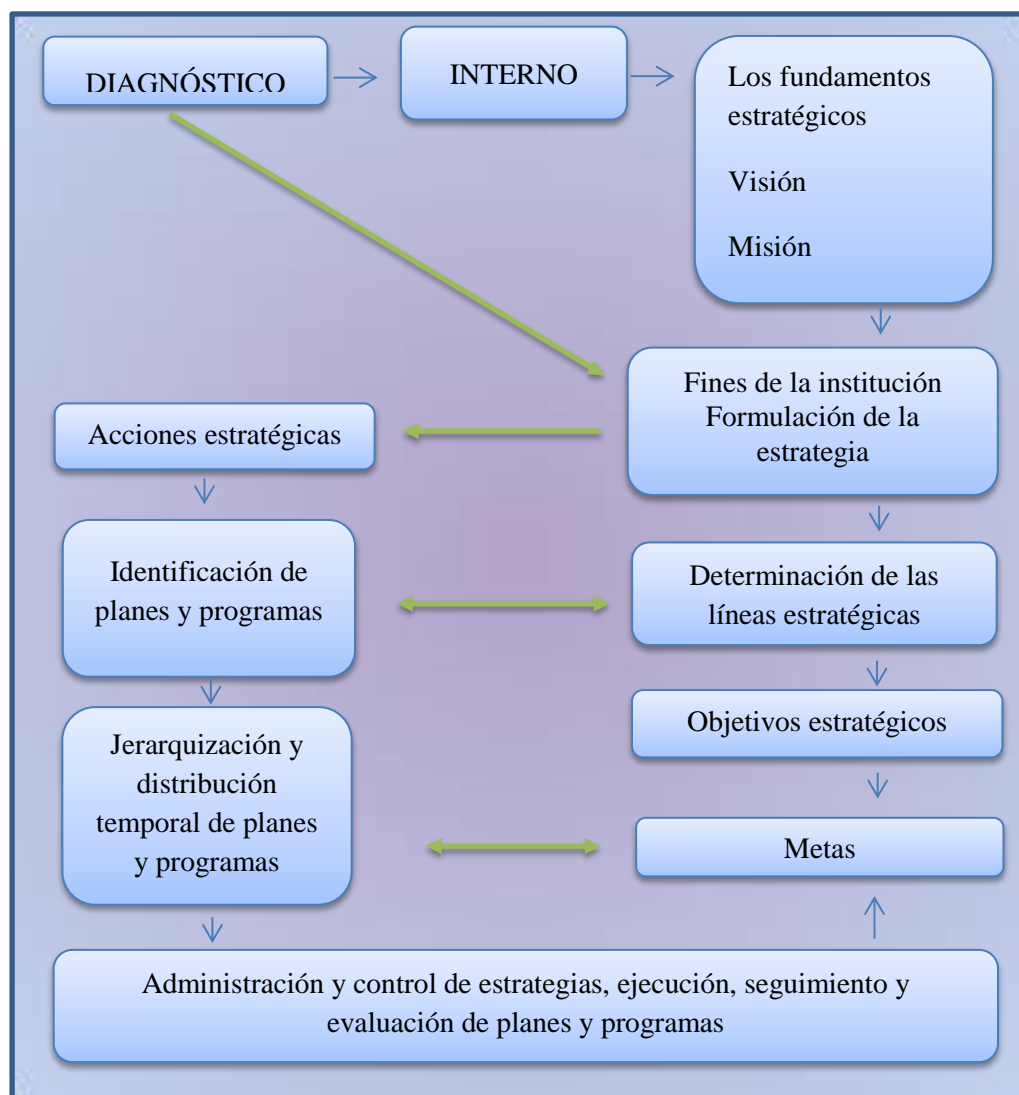
Es preponderante que en toda organización, indistintamente del tipo o el fin, se implemente la planificación como punto eje para el direccionamiento de las acciones. Define la dirección de una propuesta sólida basada en el análisis de la organización, define lineamientos de acción que responsabiliza a todos los involucrados en la organización, asegurándose que se definan metas y objetivos claros, al tiempo que se implementan modelos enfocados a orientar a la toma de decisiones, Lo que constituye una prueba experimental que prioriza la aplicación de modelos científicos y no un plan aplicado empíricamente.

Se presenta como una herramienta que permite crear un presente adecuado para la organización y se proyecta a un futuro deseado. Además define estrategias competitivas. La planificación estratégica permite la evaluación del estado de la organización, analizando las propuestas y alternativas fomentando la efectiva toma de decisiones, que se deben implementar en rangos o periodo establecidos.

1.2.7 Modelos de Planes Estratégicos.

En el entorno actual las organizaciones aplican diversos modelos de planeación estratégica, entre estos podemos mencionar: El modelo de planeación estratégica SHKG (Sergio kauffman González -2003).

Gráfico N° 2 Modelo de planeación estratégica SHKG



Fuente: Kauffman Gonzalez , S.H. (2003)
Elaborado por : Christian Andrés Malavé Orrala

Este modelo de planificación estratégica tiene como base el diagnóstico tanto interno como externo. En la parte interna se encuentran detallados los resultados de los fundamentos estratégicos: misión, visión, los valores y la filosofía, las mismas que se registrarán las actividades individuales y colectivas. Además de los métodos y

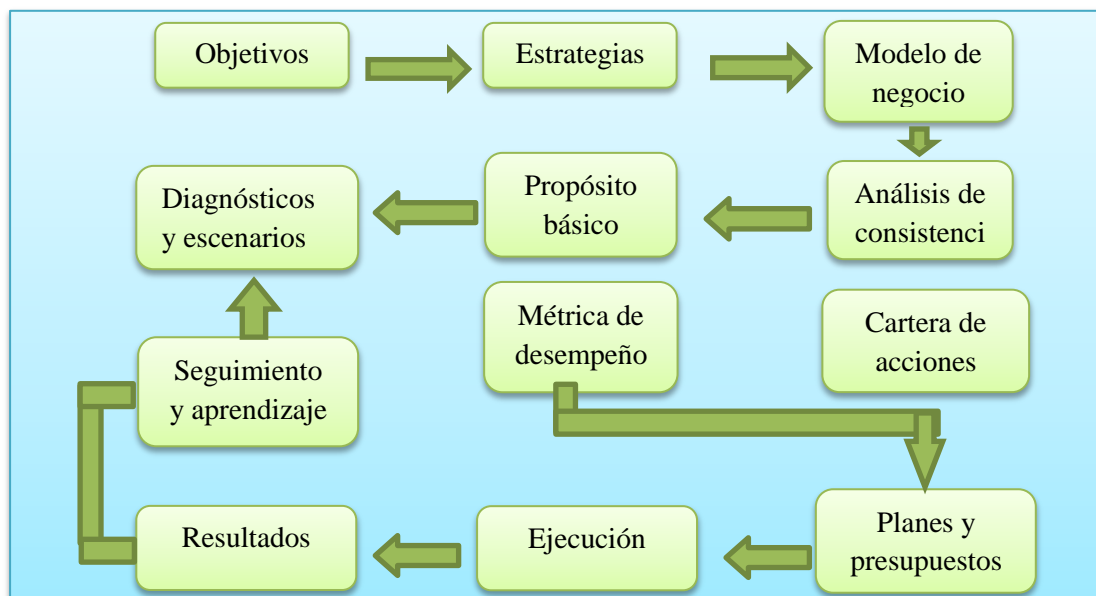
procedimientos que permitirán alcanzar los resultados, una vez determinados es primordial la implementación de estrategias o líneas de acción que permitan el fortalecimiento del plan estratégico, focalizándose en las metas y objetivos finales establecidos para determinado periodo.

Del lado izquierdo, del mismo modo se derivan del diagnóstico y junto a los objetivos estratégicos generales, se encuentran las acciones estratégicas. El plan estratégico deberá contar con planes y programas, los mismos que deberán ser identificados, jerarquizados y distribuidos por tiempos sean estos a corto, mediano y largo plazo.

Todo proceso de planeación necesita de un diagnóstico previo en el que se sustenten las decisiones y acciones que se tomarán. El diagnóstico está constituido por el análisis situacional interno y externo de la organización, lo que busca direccionar las acciones de forma clara. El diagnóstico permite determinar el escenario real que se desea desarrollar, definir la visión, misión, valores y filosofía que deben ser adoptados por los involucrados en la organización.

Gráfico N° 3 Modelo de Colón y Rodríguez

Fase Estratégica



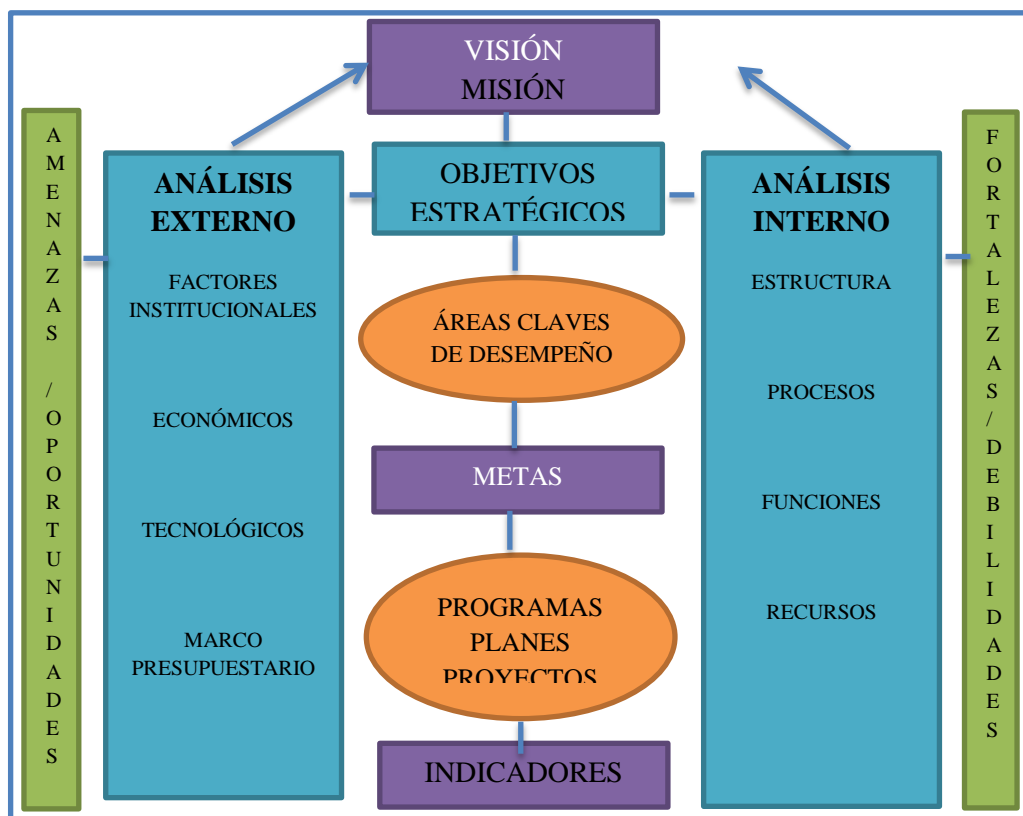
Fuente: Colon, Renato Dimitri y Salvador Ángel Rodríguez.

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

El Modelo de Renato Dimitri Colon y Salvador Ángel Rodríguez, ofrece una visión clara y concreta, Este muestra un esquema de planeación estratégica general, el mismo que es considerado como fácil de aplicar y permite un rápido entendimiento, además se adapta a todas las organizaciones indistintamente de su tipo.

(OLON y RODRIGUEZ 2001) inicia con los objetivos del proyecto estratégicos, antes que con los objetivos del proyecto estratégico, antes que con el análisis diagnóstico, lo que parece adecuado ya que el analizar el que es lo que se desea realizar permite centrar las acciones de los planificadores. (Pág. # 36).

Gráfico N° 4 Modelo de planificación estratégica de Walter Cahua Córdova

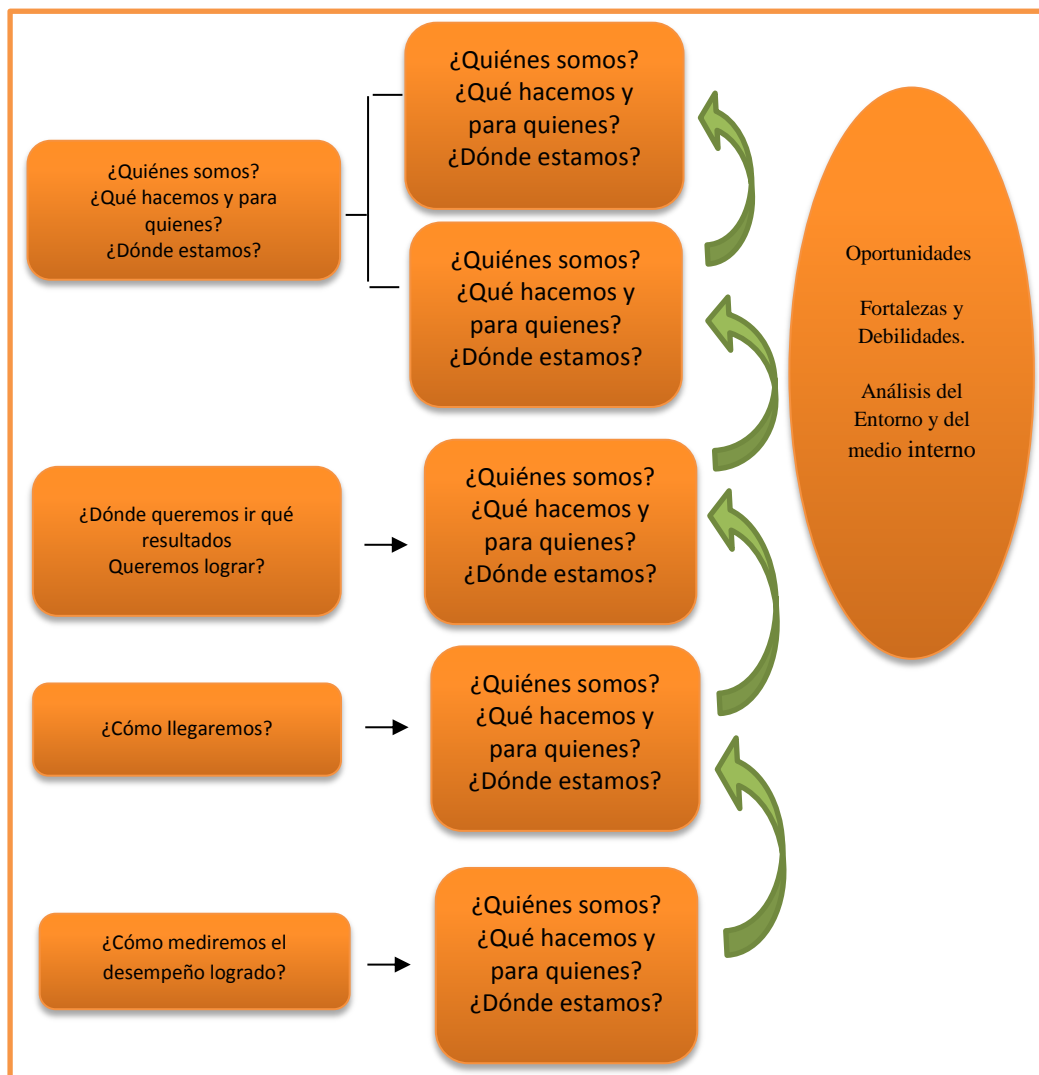


Fuente: Walter Cahua Córdova.
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

(CAHUA W, 2011) Define que por lo general y en su forma más simplista, el Plan Estratégico incluye los criterios para la toma de decisiones cotidianas. Dado que el proceso de desarrollo de la Planificación Estratégica está fundamentado en la Visión del estado futuro de la organización y su ápice estratégico es su coordinación de la Misión, Objetivos y sobre todo el análisis interno y externo para seguir con los demás elementos. Pág. #18

Este modelo se enfoca en la Visión como punto de partida para poder llegar a las metas de la organización, según este es en este elemento donde se encuentra el centro que especifica lo que quiere la organización, y que los objetivos estratégicos se direccionen al análisis externo como interno,

Gráfico N° 5 Modelo de proceso de planificación estratégica para el desempeño del sector público de Armijos.

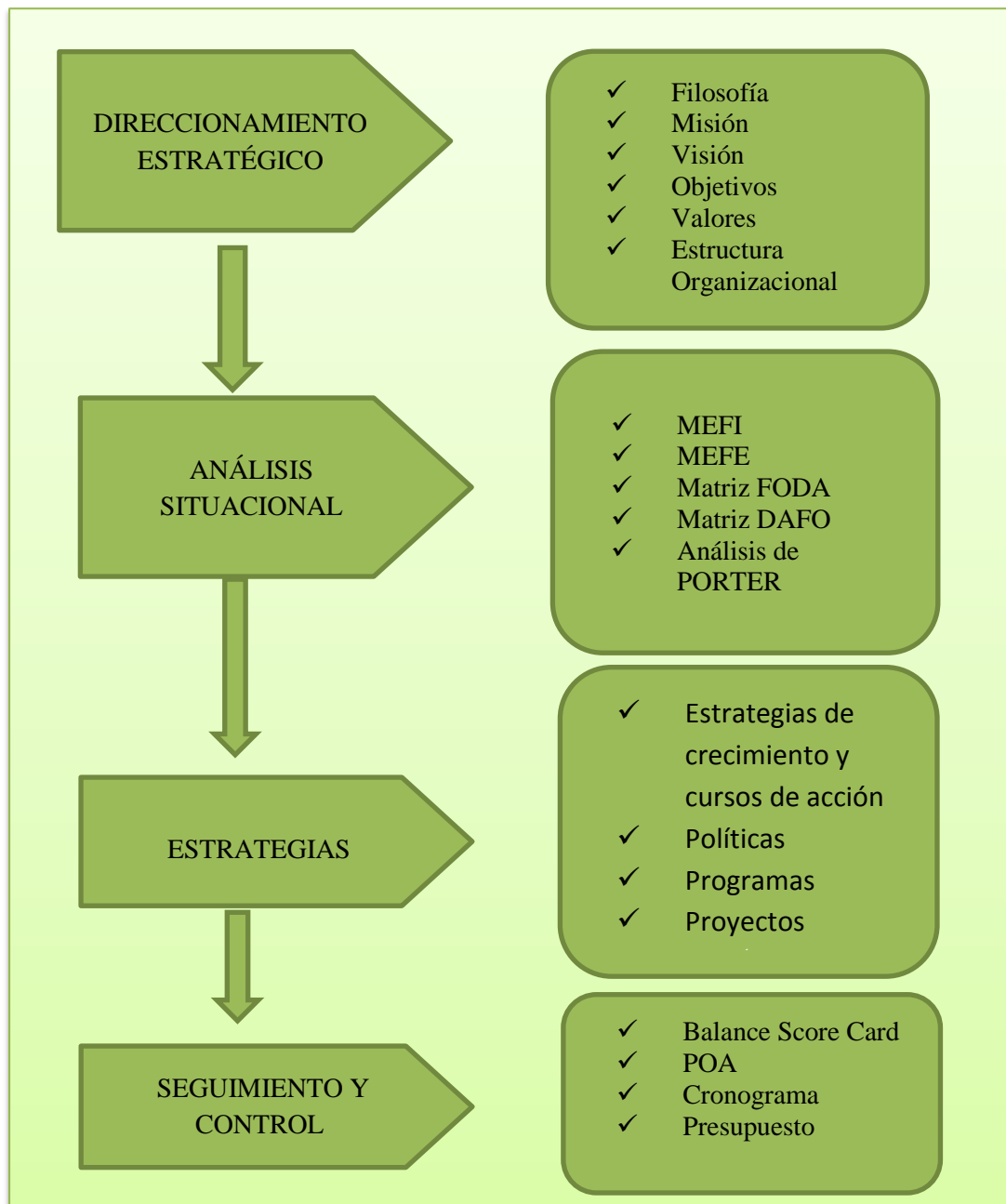


Fuente: Modelo de Proceso de Planificación Estratégica del Desempeño Público
Elaborado por el autor: Christian Andrés Malavé Orrala

Se define como la forma más eficiente de implementación de un plan estratégico para el sector público, el mismo se basa en el desempeño determinando prioridades, fomentando el establecimiento de objetivos, formulando estrategias enfocadas a la explotación efectiva de los recursos.

Mediante el estudio de los modelos de Planificación Estratégica se ha definido que el modelo que cumple con las necesidades del GAD de la Parroquia Chanduy es:

Gráfico N° 6 Modelo de planificación estratégica para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.



Fuente: Modelo de Planeación Estratégica Kotler
Elaborado por : Christian Andrés Malavé Orrala

Para el desarrollo de la propuesta se ha considerado la implementación de varios modelos entre los que podemos mencionar: el de Kotler Philip y Quizhpe Víctor H. Este es el que se adapta de mejor manera a las necesidades del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, su implementación permitirá el mejoramiento de gestión administrativa.

1.2.7.1 Direccionamiento estratégico

1.2.7.1.1 Filosofía

Es fundamental en las organizaciones la implementación de la Filosofía Organizacional, la misma contempla ideas y pensamientos direccionados al logro de los objetivos planteados. Esta incluye un conjunto de valores, creencias y principios que orientan las acciones de los involucrados e inspiran los objetivos de una organización.

La filosofía corporativa permite el establecimiento de los objetivos de una organización, la misma es de suma importancia para su desarrollo, delineada por las políticas y las acciones de procesos que incorporan a la organización sus principios y valores.

(CHIAVENATO I. 2011) indica que: La filosofía corporativa de la organización es una construcción ideada de adentro hacia afuera de la organización, independientemente del entorno externo, y está compuesta por sus principios y valores organizacionales y por los objetivos de su misión, “ideología” (del griego idea, idea + logos, tratado) significa la “forma de pensar” que caracteriza a un individuo, grupo de personas u organización. Pág. # 79.

Basado en esto se convierte en una nueva forma de vida; la que necesariamente se enfoca en proyecciones futuras, Además, se fundamenta en el grupo de lineamientos que permiten mejorar la organización, Münch L. (2011) manifiesta que la filosofía organizacional “es el conjunto de postulados, valores, creencias y

compromisos que rigen la vida de todos los integrantes de la organización”. Pág. # 30. Con esto se fundamenta que la filosofía debe formar parte de la cotidiana labor de la organización, la misma que permitirá establecer las estrategias, metas, objetivos y valores. Se define también como el proceso que permite que la dirección considere la concepción de idea o pensamiento legítimo que se implemente enfocados al bienestar de los involucrados.

1.2.7.1.2 Visión

Se define como la imagen futura deseada, es decir la declaración del futuro de la organización contemplada bajo las perspectivas de las metas y los objetivos a ser cumplidos por la organización, la visualización de las actividades a ejecutarse en el presente el mismo que contempla proyecciones del como se ve la organización en una situación futura.

(MANTILLA K. Serrano 2009) nos manifiesta que la visión es: Una imagen de lo que los miembros de la empresa quieren que esta sea, o lleguen a ser y para que sea válida debe basarse en tres elementos:

- Un concepto enfocado, que proporcione valor y que las personas perciban como real.
 - Una sensación de propósito noble, de algo que impulse a las personas a comprometerse con ello.
 - Una probabilidad inverosímil de éxito, que se perciba posible y alcanzable, de modo que las personas luchen por alcanzar su logro.
- Pág. # 75.

Esta también se considera la brújula que direcciona a los involucrados a la ejecución de acciones de manera eficiente enfocados a mantener y promover el desarrollo sostenible y sustentable. (Armijo, 2.009) menciona que “La visión corresponde al futuro deseado de la organización. Se refiere a cómo quiere ser reconocida la entidad, representa los valores con los cuales se fundamentará su accionar público”. Para la formulación y desarrollar de la visión se contemplan algunas interrogantes:

1. ¿Qué es lo que realmente queremos?
2. La visión motiva e inspira
3. Debe ser compartida
4. Debe ser clara y sencilla de fácil comunicación

Dentro de la Planificación estratégica se incluye como punto fundamental, convirtiéndose en la herramienta que nos permite conocer en un determinado lapso de tiempo los alcances de la organización y si cumplió con los objetivos planteados.

1.2.7.1.3 Misión

La misión de organización es la manifestación permanente del propósito de una organización, la misma que la identifica ante las demás organizaciones, define el propósito, y se enfoca en desarrollar y responder cuestionamientos, además se manifiesta que es un resumen de la razón de ser de la organización y permite establecer las metas y objetivos, incorporando también la filosofía, los principios, estableciendo una definición de la organización.

Según (RUIZ C, 2005). “Para definir la misión es necesario cumplir con los siguientes requisitos: Debe ser motivadora y específica”.

La misión tiene como objetivos el direccionamiento y optimización, el aprovechamiento de las oportunidades que brinda el entorno de la organización, y se establece tomando en cuenta criterios como: las estrategias, propósito, valores, políticas y normas.

Podemos expresar mediante este argumento la naturaleza a la que se va a dedicar la organización, se fundamenta en las expectativas de los involucrados y su entorno, permitiendo la generación de objetivos y estrategias. Cabe recalca que la misión que se establezca en la organización debe ser comunicada, el conocimiento de la misión por parte de todos los involucrados demuestra el sentido de pertenencia de los involucrado y el cambio en el desarrollo organizacional de la misma.

La misión facilita la proyección de la imagen actual de la organización de acuerdo a la actividad que desempeña, en la búsqueda de mejoras para todos los involucrados directa o indirectamente.

1.2.7.1.4 Objetivos

Se proyectan como los posibles resultados a obtener o alcanzar en las acciones o actividades a las que se dedica la organización, son establecidos en plazos determinados, si se llega a la consecución de los mismos se está logrando conseguir lo provisto desde el inicio, los relacionan directamente con la misión, visión, valores entre otros elementos.

Los objetivos proporcionan una descripción clara y específica de las metas establecidas en la misión de la organización, en la que se determina los propósitos primordiales y el contexto del desarrollo de sus actividades, pero es necesario su fortalecimiento con criterios generales que direccionen los principales programas, proyectos o áreas de desarrollo.

Para la implementación de los objetivos es relevante, tomar en cuenta la participación de todos los involucrados, en todo caso existe la necesidad de implementar cuestionamientos como: ¿Qué se desea alcanzar? ¿Cómo se pretende lograrlo? ¿Qué medios se van a implementar? ¿Quién debe lograr ese objetivo? ¿Cuándo debemos lograrlo? ¿Dónde se debe ejecutar?

(VICUÑA S, 2008).indica que: “Es un enunciado proposicional cualitativo, integral y terminal, desentrañado de su finalidad integradora, que no puede exceder lo entrañado en ella; y que, a su vez, entraña objetivos específicos. A los planes, como máximo nivel de propósito, le corresponde un objetivo general”

Los objetivos organizacionales son ideas que la organización tiene, la misma que pretende alcanzar la eficiencia en la medida que logran sus objetivos.

- a. Apropriado:** Se debe enfocar de manera equilibrado con la visión y misión de la organización.
- b. Mesurables:** Es determinado mediante indicadores que faciliten llevar un control del cumplimiento de este.

- c. **Específicos:** Direcciona las acciones al logro de los planteamientos establecidos.
- d. **Realista:** Se fundamenta en su objetividad, es decir debe ser realista y alcanzable dependiendo de las capacidades de la organización.
- e. **Oportuno:** se establece en base a un periodo de tiempo o plazo a cumplir.

1.2.7.1.5 Metas

Se constituyen en los lineamientos establecidos por la organización dirigidos a cumplir los objetivos, se define también como el proceso que permite fortalecer los principios y valores establecidos por la organización.

Se puede mencionar que las metas se describen como:

1. “la manifestación definida por las aspiraciones del ser humano.”
2. “La descripción de una intención”
3. “Situación futura realizable en el tiempo”.

1.2.7.1.6 Valores – Cultura Organizacional

Los valores de una organización se definen como las políticas o directrices de desarrollo: las mismas rigen y direccionan el desenvolvimiento de sus funcionarios o involucrados, y se convierte en el patrón de actuación que se enfoca a permitir la toma de decisiones.

Los valores son los principios que identifican y forman su cultura organizacional, es decir, los valores conforman y fortalecen la gestión de la entidad, la misma que se ve reflejada en la misión y visión.

Importancia de los valores:

1. Son fuentes de motivación e impulso que enmarcan el cómo realizar las actividades.

2. Facilitan el establecimiento de una cultura organizacional.
3. Delinea procesos para la toma de decisiones efectiva.
4. Enmarca la capacidad de cumplimiento de las metas.
5. Promueven el pensamiento positivo, adaptando a los involucrados a los cambios.
6. Minimizan el riesgo de fracaso en la aplicación de estrategias.

Normalmente se implementan valores sin previo estudio de los involucrados, esto se enfoca al nivel de participación que se necesita para la implementación de un Plan estratégico. Entre los valores que más utilizan las organizaciones son:

- a. **Compromiso.** Se fundamenta en ofrecer siempre lo mejor, fomentando la participación de todos para todos.
- b. **Honestidad.** La implementación de la ética como eje del desarrollo profesional y laboral.
- c. **Lealtad.** Fortalece el sentido de pertenencia de los involucrados con la organización.
- d. **Calidad.** El trabajo constante ejecutado de manera eficaz y eficiencia, otorgándole valor agregado al servicio que presta la organización.
- e. **Respeto.** Imponer sobre todo la justicia en el trato con los demás individuos.
- f. **Equipo de trabajo.** El desarrollo de un solo equipo de trabajo fomenta el desarrollo direccionado a la consecución de objetivos de interés común y no individual.

1.2.7.2 Análisis situacional

El Análisis Situacional es el estudio del entorno en el que se desarrolla la organización o de la comunidad de la que forma parte, en este análisis se toma en cuenta los factores internos como los externos, aquellos que inciden en la proyección de la organización o en su entorno, se define también como el punto

de arranque de la planificación estratégica donde determina los procesos a ser ejecutados en el futuro de la organización.

1.2.7.2.1 Matriz de evaluación de los factores internos (MEFI)

Permite el diagnóstico interno de la administración de la organización se fundamenta en la elaboración de una matriz de evaluación de los factores internos (MEFI), la que facilita:

- Determinar las fortalezas de la organización, enfocándose a la factibilidad de su aprovechamiento.
- Identificar las debilidades relevantes de la organización, las mismas que establecen las necesidades de la organización por ende se busca la eliminación de estas.

Este instrumento permite el análisis y evaluación de las fortalezas y debilidades relevantes dentro de la organización, utilizan información de todas las áreas que componen la entidad, ofreciendo una base para correlaciones entre dichos departamentos.

Para lo que clasifica de 1 a 4 el impacto que cada variable representa en la organización:

1. Debilidad importante
2. Debilidad menor
3. Fortaleza menor
4. Fortaleza importante

1.2.7.2.3 Matriz de evaluación de los factores externos (MEFE)

La matriz de evaluación de los factores externos (MEFE) se establece como el proceso implementado como una auditoría o evaluación externa, esta situación permite:

- Establece las oportunidades que pueden ser explotada o desarrolladas de manera eficiente en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los involucrados.
- Identificar las amenazas que podrían ser un factor negativo o de riesgo en el desarrollo de la organización.

Esta matriz se basa en el estudio de aspectos o factores del entorno, incluyendo información: social, económica, cultural, tecnológico y jurídico.

Tiene como finalidad la evaluación o análisis del ambiente externo en el que se pretende desarrollar estrategias concretas que puedan ser alcanzables, la planeación estratégica plantea la necesidad de conocer el entorno que rodea la organización y de esta manera establecer los medios para el desarrollo de estrategias en determinado tiempo.

Para lo que clasifica de 1 a 4 el impacto que cada variable representa en la organización:

- 1.- Amenaza importante
- 2.- Amenaza menor
- 3.- Oportunidad menor
- 4.- Oportunidad mayor

1.2.7.2.4 Matriz FODA

El análisis FODA se constituye como una herramienta que facilita la elaboración de un cuadro situacional de la organización en tiempo real, permitiendo definir un diagnóstico preciso que dirija a la toma de decisiones eficiente y a la implementación de objetivos y política funcionales.

La terminología FODA se encuentra constituida por las iniciales de sus elementos: Fortalezas, Oportunidad, Debilidades y Amenazas. Estas variables se dividen en funciones y campos de acción tales como: las fortalezas y debilidades analizan los aspectos internos de la organización, es decir los recursos más

importantes con lo que contamos para enfrentar el cambiante entorno organizacional.

Oportunidades: Proviene del entorno externo de la organización, son resultados positivos y favorables, las mismas que permiten emplear o crear ventajas competitivas.

Debilidades: Son todos los factores que generan una situación negativa poco favorable para la organización frente a la competencia. Recursos o habilidades que no se poseen, o acciones que no son desarrolladas eficientemente. Son los factores que provocan una posición desfavorable o desventaja

Amenazas: Se denomina así a todas las situaciones negativas que provienen del entorno externo de la organización, afectando el desarrollo organizacional y a la aplicación de sistemas efectivos.

Una vez analizado la situación de la organización es importante elaborar y trabajar con una matriz de análisis FODA el cual nos permitirá buscar y analizar, de forma proactiva y sistemática todas las variables que intervienen en la organización el cual nos facilita la determinación de factores relevantes como las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas lo que impulsa la toma de decisiones respaldado en diagnósticos claros y contundentes que minimicen el riesgo al fracaso.

1.2.7.2.5 Matriz DAFO

La presentación grafica demuestra un análisis general y sustancial del entorno de la organización, es de aquí de donde se extraen las estrategias para la consecución del éxito organizacional.

La matriz estratégica FODA es una técnica de planeación estratégica que facilita la visualización del entorno actual de la organización y de esta forma obtener un análisis completo y preciso enfocado a permitir una toma de decisiones de manera

efectiva, se desarrolla a través de la relación y unión de factores claves como las: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas combinadas.

Estrategias FO: Nacen de la mezcla de las fortalezas de la organización y de implementación de oportunidades del medio.

Estrategias DO: Se establece mediante la combinación de las oportunidades del medio en el que se desenvuelve la organización enfocada a la superación de las debilidades de la organización, dicha estrategias se presentan cuando la organización se fomenta al desarrollo de las debilidades de la organización.

Estrategias FA: Surgen de la combinación de las fortalezas que nos permiten impedir las amenazas presentes del entorno, permiten minimizar el riesgo producto de cualquier situación que amenace a la empresa, utilizando las fortalezas con las que cuenta.

Estrategias DA: Se fundamenta en la combinación de las debilidades y de las amenazas del medio, se basa en la disminución de las debilidades mediante la acción de evasión de amenazas existentes en el entorno.

1.2.7.2.6 Modelo de las 5 fuerzas competitivas de Porter

Está compuesta de factores que determinan el nivel de relevancia de la variables competitivas las mismas que se representan en el precio, la calidad, el servicio, la innovación, esto debido a que en las organizaciones el factor del dominio puede ser el precio, mientras que en otras se enfocan a la calidad y otras al servicio.

Se fundamenta en la parte de la competitividad de la organización, implica en análisis del microambiente externo y en el incurre además factores que crean una oportunidad o por lo contrario se constituyan en una amenaza. Y para elaborarlo

eficientemente es necesario conocer el análisis de las cinco fuerzas de Michael Porter. Éstas son:

- **Amenaza de entrada de nuevos competidores.** Se basa en los factores relevantes con los que puede constar los nuevos participantes, su importancia radica en que este puede dar uso a recursos y capacidades innovadoras para su acoplamiento en el medio, llamando la atención convirtiéndose en una posible amenaza.
- **La rivalidad entre los competidores.** Para las organizaciones es complicado revalidar o competir en un ambiente competitivo establecido, donde las organizaciones estén plenamente identificadas con su marca y sus productos, el posicionamiento logrado en general presenta dificultades si se espera entrar en estos mercados competitivos, los involucrados en estas rivalidades frecuentemente están en guerras de precios y de la calidad.
- **Poder de negociación de los proveedores.** Los mercados se vuelven monótonos cuando los proveedores están debidamente organizados ya sean a nivel de cooperativismo, consorcio, gremio o cualquier tipo de organización que busque proteger los interés de sus miembros, estas se fundamentan en el manejo de fuertes recursos e imponen sus condiciones con las demás organizaciones.
- **Poder de negociación de los compradores.** Esta se mide según el nivel de organización de los compradores, esto provoca el aumento de las exigencias en materia de la reducción de precios, el aumento de la calidad y servicios de calidez, lo que provoca la disminución de los márgenes de utilidad de las organizaciones sin embargo, permite la estabilidad y el mantenimiento de un mercado.
- **Amenaza de ingreso de productos sustitutos.** Se establece de manera complicada dado a que los sustitutos están adelantado tecnológicamente o pueden implementar precios más bajos, reduciendo de tal manera los márgenes de utilidad de la organización.

La unión de todo estos elementos que comprenden el ambiente externo pueden influenciar de manera directa o indirecta en la organización, esto hace preponderante conocer al detalle el medio en el que se desenvuelve, para mejorar la toma de decisiones tomando las precauciones y promoviendo el trabajo con agilidad aprovechando los recursos.

Gráfico N° 7 Modelo de las cinco fuerzas de Porter



Fuente: Modelo de las 5 fuerzas de Porter
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

1.2.7.3 Estrategias

1.2.7.3.1 Estrategias

Las estrategias se direccionan al empleo de los recursos o los esfuerzos, Las estrategias muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos. Se define como un plan de acción que facilita mejorar las gestiones y el diseño de nuevos rumbos de las organizaciones, este proceso se complementara en un periodo determinado.

(MUNCH Galindo L. 2008), considera que “Las estrategias son alternativas o cursos de acción que muestran los medios, los recursos y los esfuerzos que deben emplearse para lograr los objetivos. (pág. 37)

Por lo general siempre establecen un programa general de acción y el uso de recursos para alcanzar objetivos amplios, La implementación de las estrategias van de la mano con los fundamentos de los objetivos de la organización, además, las estrategias que se planteen deben contemplar la utilización de recursos necesarios para desarrollar las actividades, los resultados a obtener se formulan en cómo se conseguirán dichos recursos y cómo se implementaran para aumentar las posibilidades de éxito.

1.2.7.3.2 Cursos de acción

Se definen como el documento elaborado de forma sistemática que forma parte del planteamiento estratégico de la empresa, mediante estos, se enfoca a materializar o cumplir las metas y objetivos planteados, dotando a la organización de un instrumento que facilita la medición cuantitativa y verificable en el proceso de la implementación del proyecto.

También es un componente estratégico que formula cuestionamientos como ¿Por qué es el líder el que debe de formular Cursos de Acción? Es líder ya que facilita el diseño de una visión compartida, esto porque se enfoca a que es el pensamiento estratégico es el que debe de posicionarse en la mente de los involucrados, de tal forma que la institución pueda desarrollar los instrumentos de dirección y control en la ejecución anual de proyectos y acciones.

1.2.7.3.3 Políticas

Son lineamiento generales que se enfocan y orientan a la implementación de acciones, estas pueden ser verbales o escritas, incorporan límites establecidos por la gerencia o dirección, las que se deben de ejecutar para fomentar un mejor desempeño en cada una de las áreas o actividades. Munch Galindo L. (2008) considera que:

(ESTALLO M, 2007) indica que: “Las políticas son guías para orientar la acción; son criterios, lineamientos generales que hay que observar en la toma de decisiones, sobre problemas que se repiten una y otra vez dentro de una organización” (pág. 45). Estas se caracterizan por su flexibilidad y adaptación, puesto que delimitan el campo de acción permitiendo el aprovechamiento de los recursos. “Las políticas, son "el objetivo en acción", el objetivo fija las metas, en tanto que las políticas imperan ya la orden para lanzarse a conseguirlas, señalando algunos medios genéricos para llegar hasta ellas”.

1.2.7.3.4 Programas

Son planes elaborados con la finalidad de impulsar el manejo adecuado de los recursos y sirve como herramienta para el cumplimiento de los propósitos de una organización. Los programas comprenden objetivos, políticas, estrategias, procedimientos, reglas, asignación de funciones, recursos, cronogramas y presupuestos.

Se basa en una estructura detallada de las acciones, el tiempo que ocupara su implementación, los responsables de los recursos, de manera concreta y específica.

Como resultado los programas sean esto de tipo operativos o técnicos, forman parte de la estructura compleja del desarrollo planificado de una organización, por lo tanto es necesario que se den a conocer y que se informen, esto debido a que el cumplimiento de programas radica en el todo de la organización.

1.2.7.3.5 Proyectos

Las organizaciones implementan proyectos enfocados a un diseño organizacional los mismos que permite implementar acciones que buscan el beneficio de la misma, generalmente se incorporan todas las operaciones o proyectos, los mismos que comparte características, tales como:

- a) Desarrolladas por personas.
- b) Limitadas por recursos escasos.
- c) Son planeadas, ejecutadas, y controladas.

(THOMPSON J, 2009). Manifiesta que: “Un proyecto se refiere a un conjunto articulado y coherente de actividades orientadas a alcanzar uno o varios objetivos siguiendo una metodología definida, para lo cual precisa de un equipo de personas idóneas, así como de otros recursos cuantificados en forma de presupuesto, que prevé el logro de determinados resultados sin contravenir las normas y buenas prácticas establecidas, y cuya programación en el tiempo responde a un cronograma con una duración limitada”

La aplicación de un proyecto es primordial para el desarrollo de todo emprendimiento productivo sea este de tipo social o económico. Un proyecto forma parte del proceso de Planificación, convirtiéndose en un instrumento fundamental, ya que se fundamenta en el crecimiento organizacional y en el cumplimiento de los objetivos.

1.2.7.4 Seguimiento y control

Definimos control a la ejecución de un proceso delineado que sirve para dar seguimiento en la implementación de proyectos y sus planes de acción previsto. El sistema de seguimiento y control tiene como objetivo primordial analizar y evaluar el nivel de desempeño, cumplimiento y la satisfacción, basados en la información que facilita la toma de decisiones especialmente en las correcciones que se toman en la puesta en práctica de los proyecto.

El sistema de seguimiento y control se implementa como una herramienta en el desarrollo organización y gestión administrativa, basada en la planificación estratégica de las organizaciones, mediante la cual se direcciona y se monitorea constantemente las acciones de la organización, mediante la administración responsable enfocándose al cumplimiento de metas y observar

el desenvolvimiento de las actividades determinando las desviaciones existentes en el proceso. Se concluye que el control se fundamenta en seguir y monitorear constantemente las actividades de la organización en la implementación de un proyecto, con el fin de asegurar los resultados del mismo, teniendo como base la retroalimentación, es decir aprovechar la información existente en el entorno y la de la experiencia.

1.2.7.4.1 Balance Scorecard

El Balance Scorecard se constituye en un proceso o modelo que se enfoca a convertir a las estrategias en objetivos concretos que se relacionan, los mismos que pueden ser medidos por indicadores establecidos por los planes de acción.

(KAPLAN R & Norton, 2000) indica que: “El Balance Scorecard es la representación gráfica en una estructura coherente, de la estrategia del negocio a través de objetivos claramente encadenados entre sí, medidos con los indicadores de desempeño, sujetos al logro de unos compromisos (metas) determinados y respaldados por un conjunto de iniciativas o proyectos. Un buen Balance Scorecard debe “contar la historia de sus estrategias”, es decir, debe reflejar la estrategia del negocio”.

Mediante este instrumento se busca que las estrategias sean fáciles de aplicar y que los involucrados entiendan en que se basa la misma.

1.2.7.4.2 Plan operativo anual (POA)

El plan operativo anual (POA) se lo define como un plan de acción a corto plazo, contiene los objetivos, estrategias, metas y acciones que fomenta las destinaciones de recursos necesarios para la consecución de los objetivos y metas de un proyecto.

En este se detallan las actividades a ejecutarse en el periodo de un año, además contiene la descripción de las necesidades de la organización, permitiendo así obtener un panorama factible y real de la situación de la organización.

El (POA) es la definición de la una ruta de acción a seguir, implementando para su efecto principios direccionando procedimientos para efectuarlo, y el tiempo fijado necesario para su obtención. El despliegue de la planificación estratégica en programas de acción y actividades que tienen énfasis en el desenvolvimiento de la organización.

El Plan operativo anual establece las líneas de acción e implementa rangos de tiempo (1 año), permitiendo controlar su aplicación.

1.2.7.4.3 Cronograma

El cronograma es un esquema estructurado en el que se definen y organizan de forma secuencial las actividades, acciones y tareas a cumplir en un determinado lapso de tiempo. En resumen el cronograma es la lista que contemplan las acciones y actividades definiendo el tiempo para el cumplimiento de estas. Las fechas de inicio y los fines respectivos.

1.2.7.4.4 Presupuesto

El presupuesto debe ser elaborado minuciosamente en lo concerniente a costes y resultados deseados, facilita medidas objetivas para la implementación y evaluación del desempeño y rendimiento de la empresa. Se define también como presupuesto a la presentación formal de planes y objetivos que cubren todas las etapas de operación en un determinado periodo de tiempo fijo, permitiendo evaluar resultados de las operaciones en la empresa y facilitando la toma de decisiones.

1.3 CONCEPTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

En la actualidad se ha considerado teorías y tratamientos prácticos bajo la definición de desarrollo organizacional, (esta última es, además, la expresión inicial – "Organization Development" – en su origen) comúnmente conocida por la sigla D.O.

1.3.1 Antecedentes históricos.

En la actualidad las organizaciones se desenvuelven en un ambiente de cambios acelerados que conllevan e intervienen en algunas áreas o departamentos, entre estas se pueden mencionar aspectos determinantes como la tecnología, político y científico, además las organizaciones y sus involucrados cumplen una función fundamental. Cada uno de nosotros está involucrado en un sinnúmero de diferentes organizaciones sin importar lo que hagamos, sea colaborando con ellas o dependiendo de ellas directa o indirectamente.

Las organizaciones modernas basan sus esfuerzos en el desarrollo e implementación de destrezas y habilidades que impulsen la integración tecnológica y de información. Aunque en la aplicación las organizaciones no se acoplan con facilidad a los cambios y adelantos organizacionales, específicamente al cambio social y cultural, en realidad el cambio constante genera reacciones y efectos constantes que tienen por lo general tiempos de reacción largos.

En este sentido no se puede certificar que las fuerzas existentes en el ambiente externo de una organización influyan en los procesos de cambio. Una de las características importantes es que las organizaciones no cuentan con el control de estas. Sin embargo, una organización se basa en la interacción con su entorno si quiere sobrevivir. Los recursos físicos, financieros y humanos de la organización se los adquieren del exterior, además de los clientes también provienen de allá. Por ende, se define que todo lo que se interponga o varíe ese entorno puede causar algún efecto en las operaciones de la organización.

Según (GUIZAR R, 2004) “Es una respuesta al cambio, una estrategia educacional con la finalidad de cambiar creencias, actitudes, valores y estructuras de las organizaciones de modo que éstas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, a nuevos desafíos y al aturdidor ritmo del cambio”

(GUIZAR R, 2004) Para Beckhard el desarrollo organizacional, es un esfuerzo planeado que abarca toda la organización administrativa desde arriba para aumentar la eficiencia y salud de las organizaciones a través de intervenciones planeadas de los procesos organizacionales, empleando conocimientos de las ciencias del comportamiento”

Las organizaciones basan sus acciones en la planeación, las condiciones actuales implican el cambio constante del entorno. Sin embargo, en una organización cada departamento puede llevar a cabo cambios o enfrentar situaciones no previstas, pero siempre se regirán por elementos rectores de la empresa tales como misión, visión o políticas.

1.3.2 “Principios de la filosofía del desarrollo organizacional”

Cuadro # 2 Teoría de la x y de la y

Valor Tradicional	Valor del desarrollo organizacional
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hombre básicamente malo. ▪ Evaluación negativa de las personas. ▪ El hombre no puede cambiar. ▪ Resistencia y temor a las diferencias individuales. ▪ Uso de la posición para fines de poder y prestigio. ▪ Desconfianza básica en las personas. ▪ Evasión a enfrentar riesgos. ▪ Hincapié fundamental en la competencia ▪ Concepto del individuo en relación con su descripción de puestos. ▪ Participar en la conducta de juegos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hombre esencialmente bueno. ▪ Concepto de los individuos como seres humanos. ▪ Los seres humanos pueden cambiar y desarrollarse. ▪ Aprovechamiento de las diferencias individuales. ▪ Uso de la posición para fines de la organización. ▪ Confianza básica en las personas. Disposición para aceptar riesgos. Hincapié primordial en la colaboración. ▪ Concepto del individuo como una persona completa. ▪ Utilizar una conducta auténtica

Fuente: McGregor, Teoría X y Y.

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Estos principios consideran el enfoque que anteriormente McGregor presentó como Teoría X y Y, orientándose el Desarrollo Organizacional hacia la Teoría Y, pero también tomando ingredientes de la Teoría Z de William Ouchi.

Es importante dejar bien claro que el Desarrollo Organizacional se apoya en otras disciplinas, como la sociología, la administración, la psicología, la historia y los recursos humanos. De acuerdo con lo expuesto se puede afirmar que el desarrollo organizacional existirá siempre y cuando se base en la apertura que la dirección general manifieste para que se presenten situaciones que propicien ese cambio que nuestros países reclaman.

1.3.3 Teoría del desarrollo organizacional

Como teoría administrativa, el desarrollo organizacional constituye un movimiento que surge a principios de los 60 como consecuencia de un conjunto de ideas e investigaciones de carácter humano relacionista. Algunos autores incluyen el desarrollo organizacional dentro de la corriente científico-administrativa denominada neo-humana-relacionista como una proyección de la teoría del comportamiento organizacional. Chiavenato atribuye los orígenes del desarrollo organizacional a un complejo conjunto de razones, entre las que cabe destacar:

- La dificultad relativa para sistematizar los conceptos de las diversas teorías de la organización.
- Profundización y difusión de estudios sobre la motivación humana.
- La realización de los primeros experimentos de laboratorio sobre el comportamiento humano.
- La pluralidad de cambios que se suceden en el ámbito organizacional. Esto significa que los ambientes son más dinámicos, las organizaciones más complejas, desarrollo y diversificación de la tecnología.

- Desarrollo y ampliación de la teoría administrativa, que asume un enfoque sistemático donde la complejidad y la interacción medioambiental cobran interés.

1.3.4 Objetivos del desarrollo organizacional.

Introducir una nueva mentalidad, abierta, democrática y eminentemente participativa, orientada mucho más hacia la administración de personas que hacia la administración de bienes y técnicas.

- Destacar los cambios ambientales y el rol de la cultura organizacional en el proceso de cambio organizacional.
- Dar una idea del desarrollo organizacional, sus supuestos básicos y su proceso, y presentar diversos modelos de desarrollo organizacional basados en cambios estructurales, de comportamiento, o en ambos.
- Permitir una visión crítica de las diversas modalidades de intervención en las organizaciones.

1.3.5 Clima organizacional.

También enfatizan en el clima organizacional, el cual constituye el medio interno de una organización y su atmósfera psicológica particular.

El clima organizacional está íntimamente ligado a la moral y a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros. El clima puede ser saludable o malsano, cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo se sienten los participantes con respecto a la organización.

Algunos individuos son más o menos sensibles que otros en relación con aspectos de ese clima, además una característica que parece ser positiva para un miembro de una organización puede ser percibida como negativa o insatisfactoria para otros.

1.3.6 Aplicaciones del desarrollo organizacional

Las condiciones organizacionales requieren por lo general la aplicación y ejecución del desarrollo organizacional, en una posición estratégica de la organización, sienta la necesidad de modificación, Los programas de desarrollo organizacional pueden aplicarse a los siguientes tipos de condiciones organizacionales o necesidades sentidas de cambio:

- Necesidad de cambiar políticas y/o normas culturales..
- Necesidad de cambiar estructuras y posiciones
- Necesidad de mejorar la colaboración de equipo

1.3.7 El proceso del desarrollo organizacional

Se manifiesta que el desarrollo organizacional, surgió de las ciencias del comportamiento. Basado en esto se constituye un proceso que consta de tres etapas:

Recolección de datos: se fundamenta como una de las actividades más difíciles en el proceso, está constituida por técnicas y métodos para la definición del sistema organizacional, las relaciones existentes entre sus factores, partes y subsistemas, y la forma de definir los problemas y necesidades más importantes.

Diagnóstico organizacional: se direcciona principalmente a la implementación de sistemas de solución de problemas y toma de decisiones efectiva. Se enfoca directamente al desarrollo, ponderación y verificación de innovadores aspectos para la búsqueda de soluciones a las necesidades organizacionales y a la implementación del sistema para el cambio.

Intervención: estas actividades pueden ejecutarse mediante el adiestramiento de la sensibilidad o en algunos casos de los métodos de laboratorio. La intervención se refiere a la etapa del desarrollo organizacional a la que se define como la actividad planteada que debe elaborarse a continuación de la etapa de diagnóstico.

El hecho de concluir con la obtención de datos o de diagnosticar se constituirá en la forma de interesarse en el sistema.

Las características del desarrollo organizacional

La definición de desarrollo organizacional supone varias características, como:

Direccionar la organización como un todo.

El desarrollo organizacional comprende o constituyen a la organización como un todo fortaleciendo el desarrollo del cambio.

Orientación sistémica.

Se define como las interacciones entre las partes de la organización que se afectan mutuamente, Para las interrelaciones laborales entre los miembros de la organización, así como para la composición de los sistemas organizacionales.

Agente de cambio.

El desarrollo organizacional desarrollan agentes de cambio, se fundamentan en las personas que desempeñan la estimular y orientar del cambio dentro de un grupo de trabajo.

Solución de problemas.

El desarrollo organizacional enfatiza la solución de problemas y no solamente los discute teóricamente. Para eso utiliza la investigación-acción o sea la mejoría organizacional por medio de la investigación y del diagnóstico de los problemas y de la acción necesaria para resolverlo.

Aprendizaje experimental.

Los participantes reciben ilustración académica en el ambiente constante de capacitación de los tipos de problemas o inconvenientes que enfrentan en el trabajo.

El mando de sistemas de grupo y desarrollo de equipos. Reposa en sistemas grupos de trabajo como la discusión, confrontaciones, conflictos y procedimientos para cooperación.

Retroalimentación.

Brinda información de retorno y retroalimentación a los involucrados para el eficiente uso de datos concretos que fundamenten sus decisiones. La retroalimentación provee información sobre la conducta de los involucrados a entender y comprender las situaciones y tomar acción auto correctiva.

Orientación situacional.

Es un procedimiento efectivo, rígido, direccionado e inmutable. A la inversa los aspectos situacionales son orientados a las contingencias. Es flexible pragmático, adapta las actividades para adecuarlas a las necesidades específicas y particulares que se diagnosticaron.

1.3.8 Enfoques

El desarrollo organizacional se fundamenta en la ciencia del comportamiento. Sin embargo, se considera como una parte de la psicología, el desarrollo organizacional tiene un fuerte componente administrativo. Implica la intervención de factores emocionales.

1.3.9 La organización

En la actualidad las organizaciones se orientan al rendimiento del talento humano esto debido al ambiente industrializado, la organización se considera como una herramienta de colaboración y orden, determinando que es un elemento importante de dinámica social.

(ARIAS, 1990) “Las organizaciones son unidades sociales creadas deliberadamente a fin de alcanzar objetivos específicos, para ello cuentan con tres tipos de recursos: materiales, técnicos y humanos” (Pág. # 49).

Podemos definir a la organización como el grupo o conjunto de personas, actividades, funciones, sistemas, oficinas, instalaciones, dependencias que se constituyen y forman un todo, direccionado mediante la implementación de políticas, normas, principios, costumbres y tiene como propósito buscar el desarrollo de la organización. (BRAVO, 1985). De acuerdo con Evans y Lindsay (2001), el sistema es definido como " el conjunto de funciones o actividades dentro de una organización, que funcionan juntas para buscar el objetivo de la organización". (Pág. # 73).

Según (CHIAVENATO, 1999), la organización es una entidad social porque está constituida por personas, y se halla orientada hacia objetivos porque está diseñada para alcanzar resultados. Está estructurada deliberadamente porque divide el trabajo, y su ejecución se asigna a los miembros de la organización. En este sentido, la palabra organización significa cualquier empresa humana conformada intencionalmente para conseguir determinadas metas y objetivos. (Pág. # 344).

Se considera como un sistema, el mismo que involucra a las personas involucradas en organización pueden impulsar su desarrollo y mejoramiento, esto se demostrara en desarrollo de la misma. El rendimiento del sistema es influenciado por factores de limitan su desarrollo.

1.3.9.1 Proceso administrativo

Según el autor AMADOR, Juan Pablo (2003) establece que: "El proceso administrativo Se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades." El proceso administrativo está integrado por los siguientes elementos: Planeación, Organización, Integración, Dirección y Control.

(REYES, 1987) Todo proceso administrativo, por referirse a la actuación de la vida social, es de suyo único, forma un continuo inseparable en el que cada parte, cada acto, cada etapa, tiene que estar indisolublemente unidos con los demás, y que, además, se dan de suyos simultáneamente. (Pág. #. 57).

El proceso administrativo está constituida por las funciones de la administración como un proceso o sistema se interrelacionan la planeación, organización, ejecución y el control. Además implementa información y conocimientos de las técnicas aplicables durante el proceso.

(LOPEZ Mancía, 2004) indica que: "Una serie de pasos o etapas fundamentales a través de las cuales el dirigente formula planes, selecciona el curso de acción más ventajoso, disminuye las actividades originadas del plan adoptado, las que son llevadas por éste a la práctica por medio de la actuación de otros y desarrolla las acciones de acuerdo a las normas establecidas, para lograr el objetivo previamente definido".

Con la finalidad de obtener información y datos precisos que argumenten el aumento de la calidad, el proceso se constituye en la implementación de etapas que se conjugan para formar un todo, el mismo permite la clarificación de resultados de análisis, propuestas claras e impulsa la toma efectiva de decisiones.

1.3.9.2 Fases del proceso administrativo

Los diferentes momentos o estados en el transcurso del proceso administrativo generalmente se las definen como fases o etapas; las mismas se encuentran interrelacionadas, es decir que los factores que influyen en una fase inciden en el desarrollo de las demás.

1.3.9.2.1 Planeación

Se define como la principal función y etapa administrativa, radica su importancia en las demás funciones. Permite definir por anticipado las metas, objetivos, políticas, procesos y procedimientos que deberán ser ejecutados con el propósito implícito de alcanzar los fines de la organización; por tanto, es un modelo teórico para actuar en el futuro.

La planeación comienza por establecer los objetivos y detallar los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible. “La planeación determina dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cómo, cuándo y en qué orden”. (Chiavenato, 1999).

1.3.9.2.2 Integración

(REYES, 1982) Los hombres que han de desempeñar cualquier función dentro de un organismo social, deben buscarse siempre bajo el criterio de que reúnan los requisitos mínimos para desempeñarla adecuadamente. En otros términos: debe procurarse adaptar a los hombres a las funciones, y no las funciones a los hombres (Pág #.257).

Se constituyen en la adaptación de las actividades cumplidas por los involucrados en la organización a las funciones que necesita esta para el cumplimiento de sus operaciones, se establece como una de las etapas de acoplamiento y fortalece el desarrollo y el clima organizacional.

1.3.9.2.3 Dirección

Esta importante etapa denominada también como ejecución, fundamenta sus acciones y actividades al direccionamiento de la organización en algunos casos se considera que la administración está relacionada directamente con la dirección.

Según (REYES ,1987), la Dirección es: “Aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones” (Pág. # 303).

1.3.9.2.4 Control

(HAMPTON, 1997) El control es un proceso que consiste en vigilar el proceso basándose en los objetivos y normas obtenidos de la planeación. El control cierra el ciclo de los procesos gerenciales pues relaciona el progreso o avance real con el que se previó al momento de la planeación. La realización de informes, comparaciones o evaluación del avance constituyen el fundamento para intervenir, hacer ajustes, replantear y aplicar otras medidas correctivas. (Pág. 24).

1.3.10 Cultura organizacional

(GOFREE y Jones, 2001), definen el término cultura como “la forma de actuar en una organización”, y afirman que no hay una cultura correcta para una empresa dada. Sólo hay una cultura correcta para una situación empresarial. Empresas inmersas en un entorno de feroz competencia necesitan un tipo de cultura. Las que requieren creatividad explosiva deben acudir a otra bien distinta. Algunas necesitan ambas. (Pág. 30-31).

El modelo corporativo fundamentado en el direccionamiento ejecutado a través de órdenes y control actualmente está propenso a cambios. Sus directrices funcionaron en otros tiempos, la constante transferencia de conocimiento e información, el aprendizaje, la preparación y sus rápidas soluciones de las necesidades del mercado.

Las organizaciones que en el pasado se diferenciaban por los niveles jerárquicos, son constituidas por equipos de trabajos multi-funcionales y emprendedores. Para esta fuerza laboral lo que cuenta son las ideas innovadoras e inteligentes, y su rápida y eficiente implementación, y las dos se fortalecen cada vez más por las organizaciones.

1.3.11 Cambio organizacional

La fuerza laboral del futuro se constituirá con involucrados que son agentes independientes.

Los involucrados internos de la organización deberán estar dispuestos al cambio continuo, proporcionando una visión compartida y permitir la actuación de otros, obtener el respeto y consideración de los involucrados internos jóvenes y de su entorno laboral y proyectar un compromiso y una actitud de entusiasmo.

(Zuñiga, 2002).Indica que: Mayor eficiencia en el trabajo, ahorro de tiempo, mayor satisfacción y motivación del personal, mejor integración del personal, mejor ambiente de trabajo, reducción de problemas humanos, mayor grado de desarrollo personal, tanto del jefe como de sus colaboradores, mayor compromiso por la calidad y productividad.

1.3.12 Clima organizacional

(RODRÍGUEZ, 200) 1El clima de una organización constituye la “personalidad” de ésta, debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su personalidad, el clima de una organización se conforma a partir de una configuración de características de ésta”. (Pág. # 158)

1.3.13 Comunicación organizacional

Según (ZÚÑIGA, 2002), la comunicación organizacional la conceptualizamos como el sistema de interrelaciones y entendimiento laborales, por medio de la definición de una Misión y Visión institucionales propias, que dan estructura a los objetivos de logro, dirigidos hacia el beneficio individual, colectivo, y por ende empresarial, permitiendo el posicionamiento en el mercado productivo.

La comunicación es implementada y denominada en la organización como la comunicación organizacional. La misma se la implementa de forma natural, debido a la interacción constante de los miembro de la que constituyen la organización indistintamente de su origen, tipo, tamaño o finalidad, no existe organizaciones sin comunicación ya que a esta se establece a la organización como un equipo o conjuntos total de mensajes que se intercambian entre los miembros de una organización.

Según GARY KREPS (1995), la comunicación organizacional “es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella”. Para autores como Carlos Ramón Padilla la comunicación organizacional es “la esencia, el corazón mismo, el alma y la fuerza dominante dentro de una organización”.

Se define como un grupo de técnicas y actividades direccionadas a la implementación, facilitación y agilización del flujo de información que se dan entre los involucrados de la organización, la influencia en los criterios y opiniones y conductas de los involucrados internos y externos de la organización, todo ello con la finalidad que esta cumpla con las mejorar correspondiente y más rápidamente con sus objetivos.

1.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

1.4.1 Constitución de la República del Ecuador 2008

Los Gobierno Autónomos Descentralizados se encuentran normados por la Constitución de la República del Ecuador - Título V.- Organización Territorial del Estado - Capítulo I Principios generales. Artículos # 238 al 241, que nos indica su parte medular que los gobiernos autónomos descentralizados gozaran de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiaridad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana.

Además, La constitución de la República del Ecuador señala en su Art. 240.- Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.

La Constitución de la República del Ecuador señala en su Capítulo IV, Art. # 24 que: Las parroquias rurales constituyen circunscripciones territoriales integradas a un cantón a través de ordenanza expedida por el respectivo concejo municipal o metropolitano.

1.4.2 Código orgánico de organización territorial, autonomías y descentralización. 2010.

Los gobiernos autónomos descentralizados se norman y direccionan por el Código orgánico de organización territorial, autonomías y descentralización (COOTAD).

El mismo que indica en el Capítulo III, Art. # 28: Gobiernos autónomos descentralizados.- Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias.

Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados:

- a) Los de las regiones;
- b) Los de las provincias;
- c) Los de los cantones o distritos metropolitanos; y,
- d) Los de las parroquias rurales.

De los gobiernos autónomos descentralizados.- El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas:

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

Además, el COOTAD manifiesta en su Capítulo IV, Sección Primera, desde el Art. 63 al 67. La Naturaleza jurídica, sede y funciones de los gobiernos autónomos descentralizados.

Políticas públicas

Asegurar mediante mecanismos técnicos y legales la posibilidad de expansión territorial de la cabecera parroquial hasta los próximos 25 años. Esto implica una política de negociación entre las comunas y el GAD Parroquial. Propender a que todas las actividades de la parroquia sean ejecutadas dentro del marco del presente PDOT.

Exigir, por medio de los organismos competentes, el cumplimiento de lo estipulado en los Estudios de Impacto Ambiental y en los planes de manejo de las industrias asentadas actualmente en el territorio.

Asegurar la participación del GAD Parroquial como representante máximo de la comunidad en la toma de decisiones para la creación o implementación de programas o proyectos dentro del territorio de la parroquia por parte de otros GAD's o de los organismos gubernamentales de planificación y/o ejecución.

Imponer ante toda actividad de desarrollo y ordenamiento físico dentro de la parroquia que dominen los siguientes criterios:

- El cuidado y protección del entorno natural y recursos naturales.
- Explotación sostenible de los recursos renovables.
- La preservación y cuidado de la salud de los habitantes directa o indirectamente involucrados.

La retribución al territorio o “responsabilidad social” que las industrias que operen en el territorio deben retornar a la comunidad que los acoge.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación Cualitativa: Radica en definiciones detalladas de acciones, situaciones, personas, interacciones y comportamientos obtenidos mediante la observación. Concentra las experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones de los miembros elementos del estudio tal y como son formuladas por ellos y no con las perspectivas del investigador.

Investigación Cuantitativa: Esta investigación implementa la recolección, tabulación y el análisis de datos para obtener resultados a los cuestionamientos que se derivan de la investigación y comprobar la hipótesis, se fundamenta en la medición numérica y la utilización frecuente de la estadística para determinar patrones de comportamiento de una población con exactitud.

El diseño **Cuanti-Cualitativo** fomenta el estudio de las cualidades presentada en el proceso de la investigación y de los aspectos que pueden ser observables, además permite la justificación de la hipótesis, lo que facilitará la verificación de la información de los acontecimientos observados lo que establece la elaboración de una propuesta operativa viable cuyo propósito es encontrar la solución de un problema o la satisfacción de una necesidad existente en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Es aplicado a un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena lo que fomentará la importancia del Proceso Administrativo en la organización y por ende el desarrollo organizacional de la misma.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Se compone del diseño, ejecución y valoración de la propuesta de un enfoque operacional eficiente o adecuado, para determinar opciones positivas que originen soluciones, exigencias o necesidades de instituciones, organizaciones o grupos sociales, Podemos orientar nuestros esfuerzos en la elaboración de lineamientos, procesos, programas, estrategias o métodos. No obstante, se toma como referencia que una propuesta realizada sirve como un instrumento que se enfoca a la toma de decisiones.

Tiene como finalidad o propósito satisfacer una necesidad o la búsqueda de solución de un problema específico, se basa en la formulación o elaboración de propuestas, modelos o soluciones posibles de manera metodológicas.

Se focaliza en el diseño de un Plan estratégico esto como resultado de que las Instituciones sean auto-sostenibles y auto-sustentables.

Un plan estratégico marcar las directrices y el comportamiento para que una organización alcance los objetivos planteados es cuantitativo, manifiesto y temporal.

Es cuantitativo porque indica los objetivos cuantificables de la organización, especifica las políticas y las líneas de actuación para conseguir esos objetivos, es temporal porque establece unos intervalos de tiempo, concretos y explícitos, que deben ser cumplidos por la organización.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1 Por el Propósito

Investigación Aplicada

Se la denomina como practica empírica, Se basa en la aplicación y uso de los conocimientos que se adquieren, sustentados por los avances obtenidos por los

resultados de la investigación, radicando en las consecuencias prácticas del interés del investigador

Toda la información recopilada se aplicó para encaminar el plan a su buen funcionamiento generando beneficios a los involucrados tanto de manera directa como indirecta, conociendo la situación actual del entorno en que se desenvuelven los directivos del GAD de la Parroquia Chanduy.

La investigación empleada es la aplicada, tiene como finalidad la búsqueda de propuesta de solución eficiente y práctica alineada con el proceso del estudio, permitiéndonos la aplicación un Plan estratégico elaborando estrategias y planes enfocados al mejoramiento del desarrollo organizacional.

Por el Nivel de Estudio

Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva consiste en la descripción o caracterización detallada de un fenómeno, hecho acción o comportamiento de una organización con el fin de establecer su estructura o funcionamiento, se establece como un estudio de nivel intermedio en cuanto a los conocimientos requeridos.

Según MÉNDEZ C. (2006) considera que estudio descriptivo tiene como propósito fundamental la delimitación de los hechos que conforman el problema de investigación. Pág.230.

Se define por el nivel de estudio de la investigación como descriptiva enfocada a las situaciones originadas en la formulación y elaboración de un Plan estratégico , para la descripción, registro, análisis e interpretación de la situación actual y los procesos que se deben cumplir para la formación de estrategias, planes, proyectos, actividades y acciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

2.3.2 Por El Lugar

Investigación Bibliográfica

Se la define como el proceso de búsqueda de información en documentos para determinar cuál es la información existente en un área específica, el desarrollo de la ciencia se fundamenta en el proceso de la investigación y ésta se basa en la documentación. La investigación Bibliográfica es una búsqueda documental que facilita al investigador el respaldar y sustentar la investigación que se desea realizar, evitar promover investigaciones que ya se han realizado, obtener resultados provenientes de investigaciones ya ejecutadas, desarrollar un marco teórico, entre otras.

La investigación bibliográfica establece la historia de la actividad administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, de sus dirigentes, personal administrativo, operativo y de los habitantes de la Parroquia y quienes de manera directa o indirecta forman parte de investigación.

Esta nos permite la comparación situacional y el análisis de experiencias basadas en hechos pasados que permitan delinear propuestas viables, proporciona una amplia variedad de conceptos, puntos de vistas y enfoques que inducen a la búsqueda de soluciones eficaces y eficientes.

Permite reconocer el desarrollo y evolución de temáticas que sirven como antecedentes para la elaboración de un Plan estratégico permitiendo la aplicación de técnicas de análisis entre las que se pueden mencionar la comparación, ampliación, profundización y deducción de enfoques relacionados a opiniones o cuestionamientos hechos por el personal administrativo de la Parroquia Chanduy.

Investigación de Campo

Se implementó la investigación de campo para ejecutar un estudio sistemático de las acciones y hechos en el lugar donde se desenvuelve la organización motivo de

estudio para de esta manera determinar las acciones y acontecimientos producidos por la organización y su entorno, definiendo las dificultades que se le presentan en las jornadas laborales y de qué forma se impulsa el aprovechamiento de los recursos como fortaleza.

PAREDES G. (2009): La investigación de campo es considerada y definida de la siguiente manera: Es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que se producen los acontecimientos. En esta modalidad el investigador toma contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos del proyecto”. Pág. 52

En esta modalidad se enfoca en la realidad como eje fundamental para la obtención de información veraz, que contribuya a la solución de problemas de la organización, esto permite generar expectativas directas con los involucrados teniendo cualidades, acontecimientos y estimaciones directas que contribuyen a la ejecución de estrategias específicas, fomentando el desarrollo de las actividades de los dirigentes, buscando la eficiencia y alcance de los objetivos que generaran beneficios mutuos dentro de la organización..

2.3.3 Por La Dimensión

PAREDES G. (2009): Los diseños transversales según el libro de desarrollo de una tesis del autor Msc. Wilson Gonzalo Paredes Garcés es determinado de la siguiente manera:

Diseños Transversales

Se considera así porque se basa en la recolección de información fundamental en la elaboración, estudio y desarrollo de un Plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Esta fórmula criterios y puntos de vista en cuanto al desarrollo de las actividades administrativas en el GAD de la Parroquia Chanduy, establece que la gestión administrativa se la ha ejecutado de manera empírica y no sustentada con

información científica, lo que permitiría mejorar la gestión administrativa y por ende el desarrollo organizacional,

PAREDES G. (2009): El diseño transversal es el más utilizado en la investigación por encuesta. Los datos se recogen, sobre grupos de sujetos, en un solo momento temporal, se trata del estudio en un determinado corte puntual en el tiempo. (Pág. 53)

La dimensión de la población a la que está dirigido el plan estratégico permite el uso de instrumentos metodológicos diseñados para la evaluación de la comprobación de aceptación de las ventajas que ofrece al GAD de la Parroquia Chanduy.

Cuando la investigación está centrada en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto del tiempo. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores.

2.4 MÉTODOS INVESTIGATIVOS

Análisis Síntesis

Es un método de investigación que nos permitió separar en partes del todo para someterlas a estudio independiente. Posibilitándonos estudiar por parte cada una de las dimensiones de las variables, identificando las relaciones frecuentes de todas las partes, de esta manera se puede definir las particularidades en el desarrollo del objeto.

Una vez recopilada la información del fenómeno a investigar se ejecuta el estudio particular de cada elemento o factor, determinando su naturaleza, permitiéndonos conocer su origen y poder formular alternativas de solución basados en el análisis individual de las opiniones, aspectos e ideas en el proceso de la investigación del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

MÉNDEZ C. (2006): “Hace referencia que son procesos que permiten al investigador conocer la realidad, al referirse a normas básicas del proceso científico” Pág.242

Análisis Documental

Se define como análisis documental al uso de documentación verificable existente, esta se basa en documentos existente debidamente registrados de los que se puede mencionar: revistas especializadas, periódicos, libros y leyes. Fomentando el manejo de consultas en la Constitución de la República del Ecuador, El Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, Ley de economía popular y solidaria, la COOTAD, especificaciones establecidas en la SEMPLADES, entre otras.

PAREDES G. (2009):”Tiene el propósito de conocer, comparar, ampliar, profundizar y deducir diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diferentes autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos, libros y publicaciones”. Pág. 52

Método Histórico Lógico

Los fenómenos o problemas de la investigación no se presentan de manera fortuita ni de repente, estas se deben a un proceso que genera su existencia, lo que facilita la recolección de antecedentes o datos históricos de los procesos administrativos implementados y los resultados que se han obtenidos, estos permiten direccionar de mejor manera la aplicación de procesos administrativos eficaces y eficientes en la organización. Es importante recalcar la antigüedad que tiene la aplicación de un proceso administrativo empírico en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

PAREDES G. (2009): “Parte de la investigación de los acontecimientos pasados en relación a un determinado tiempo y lugar, recogiendo datos veraces, criticándolos y sistematizando”. Pág.42

Método Deductivo-Inductivo

Se implementó este método porque se requirió el estudio teórico del desarrollo de un Plan estratégico determinando mediante la observación el comportamiento del entorno de trabajo y el desenvolvimiento organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

MÉNDEZ C. (2006): “El método deductivo permite las variedades de particularidades contenidas en verdades universales se vuelvan explícitas” Pág. 240

“Según MÉNDEZ C. (2006): El método inductivo es una forma de raciocinio o argumentación, por lo tanto lleva un análisis ordenado, coherente y lógico del problema de investigación” Pág. 239

2.5 TÉCNICAS INVESTIGATIVAS

2.5.1 Observación

Se aplicó a la observación mediante la interacción entre los integrantes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, permitiendo orientar y direccionar el estudio a la determinación del problema y la elaboración de propuestas de solución de problemas o satisfacción de necesidades de la organización. Con el objetivo de obtener un diagnóstico claro y la información necesaria para determinar el camino a seguir y los procesos a implementar para el mejoramiento de la gestión administrativa de Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

PAREDES G. (2009): “La observación fue el primer método científico empleado, que no debería basarse o limitarse a lo fáctico, sino que también estarán lo tendencial y lo teórico que son interpretados desde la cultura y desde las concepciones epistemológicas del investigador”. Pág.84

2.5.2 Entrevista

Paredes G. (2009): “Es un reporte verbal de una empresa con el fin de obtener información primaria acerca de su conducta o de experiencias. Se hace cara a cara, permitiendo aclarar la información y puede ser entendida como la conversación que sostienen dos personas para obtener información”. Pág.72

La entrevista fue dirigida a los dirigentes, esto permitió conocer la situación actual de la aplicación de procesos administrativos en el GAD de la Parroquia Chanduy, además se impulsó la aplicación de estas a expertos que fortalecieron el estudio en base a sus conocimiento y experiencias, los mismo que basan sus conocimientos en la investigación científica, esto como un medio para la obtención de conocimientos verificables, generando propuestas o posibles soluciones, esta se la realiza de forma directa a los involucrados en el estudio.

2.5.3 Encuesta

Permitió la recolección de información mediante la utilización de un cuestionario donde se exponen interrogantes con alternativas de respuestas en base a los conocimiento administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, los resultados nos permitieron identificar y elaborar estrategias que permitan desarrollar la gestión administrativas de manera eficaz y eficiente, promoviendo un excelente clima laboral y generando bienestar a todos los involucrados del estudio, entre estos los dirigentes, personal administrativos y habitantes de la Parroquia Chanduy.

PAREDES G. (2009): “Es una técnica que a través de preguntas sirve para recabar información acerca de las variables, medir opiniones, conocimientos y actitudes de las personas. La información que se obtiene puede ser útil para relacionar las variables”. Pág.63

Cuadro # 3 Alternativa en la escala de Likert

Muy de acuerdo	Coincido firmemente	Totalmente de acuerdo	Definitivamente si	Completamente verdadero
De acuerdo	Coincido	De acuerdo	Probablemente si	Verdadero
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Indeciso	Dudoso	Indeciso o indiferente	Ni falso ni verdadero
En desacuerdo	Disiento	En desacuerdo	Probablemente no	Falso
Muy en desacuerdo	Disiento firmemente	Totalmente en desacuerdo	Definitivamente no	Completamente falso

Fuente: Paredes Garcés Wilson, "Como hacer una tesis"

Elaborado por: Christian André Malavé Orrala

2.5.4 Investigación Acción Participativa

La investigación acción participativa se la define como la entrevista grupal que brinda la oportunidad de obtener un cuadro o diagnóstico del comportamiento y actitudes, de todos los involucrados, incorporando la participación como pilar fundamental para el desarrollo del estudio, dejando aspectos que son el resultado de las generalidades de las investigaciones de gran envergadura.

Es así que se establece la investigación de acción participativa como un medio de obtención de datos e información de la problemática derivada de los involucrados en el estudio y de las opiniones o criterios tomados del análisis del fenómeno de investigación por parte de los participantes, identificando cual seria los procedimientos a seguir para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Con el equipo de involucrados se analiza las actitudes, comportamientos y reacciones en la discusión de la problemática, logrando absorber de este grupo específico la opiniones vertidas de los diferentes escenario sean estos organizacionales, administrativos, sociales o políticos.

Se fundamenta en la aplicación de la acción participativa como técnica base fortalecida por la definición del análisis FODA dentro de la Organización, generando así, apreciaciones grupales en temas enfocados a los procesos administrativos aplicados en la gestión organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy

En el análisis FODA están inmersos aspectos como los niveles de gestión administrativa, la percepción organizacional, el ambiente laboral, el desarrollo y ejecución de procesos administrativos eficientes, la implementación de capacitaciones direccionadas al manejo científico y practico de la administración, la implementación de instrumentos de control administrativos y de participación ciudadana.

Instrumentos de la investigación

2.6.1 Guía de Observación

Esta herramienta aplicada permite la recopilación de datos utilizando como fundamento un guion formado sistemáticamente que aporta con la determinación y definición de deficiencias y problemas observados.

Además, de experiencias adquiridas que de manera directa o indirecta plantea posibles soluciones, la obtención de estos lineamientos se basan en la observación del desenvolvimiento laboral y la aplicación de los procesos o gestión administrativas en el Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

PAREDES G. (2009): “Según las determinaciones del autor pone énfasis en el guion de observación debe estar desarrollado de manera cuantitativa y cualitativa en base a los resultados alcanzados, considerando los principales indicadores y dimensiones, de tal manera que facilite la comprensión de la investigación”. Pág. 86.

2.6.2 Fichas de Observación

En este estudio se aplicó la ficha de observación, esta es un instrumento que permite el registro de la información que se obtiene de las fuentes directas o de los involucrados que los mismos son sujetos a la convivencia diaria con la problemática.

Es considerado como un importante aporte a la investigación científica basado en los objetivos de la investigación o estudio, y en sus ámbitos de aplicación como la gestión administrativa y el desarrollo organizacional.

Es aplicada como una especie de procedimiento de investigación, basado en la aplicación de instrumentos de recopilación de información que puede establecer una relación entre los hechos reales y la hipótesis, a través de la observación científica, también de la investigación sistematizada y ordenada.

2.6.3 El Guión de Entrevista

Es la formulación de un listado de preguntas que se planifica realizar a la persona a entrevistar. Es probable que parezca sencilla la definición de un guion para una entrevista, es recomendable que el guion cuente preguntas directas y cuestionamiento de seguimientos estos permiten establecer líneas base para la adquisición de información real.

Este instrumento de investigación sirve para conocer las opiniones, criterios y reflexiones de los involucrados, lo que facilita la obtención de información cualitativa de los miembros del Gobierno autónomo Descentralizado de la

Parroquia Chanduy. Además establece una relación entre el entrevistador y el entrevistado, mediante esta interacción se procede a conocer las dificultades, problemas e inquietudes que se presentan en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

2.6.4 Cuestionario

En el proceso de estudio se estructuró un cuestionario, se basa en la redacción de manera organizada, secuencial, estructura y coherente definida de forma planificada, esta busca como objetivo recopilar la información necesaria para diagnosticar un problema, se formula de manera clara, objetiva y específica facilitando que los encuestados entiendan la pregunta realizada y genere información útil y veraz basadas en sus puntos de vista en el desarrollo organizacional del Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, basándose en la estructura de la escala de LIKERT.

Es un conjunto de preguntas determinadas para la recopilación de datos que permitan alcanzar los objetivos y metas propuestas, integra y correlaciona los cuestionamientos a proporcionar información útil para el diagnóstico de deficiencia, y es herramienta fundamental del análisis situacional de una organización, el proceso de recopilación de información es de forma estandarizando, por lo contrario un cuestionario mal formulado impide obtener información confiable.

2.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

2.6.1 Población

Se ha establecido como línea base la participación de los dirigentes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, además del personal administrativo y de los habitantes de la Parroquia quienes se benefician de la gestión organización que ejerce la institución.

PAREDES G. (2009): La población o universo es la totalidad de unidades de análisis a investigar que por su similitud de características son miembros de un grupo particular, no siempre es posible recoger datos a todos los elementos del universo o población, en este caso debemos acudir a una parte de él, que debe ser representativa, es decir que en lo posible reúna todas las características de la población a esta fracción se le conoce como muestra. Pág.53

Cuadro # 4

Población de la provincia de Santa Elena

CANTONES	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Urbano	Rural
Libertad	47.912	31,6	48.030	30,6	95.942	95.942	----
Santa Elena	70.680	46,6	73.396	46,8	144.076	39.681	104.395
Salinas	33.239	21,9	35.436	22,6	68.675	34.719	33.956
TOTAL	151.831	100	156.862	100	308.693	170.342	138.351

Fuente: INEC (CENSO 2010)

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Cuadro # 5 Población de estudio del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

PERSONAL	CANTIDAD
Directivos	7
Presidentes Comunales	13
Población de 18 a 54 años de la Parroquia Chanduy	10.980
TOTAL	220

Fuente: GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

HERNÁNDEZ R. Fernández Carlos (2003), manifiesta que población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.” (Pág. # 304).

2.6.2 Muestra

La muestra es una parte representativa de las características de una población, la que implica un relativo margen de error que normalmente no supera el 5%, lo que facilita el estudio de una población mucho menor que toda la población.

Muestreo Probabilístico: Estratificado o por Intercepción (Encuesta)

Se define como la división de la población global en partes o porciones facilitando el estudio o proceso de investigación, esta es considerada como apropiada en la ejecución e implementación de encuestas por el tamaño a cubrir por la misma. En este caso se identificó de manera pertinente realizar la encuesta a los dirigentes, presidentes comunales y a parte de la comunidad de la Parroquia Chanduy.

PAREDES Garcés W. (2011) define a la muestra probabilístico estratificado como “la población dividida en grupos o estratos y se selecciona al azar individuos de cada grupo” Pág. 34.

MORÁN Márquez Francisco (2010): “Se clasifica a la población por estratos, grupos o categorías que son micropoblaciones o subpoblaciones predeterminadas y se selecciona una muestra para cada extracto. Si existe estrato, habrá procedimientos de selección, esta muestra nos facilita conocer y estudiar todos los estratos de la población”. Pág.95

Muestreo no Probabilístico: Por Juicio (Entrevista)

El muestreo utilizado en la entrevista es mediante juicio (o a propósito) se sustenta en la determinación o selección de expertos, recopilando su punto de vista acerca de si la pregunta o cuestionamiento permitirá obtener la información adecuada para las finalidades del estudio. Se ha tomado en consideración a involucrados en el área científica y académica como lo son catedráticos calificados en economía,

especialistas en administración de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Tamaño de la muestra.-

Para la aplicación de la formula se ha toma en consideración el nivel de confianza para el que se realizó una **prueba piloto**, en la que se evidencio la necesidad de un Plan estratégico para el Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, de 20 pruebas piloto donde el objetivo básico era determinar la necesidad de la aplicación de un Plan Estratégico lo que denunció que un 90% estaba de acuerdo con la propuesta, mientras un 10% no consideraban viable la aplicación de este, permitiéndonos identificas el valor de:

$$p= 0.90 \text{ y } q= 0.10$$

Para la aplicación de la formula se tomó en consideración la población comprenda entre los 16 años y los 54 años, información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. En los resultados del censo 2010 de población y vivienda en el Ecuador, fascículo Provincia de Santa Elena. Detallado en el siguiente cuadro:

Cuadro # 6 Estructura de la población de la Provincia de Santa Elena distribuida en porcentajes por intervalos de edades

INTERVALOS	PORCENTAJES
De 15 a 19 años	9,7%
De 20 a 24 años	8,8%
De 25 a 29 años	8,3%
De 30 a 34 años	7,4%
De 35 a 39 años	6,5%
De 40 a 44 años	5,6%
De 45 a 49 años	4,9%
De 50 a 54 años	3,9%
TOTAL	55 %

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos.

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

El resultado de la suma de los porcentajes de población de los intervalos de edades dan como referencia que entre 15 y 54 años se encuentra el 55% de la población de la Provincia de Santa Elena, este indicados se lo aplicó a la población total de la Parroquia Chanduy que según los datos obtenidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es de 20.000 personas, este procedimiento nos permitió determinar que el tamaño de nuestra población es de 11.000 personas.

Para la elaboración del Plan Estratégico implementaron diferentes técnicas, que sirvieron para la recopilación de datos que conllevaron al planteamiento de un escenario claro de la situación del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy. Permitiendo así una toma de decisiones eficiente en la búsqueda de soluciones para los problemas identificados.

CÁLCULO DEL TAMAÑO DE MUESTRA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY

DATOS:

N: 11000

N: ?

p: 0,90

q: 0,10

Me: 0,05

Nc: 95 - 0,95 - 1,96

FORMULA:

$$n = \frac{N(p)(q)}{\frac{Me^2}{Nc^2} (N - 1) + (p)(q)} =$$

$$n = \frac{11000(0,90)}{\left[\frac{0,05^2}{1,96^2} (11000 - 1) + (0,90)(0,10) \right]} =$$

$$n = \frac{11000(0,09)}{\frac{0,0025}{3,8416}(10999) + (0,09)} =$$

$$n = \frac{990}{\frac{27,4975}{3,8416} + (0,09)} =$$

$$n = \frac{990}{7,1578 + 0,09} =$$

$$n = \frac{990}{7,24} =$$

$$n = 137 R//$$

Mediante la determinación de la muestra se obtiene un tamaño de informantes directos para el proceso investigativo como son las 137 encuestas que se realizarán a los miembros de la organización entre los cuales están dirigentes, presidentes Comunales y la población, los criterios de la muestra serán recolectados mediante el muestreo por intersección que se llevará a cabo en la Cabecera Parroquial de Chanduy y en las diferentes Comunas.

2.7 PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTOS DE LA INFORMACIÓN

2.7.1 Procedimientos

Consistió en determinar el proceso a seguir una vez recopilado la información y mencionar las técnicas de análisis que se implementarán para el procesamiento de datos, facilitando un diagnóstico claro permitiendo dar solución al problema como objetivo del estudio.

El estudio o investigación planteada para la elaboración de un plan de estratégico del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, se ejecutó en el

transcurso de los primeros meses del año 2013, determinando primeramente el problema existente en la gestión administrativa y en el limitado conocimiento de los dirigentes en áreas de desarrollo organizacional.

➤ **Búsqueda de Información**

La recopilación de datos inicio con la implementación de la observación como herramienta base para determinar problemas más relevante existente en el entorno, esta se enfoca en el análisis mediante la observación directa en donde se desarrolla la organización objeto de estudio, la aplicación de esta importante herramienta nos permite obtener como resultado la insatisfacción de los involucrados debido a problemas suscitados en la organización.

➤ **Identificar los Problemas de la Comunidad**

Se inició entablando diálogos con los involucrados en la organización, es decir, con cada uno de los dirigentes del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy. Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Identificando el problema en el caso de estudio la falta de conocimientos en áreas administrativas por parte de los involucrados del GAD Parroquial, conformado por los directivos y su personal administrativo y de servicio.

➤ **Análisis y Selección del Problema**

Situación futura

Se realizó el análisis de temas relacionados a la problemática enfocándose a las causas, efectos y sus respectivas consecuencias en la organización y por ende en la comunidad de la Parroquia Chanduy.

El control de pronóstico

Esta estructura y forma parte del problema, se basa en el detalle de las alternativas que una u otra manera conllevan al cumplimiento de los efectos de la problemática, estas impulsan la investigación y permiten decretar el nivel de viabilidad de una posible solución basada en la aplicación de un Plan estratégico en la organización.

➤ Formulación del problema

Esta se realiza mediante la utilización del árbol de problemas como herramienta principal para la determinación los temas importantes para el estudio y sus resultados.

En la evaluación del problema

Se describen la factibilidad de una propuesta así como el seguimiento planificado y dirigido a la implementación de un Plan estratégico para el gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

➤ Justificar del Estudio

Permite la especificación de la finalidad de la propuesta, además determina el porqué de una problemática y se sustenta en los aspectos o argumentos que respaldan la aplicación de una posible solución como lo es un Plan Estratégico para el gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Se enfoca a las situaciones verídicas y verificables que se toman en consideración al momento de la ejecución de un plan estratégico entre los que se pueden manifestar: lo metodológico y teórico-práctico, de importancia para el desarrollo de la propuesta y el cumplimiento de los objetivos planteados.

➤ **Objetivos General**

Este se encuentra estructurado con un verbo en infinitivo seguido del qué, cómo y para qué, preguntas que se aplican a la propuesta, tomando siempre en consideración el tema, por ejemplo: Para qué se aplicara un Plan estratégico para el gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Los Objetivos Específicos

Se enfoca a las acciones o actividades direccionado a cada uno de los capítulos del estudio, creando o estipulando el camino a seguir para el cumplimiento de los objetivos paso a paso facilitando la generación de beneficios para los involucrados y para la gestión organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquial Chanduy.

➤ **Formular la Hipótesis y Elaborar la operacionalización**

La hipótesis

Se basa en la aplicación de un plan Estratégico para el gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy y cuál es la relación del beneficio con sus miembros, es decir de sus dirigentes y personal administrativo, Este proceso se relaciona directamente con las variables dependiente e independiente, enfocándose a la consecución de los resultados esperados, se estructura en base a un supuesto, y se plantea para desarrollar beneficios para los involucrados.

➤ **Formulación de los Instrumentos de Investigación**

La elaboración de los instrumentos de investigación consisten en considerar o determinar las variables del estudio formado de un fenómeno por un investigación, definido por las inquietudes, buscando siempre la recolección de información real que permita los fines del estudio.

➤ **Construcción del Marco Teórico**

En este proceso se define la variable dependiente e independiente de la investigación, enfocándonos al estudio detallado y profundo del tema, permitiendo avalar mediante los argumentos teóricos la aplicación de un Plan Estratégico para el Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.

➤ **Diseño de la Metodología**

Es esta etapa definimos el tipo de investigación, método, técnicas e instrumentos que se implementaran para la recopilación de datos o información considerando la población y el muestreo objeto de investigación, analizando específicamente los efectos e impacto d la implementación de un Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.

➤ **Aplicación de los Instrumentos**

La aplicación de los instrumentos de investigación como son la encuesta y la entrevista se llevaron a la práctica mediante la estructuración del cuestionario y el guión de entrevista que son la formulación de las preguntas abierta y cerradas que permitan obtener información clara y concreta de las interrogantes establecidas revelando aspectos fundamentales del problema, permitiendo aplicar propuestas enfocadas a su mitigación.

➤ **Recolección de Información mediante encuesta y entrevista**

La aplicación de entrevista se la realizo mediante el establecimientos de bancos de preguntas dirigidos a la recopilación de información relevante que facilite el desarrollo de propuestas basadas en datos veraces, la encuesta realizada a la población y líderes comunitarios permitirá fomentar el desarrollo social y económico ya que las respuesta permite enfocar las acciones a la satisfacción de las necesidades o la solución de los problemas de la Parroquia.

➤ **Selección de los involucrados**

La selección de los involucrados se la realizo mediante la determinación del Talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, de los líderes comunitarios aquellos que direccionan organizaciones sociales y de micro emprendimientos, además de la población en general, esta propuesta promueve el desarrollo integral de todos los involucrados en la organización desde la administración hasta la población que en este caso se convierte en el beneficiario del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

2.7.2 Procesamiento

Este se llevó a cabo mediante instrumentos estadísticos y la exposición de los resultados, el proceso consta de la recolección de información o de datos, este proceso comienza con la medición de variables, la formulación de hipótesis, el diseño de la investigación, determinando en el procedimiento el tipo requerido para la comprobación efectiva de la hipótesis.

En este proceso se toma en cuenta la estructura de la información recopilada y se procede al análisis de los mismos, extrayendo lo más relevante para la justificación del Plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy. La comprobación de la hipótesis parte de la necesidad de comprobar si es la adecuada aun siendo basada en la parte social. El siguiente paso se fundamenta en la tabulación y codificación de datos, la elaboración de cuadros detallados generales de los resultados procediendo a su análisis cuantitativo y cualitativo.

➤ **Ordenamiento de la información**

Esta se define como la acción del análisis cuidadoso de cada uno de los datos expuestos por los involucrados, la acción participativa, encuesta y entrevista,

instrumentos que facilitan llevar un control de la información recolectada, datos que facultan la aplicación de un proceso sistemático en el tema de estudio.

➤ **Codificación de los Datos**

Esta se ejecutó a través de la implementación de códigos y reglas, convirtiéndose en el proceso que nos permite descifrar e interpretar las incógnitas y recomendaciones de los involucrados en el gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.

➤ **Tabulación de la Información**

La tabulación de los resultados no es más que la clasificación de las respuestas y criterios de manera clara el mismo que permitirá dilucidar la solución del problema, formulando opciones y las tendencias de los encuestados.

➤ **Elaboración de las Tablas o Cuadros**

La representación gráfica de los datos organizados en cuadros y tablas, permite la definición y ponderación de la información relevante, además del ordenamiento de los datos y la implementación de proceso de análisis cuantitativos de la información obtenida.

➤ **Aplicación de los Gráficos Estadísticos**

La aplicación de gráficos estadísticos enfocado al detalle de forma numérica, la exposición de colores, puntos, líneas, figuras y textos, facilitan la interpretación fácil y didáctica de los resultados de los estudios, este proceso permite la presentación cuantitativa de las necesidades y opiniones de los involucrados en el

estudio, facilitando argumentos concretos para la elaboración de propuestas claras y eficientes.

➤ **Análisis de la Información**

Se sustenta en el análisis de las opiniones o criterios emitidos en el proceso de estudio específicamente en la recopilación de información primaria y secundaria, esta se la obtiene mediante textos, esto se logra a través de aplicación de técnicas y métodos de investigación, permitiendo desglosar la información en primordial y complementaria.

➤ **Interpretación de los Datos o Resultados**

Este proceso se llevó a cabo mediante la verificación de los datos recolectados, este permitirá determinar si la aplicación de un Plan estratégico será de beneficio para la comunidad, en este caso se trata de manifestar mediante el análisis la información obtenida para lograr la interpretación efectiva.

➤ **Comprobación de la Hipótesis**

La hipótesis se comprueba mediante el análisis exhaustivo de los datos recopilados mediante los instrumentos aplicados en la investigación, respaldando la implementación de un Plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy el mismo que permita que a través de la aplicación de procesos administrativos se desarrolle la organización.

➤ **Formulación de las Conclusiones**

Esta se basa en el análisis de los resultados obtenidos, específicamente del trabajo de investigación o la aplicación de los instrumentos de recolección de datos,

permitiendo emitir criterios fundamentados en datos reales que facilita la toma de decisiones eficaces y eficientes o respaldar la propuesta.

➤ **Formulación de las Recomendaciones**

Las recomendaciones se basa en la definición de criterios direccionados a los involucrados buscando llevar a efecto el desempeño de los beneficios y desarrollando las fortalezas en el proceso de aplicación de la propuestas, mencionando sugerencia direccionadas al bienestar de la organización e implementación del Plan Estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy. Se recalca que las recomendaciones expuestas están correlacionadas con los resultados del estudio fortaleciendo su aplicación con lineamientos claros a cumplir.

➤ **Diseño y elaboración de la Propuesta**

Se determina como la forma de expresar las alternativas que promuevan una solución que se le da a la problemática existente, la misma debe causar y generar atracción y expectativas ya que se fundamenta en lo que se va a plantear para la solución, lineamientos y acciones que faciliten el desarrollo organizacional del gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

➤ **Elaboración del Informe Final**

La elaboración y formulación del informe es la consecuencia de la generación de ideas direccionados de forma descriptiva, fomentando la creación de una solución o la satisfacción de una necesidad que permita el desarrollo de la organización y de la comunidad, este servirá como instrumento para un posterior estudio el mismo que determinara su aplicación, este es un resumen de la información más relevante del proceso de la investigación.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN

Mediante esta técnica de observación se determinaron las primeras apreciaciones del desarrollo de la gestión administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, entre estas se pudo definir aspectos e indicadores que influyen en el eficiente desarrollo de las actividades administrativas, la observación además de ser constituirse como una técnica de recolección de datos promueve la aplicación de nuevas expectativas que faciliten el análisis de la problemática desarrollada, como finalidad del estudio.

El análisis se lo aplicó a la población de la Parroquia Chanduy específicamente al Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, en el entorno laboral de la administración. Para la aplicación de esta técnica se implementó el registro de la observación, fortaleciendo el estudio con la redacción de apuntes constituido de directrices, lineamientos, comportamientos direccionados a las actividades a desarrollar dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy. Incorporándose al estudio como un proceso inicial de investigación

La expectativas del entorno laboral son variadas debido al esfuerzo y actitud de los dirigentes y la afluencia de las necesidades de la población, siendo evidente las falencias observadas en el proceso administrativo, el mismo que no cumple con las etapas correspondiente, esto como resultado de la falta de conocimientos de herramientas administrativas, el poco control en obtención o cumplimiento de objetivos y meta. El desarrollo organizacional se ve limitado por la falta de implementación de los procesos administrativos, es notorio determinar que no

existe un departamento de planificación o un delegado de planificación con conocimientos en la materia.

La administración es aplicada de manera empírica, método que normalmente es aplicado en este tipo de organizaciones porque sus dirigentes son electos por votación popular y no cuentan con la capacitación requerida para la administración de instituciones de aporte y desarrollo social.

La falta de profesionales en áreas críticas y el limitado talento humano no permite el desarrollo de áreas o departamento de planificación, dirección y control de procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

3.2 Análisis de los resultados de la investigación acción participativa

La investigación acción participativa es un proceso que se fundamenta en un análisis grupal y participativo, fue desarrollada como una de las técnicas de investigación, este permite el análisis situacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, en este se considera los criterios de los involucrados en la organización, se enfoca a la identificación de una problemática.

(Según GOLFEDER G; Aguilar E., 2000) La postura participativa exige un nivel de conciencia social que solo la educación formal y no formal pueden conseguir trabajando en conjunto. Se preconiza la participación con un sentido de responsabilidad, dando a los procesos su ubicación de tiempo y lugar, lo que es vital para la congruencia del enfoque. Pág. 35.

Mediante la investigación de acción participativa los dirigentes, personal administrativo, presidentes comunales y la población de la Parroquia, formulan

criterios proyectados que generalmente permite la definición de estrategias concretas.

En la determinación de expectativas generadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, se mencionaron las demoras en el análisis de los proyectos presentados, debido a la falta de conocimientos científicos en áreas de desarrollo productivo y administrativos, esto se manifiesta en el bajo nivel de profesionales laborando en la organización.

Es así que dentro de la investigación acción participativa se estableció la determinación de un análisis FODA, considerando sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de manera grupal para que sean aprovechados cada uno de estos aspectos desde la mejor perspectiva y así lograr generar competitividad y productividad en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

3.3 Análisis de los resultados de la entrevista a dirigentes del gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.

La entrevista se la realizó a los dirigentes del Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy la Parroquia mediante un muestreo por juicio o bola de nieve ya que se estimó la población más conveniente para el proceso investigativo permitiéndonos la recolección de información científica que aporte con sugerencias o mejores perspectivas para generar una propuesta mucho más sustentable y verificable en cuanto a las interrogantes planteadas en cada una de las preguntas planteadas a los entrevistados.

Para la presente entrevista se contó con la participación de los dirigentes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, quienes contestaron el cuestionario con la finalidad de obtener lineamientos concretos,

entre los entrevistados están: Sra. Ana Villón Ramírez Presidenta del GAD de la Parroquia Chanduy, Sra. Tanya Cruz Soriano Vicepresidenta, Sr. Ruperto Mujica Mateo, Sr. Nelfito Cruz y Sr. Freddy Ramírez Villón Vocales Principales.

1. Conoce usted si las etapas del proceso administrativo son aplicadas en la gestión organizacional del Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 1 Perspectiva de la aplicación del proceso administrativo

	OPCIONES	FRECUENCIAS
A	Dirección	7
B	Organización	4
C	Planificación	3
D	Control	2

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Las diferentes tendencias obtenidas como resultados de las interrogantes realizadas a los directivos indican que no todos los directivos conocen si en la administración se aplican procesos administrativos, se manifiesta también la priorización de la dirección en el proceso administrativo, postergando a la organización, planificación y control en el orden mencionado.

Es en base a estos parámetros podemos establecer que la organización no cuenta con procesos claros y definidos, los que permitan fomentar estrategias enfocadas al desarrollo organización, especialmente en la capacitación de la dirigencia y personal administrativos, direccionando el proceso administrativo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

2. ¿Conoce usted los objetivos Institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 2 Perspectivas de los objetivos Institucionales

	OPCIONES	FRECUENCIA
A	Desarrollo socio-económico	7
B	Impulsar procesos productivos	3
C	Desarrollo organizacional	1
D	Otros	4

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Según lo manifestado en las entrevistas se ha considerado que el desarrollo socio-económico de los pobladores es frecuentemente mencionado como un objetivo base mediante la implementación de proyectos de capacitación enfocados a fomentar y desarrollar las habilidades y destrezas de los líderes de asociaciones, gremios, agrupaciones, cooperativas y pobladores de la Parroquia Chanduy que emprenden o desean fomentar una idea productiva.

Además se mencionó el impulso a los proyectos productivos emprendidos por la empresa privada y por los habitantes de la Parroquia con el aporte gubernamental a través del MAGAP, CFN, Banco de Fomento, Banca Privada y de organismos no gubernamentales que proporcionan recursos para proyectos productivos sostenibles y sustentables. Y para finalizar el desarrollo organización el mismo que facilitara mediante su gestión el manejo adecuado de los recursos y la consecución de los objetivos y metas institucionales.

3. ¿Cómo considera la aplicación de los procesos administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 3 Perspectivas de la aplicación de procesos administrativos

	OPCIONES	FRECUENCIA
A	MUY BUENO	0
B	BUENO	4
C	REGULAR	3
D	MALO	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Esta pregunta se enfoca a la descripción y ponderación de la gestión administrativa determinando a través de indicadores tales como: muy bueno, bueno, regular y malo, los encuestados aportaron con sus vivencia identificando que la gestión administrativa es buena, se recalca que los procesos administrativos son aplicados de manera no satisfactoria lo que impulsa las demoras en el análisis de proyecto de desarrollo social.

También se mencionó que el proceso administrativo se basa a modelos empíricos y no se aplican procesos estandarizados, la administración se la ejecuta por instinto y no por estudios profundos que denoten lineamientos para la toma de decisiones efectiva. La calidad de los procesos suele ser una de las deficiencias primordiales, aunque esto no impedimento para la ejecución de proyectos sociales y emprendimientos productivos comunitarios.

4. ¿Cómo se evalúa el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización?

Tabla # 4 Evaluación de cumplimiento de objetivos

	OPCIONES	FRECUENCIA
A	Satisfacción de los beneficiarios	7
B	Monitoreo constante	4
C	Gestión por resultados	2
D	Otros	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

En lo que respecta al cumplimiento de objetivos se ha considerado como variables de estudio a la satisfacción de los beneficiarios, gestión por resultados y el monitoreo constante de los procesos, por los criterios emitidos se puede establecer que se toma en consideración la satisfacción de los beneficiarios de los proyectos sociales o productivos que impulsa el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Las perspectivas institucionales son altas basados al aporte e impulso realizado especialmente en el desarrollo de habilidades de los habitantes de la Parroquia. Se mencionó además que la gestión por resultado es pilar fundamental de la política de estado, por ende se promueve el cumplimiento de las estrategias, políticas y planificación mediante la ejecución de estos, en los plazos establecidos y con los niveles de eficiencia y efectividad esperada.

5. ¿Qué ventajas y desventajas observa Ud. En el proceso administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 5 Ventajas en el proceso administrativo

	OPCIONES	FRECUENCIA
A	Manejo de recursos	6
B	Organización documental	4
C	Procesos claros	2
D	Fuente de ingresos	2
E	Otros	1

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Se obtuvo como resultados que los dirigentes enfocan la administración como un medio que permite el manejo de recursos sean estos: talento humano y económico, como segunda ventaja se establece que la administración permite el manejo documental, es decir, que se mantiene el orden en la utilización de documentos.

Además se manifiesta que la administración permite llevar procesos sistemáticos, claros, y concretos que fortalecen la planificación, organización, dirección y control. Además se tiene también la percepción de que la administración permite el aumento del ingreso económico ya que esta potencializa los recursos y permite la sostenibilidad de la organización, esto fundamentado a la creación de proyectos productivos viables que impulsen el desarrollo socio económico y aumente la inversión en la matriz productiva en la Parroquia Chanduy, mejorando la calidad de vida de sus dirigentes, líderes comunitarios y pobladores.

Tabla # 6 Desventajas de los procesos administrativos

	OPCIONES	FRECUENCIA
A	Falta de conocimientos administrativo	7
B	No se impulsan procesos científicos	5
C	Los procesos administrativos mal aplicados no permiten la efectiva toma de decisiones	2
D	Aplicación de la administración empírica	2
E	Otros	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Entre las desventajas se mencionadas la falta de conocimientos en la aplicación del proceso administrativos, esto se basa a que los dirigentes son electos por votación popular y no cuentan con la preparación profesional requerida para la aplicación de los procesos administrativos, también se menciona que no permite el impulso de proyectos productivos ya que la organización no puede prestar asesoría ni lineamientos de acción para la elaboración de estos deteniendo el desarrollo de las organizaciones.

Se establece también que se aplica la administración de forma empírica o basada en la experiencia como base en la ejecución de procesos no permite el desarrollo organizacional. Estos resultados determinan que la administración aplicada con bases científica mejoraría la gestión administrativa, organizacional y la situación productiva del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

6. ¿Cuáles son los instrumentos de evaluación del proceso administrativo aplicados en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 7 Instrumentos de evaluación del proceso administrativo

	PROCESOS EVALUATIVOS	FRECUENCIAS
A	Evaluación de conocimientos	0
B	Cumplimiento de funciones	0
C	Análisis de eficiencia	0
D	Índices de satisfacción	0
E	Ninguno	7
F	Otros	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Este cuestionamiento define claramente la ausencia de procesos de evaluación administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, lo que no permitirá contar con información relevante para la toma de decisiones, buscando así el desarrollo organizacional, limitando la aplicación de una importante etapa del proceso administrativo como es el control, el mismo que recurre a la evaluación de desempeño como herramienta para la obtención de información real y concreta del estado de la organizacional del Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Los procesos de control, son análisis de los resultados productivos de la organización en todas sus partes, fases o departamentos, identificando las variaciones en el desarrollo de organización permitiendo tomas decisiones en el momento correcto para el buen funcionamiento de esta.

7. ¿Cuentos profesionales especializados en administración o carreras afines a la organización laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 8 Número del talento humano profesional

	CARRERA	FRECUENCIA
A	Administración de empresas	0
B	Administración de empresa publica	0
C	Ingenieros comerciales	0
D	Economistas	0
E	Audidores contables	0
F	Ninguno	7

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Mediante la entrevista realizada a los directivos del GAD de la Parroquia Chanduy se definió que la organización no cuenta con profesionales capacitados para cumplir dichas funciones administrativas. Esta deficiencia genera que no se permita la aplicación de conocimientos científicos teóricos y prácticos, que impulsen el desarrollo de estrategias dirigidas al mejoramiento del proceso administrativo y por ende a la implementación de políticas y líneas de acciones claras y concretas.

Es necesario la implementación de la planeación estratégica como eje del procesos de desarrollo, para lo que es necesario incorporar un profesional que dirija las ideas de los involucrados y las transforme en hechos generadores de beneficio para la organización y su comunidad.

8. ¿Existe un ambiente laboral acorde para el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 9 Perspectiva del ambiente laboral

	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS
A	Muy buena	0
B	Buena	6
C	Regula	1
D	Malo	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Mediante esta pregunta se puede identificar que existe un buen ambiente laboral dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, sin embargo no es la óptima, por lo que se recomienda la aplicación de diseños organizacionales específicos y funcionales que permitan impulsar la correlación interdepartamental o en las delegaciones de funciones. La comunicación en la organización es pilar fundamental en el desarrollo de actividades coordinadas y de interacción entre personas y departamentos.

La generación de un ambiente laboral funcional permite el desarrollo de las actividades de manera eficaz y eficiente, en las que el comportamiento de los involucrado es la base o lineamientos de estudio del manejo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

9. ¿Con que frecuencia se capacita al personal administrativo del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 10 Periodos de capacitación administrativa

	INTERVALOS	FRECUENCIA
A	Mensual	0
B	Trimestral	0
C	Semestral	0
D	Anual	4
E	Ocasional	3
F	Ninguno	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Los periodos de capacitación son identificados como el termómetro que permite medir a través de la evaluación de desempeño profesional, no es considerado eficiente evaluar si no se ha capacitado, el resultado de esta pregunta se basó en que el personal no se capacita frecuentemente y que las pocas capacitación que se aplican no cubren temas direccionados a la aplicación de procesos administrativos, ni al análisis de proyectos, aspectos fundamentales en la organización ya que la finalidad de esta es promover el desarrollo socio-económico de los pobladores de la Parroquia Chanduy y de la organización en su conjunto.

Por lo que este también se considera como un factor relevante en la problemática de la organización.

10. ¿Tiene conocimiento si se aplican procesos administrativos en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 11 Nivel de aplicación de procesos administrativos

	NIVELES	FRECUENCIAS
A	Siempre se aplican procesos administrativos	0
B	Muchas veces se aplican procesos administrativos	3
C	Pocas veces se aplican procesos administrativos	4
D	Nunca se aplican los procesos administrativos	0

Fuente: Entrevista a los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

La aplicación de conocimientos en el proceso administrativo no es constante y que muchas de las acciones se las realizan de manera empírica basadas en la experiencia y no se aplican fases como la planificación, la organización, la dirección y el control, lo que nos da como resultado que la gestión administrativa y el desarrollo organizacional no es eficiente y no ha permitido el mejorar las actividades administrativas, limitando la proyección de desarrollo y el direccionamiento del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

La falta de aplicación de los procesos administrativos limita la toma eficiente de decisiones deteniendo el direccionamiento a la solución de los problemas o necesidades de la organización.

11. ¿Está de acuerdo con la aplicación de un Plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 12 Perspectivas de aplicación de un plan estratégico

	RECOMENDACIÓN	FRECUENCIA
A	Si	6
B	No	1

Fuente: Entrevista a los directivos del GAD de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Esta pregunta se formuló con la finalidad de determinar si los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy están de acuerdo con la aplicación de un plan estratégico que identifique las estrategias, planes, programas o líneas de acción a seguir para la consecución de los objetivos institucionales y al desarrollo organizacional, con fin de prestar un mejor servicio a la comunidad.

Este resultado refleja la necesidad de implementar la planeación estratégica como puntal en el direccionamiento de las acciones de la organización, proyectándola a mejores días para los involucrados en esta, sin embargo, para su aplicación efectiva es necesaria la preparación de quienes lideran este proceso, minimizando de esta manera los riesgos al fracaso o la pérdida de recursos.

3.4 CONCLUSIONES

- El gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy se encuentra en un proceso de desarrollo constante el mismo que encuentra en el desconocimiento de la aplicación de procesos administrativos, grandes limitaciones fomentando la desorganización, la toma de decisiones sin bases científicas ni prácticas aumentando el riesgo de fracaso, además de la falta de capacitación en temáticas administrativas que faciliten la aplicación de herramientas enfocadas a la generación de procedimientos claros, el poco control de los procesos, el recursos financieros y el talento humanos.
- La falta de profesionales que impulsen un desarrollo organización sostenible y sustentable del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, no facilita la explotación de los recursos, de habilidades y destrezas de los dirigentes o miembros de la organización.
- Los resultados de la entrevista dieron a conocer la existencia de un clima laboral bueno con tendencias negativas, esto puede causar estragos en el desarrollo de procesos administrativos especialmente porque este se basa en el comportamiento de los miembros de la organización y su proyección a los cambios del entorno interno.
- El control limitado aplicado al análisis de la gestión administrativa no permite obtener poder de toma de decisiones efectivas, ya que no se cuenta con estudios concretos de la situación administrativa, cumplimiento de metas, ni del entorno de la organización.
- Se definió la necesidad de aplicar un Plan estratégico para el Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy que permita

establecer las estrategias, políticas, programas, planes, y tareas a seguir para buscar el desarrollo administrativo y funcional, llegando a abarcar todos los departamentos de la organización, fortaleciendo el proceso de capacitación como pilar.

- Se determinó que el proceso administrativo para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy son aplicados de manera empírica y se fundamenta en la experiencias de cada uno de sus dirigentes por lo que implementan la dirección y organización, dejando de lado la planificación y el control, procesos que fortalecen la administración y permiten una toma de decisiones de forma efectiva y eficiente.

3.5 RECOMENDACIONES

- Desarrollar procesos administrativos teórico – prácticos fortaleciendo el conocimiento e impulsando la capacitación constante de sus administradores, otorgando herramientas fundamentales para la toma de decisiones en la organización.
- Fortalecer el liderazgo mediante la motivación de los directivos y pobladores a través de conferencias y seminarios, permitiendo el desarrollo de un liderazgo participativo social, fundamentado en el bienestar de todos, desarrollando estrategias que permitan generar el cumplimiento de objetivos y metas.
- Impulsar una cultura organizacional en la que la misión, visión, filosofía, valores, objetivos y metas, sean de conocimientos de todos y sea la herramienta prioritaria para el funcionamiento de la organización.
- Fomentar la aplicación de métodos de control de gestión organizacional, entre las que se pueden mencionar el control de calidad y calidez, satisfacción del usuario y el control de la gestión por resultados, es decir, el establecer metas alcanzables y medibles en tiempos determinados.
- Se hace primordial la incorporación de profesionales que permitan la aplicación de guías de gestión concretas y funcionales, y facilite la consulta constante de los dirigentes y de los pobladores en general. Promover el mejoramiento del ambiente laboral, mediante el fortalecimiento laboral conjunto, creando una cultura organizacional enfocada a buscar el beneficio común sobre el interés individual.

- Promover programas y proyectos participativos direccionados a la aplicación de procesos, técnicas, herramientas y políticas enfocados al mejoramiento del nivel de conocimientos a los pobladores y su dirigencia en todos sus niveles.

3.6 ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

La encuesta fue realizada a los dirigentes y pobladores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, una vez determinada la muestra que determino encuestar a 137 personas, como quienes conocen a profundidad el manejo de la organización. Cada una de estas encuestas fue realizada en las visitas aleatorias puerta a puerta en las diferentes comunidades que constituyen la Parroquia Chanduy

En este proceso también se incluyó a los presidentes comunales, los que están relacionados directamente con la administración del GAD de la Parroquia Chanduy, ya que son el nexo con sus comunidades. Con la finalidad de obtener un conocimiento más amplio de la aplicación de procesos administrativos, el ambiente laboral, la capacitación de personal, las estrategias aplicadas, la percepción que tiene la población sobre la gestión cumplida por la organización, permitiendo establecer un diagnostico concreto y real de la situación de la organización.

3.7 Tabulación de las Encuestas

Se procedió a la codificación de las preguntas establecidas en la encuesta con la finalidad de obtener información verídica, esto mediante el análisis de los datos (expresiones y criterios) vertidos por las personas encuestadas, además, se procedió a la implementación de una matriz dividida por ítems a través un análisis e interpretación, en base a las dimensiones enfatizando los más importantes criterios, facilitando despejar dudas e inquietudes. Los resultados permiten concretar soluciones enfocadas al mejoramiento de la aplicación de procesos administrativos en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy

3.6.1 Análisis e interpretación de las encuestas

1. En su opinión ¿Cuál es nivel de aceptación de la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

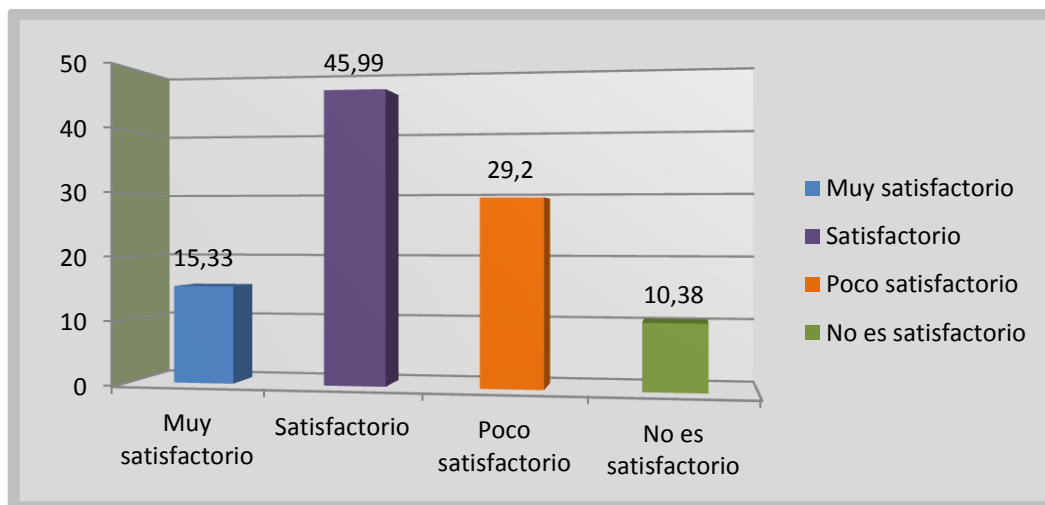
Tabla # 13 Aceptación de la gestión administrativa del GAD Parroquial de Chanduy

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	21	15,33
Satisfactorio	63	45,99
Poco satisfactorio	40	29,20
No es satisfactorio	14	10,38
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 8 Perspectivas del nivel de aceptación de la gestión administrativa



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Según los resultados el 46% calificaron a la gestión administrativa del GAD de la Parroquia Chanduy como satisfactorio con tendencia negativa ya que el 29% considero como poco satisfactoria a la gestión realizada, mientras que el 15% definió como una muy satisfactoria gestión administrativa, finalmente un 10% se pronunció por una gestión no satisfactoria.

2. ¿Cómo define Ud. el nivel de cumplimiento de la gestión por resultados (objetivos y metas) del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

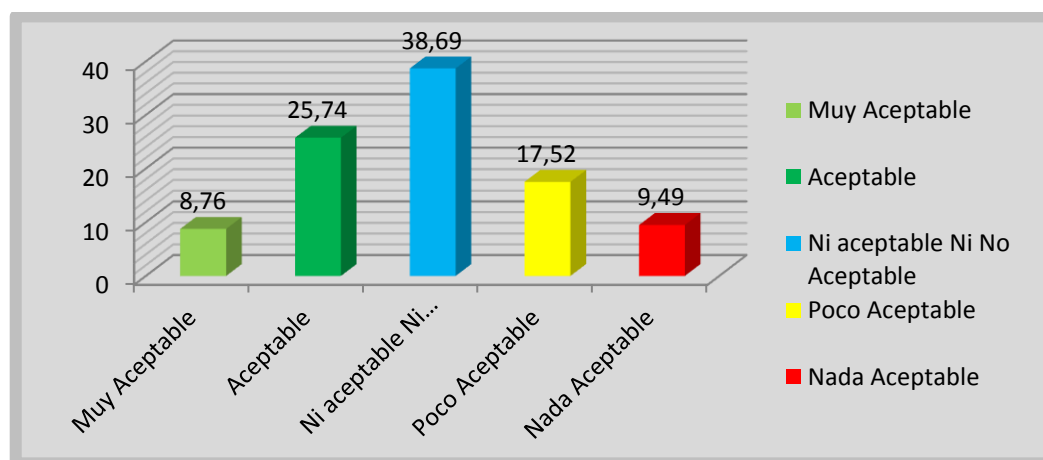
Tabla # 14 Perspectivas de cumplimiento de gestión por resultados

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Aceptable	12	8,76
Aceptable	35	25,74
Ni aceptable Ni No Aceptable	53	38,69
Poco Aceptable	24	17,52
Nada Aceptable	13	9,49
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 9 Cumplimiento de la gestión por resultados



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Se manifiesta que el 38,69 % de la muestra considera como ni aceptable ni no aceptable el cumplimiento de la gestión por resultados por parte del gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, es decir el cumplimiento de los objetivos y metas se lo considera de forma neutral, el 25,54% coincidió que la gestión de resultados es aceptable, el 17,53% considera como poco aceptable, el 9,49% manifiesta que es muy aceptable contrastando con el 8,76% que indican que la no es nada aceptable.

3. Algunas personas opinaron sobre la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, en su opinión ¿cómo define el manejo de los recursos?

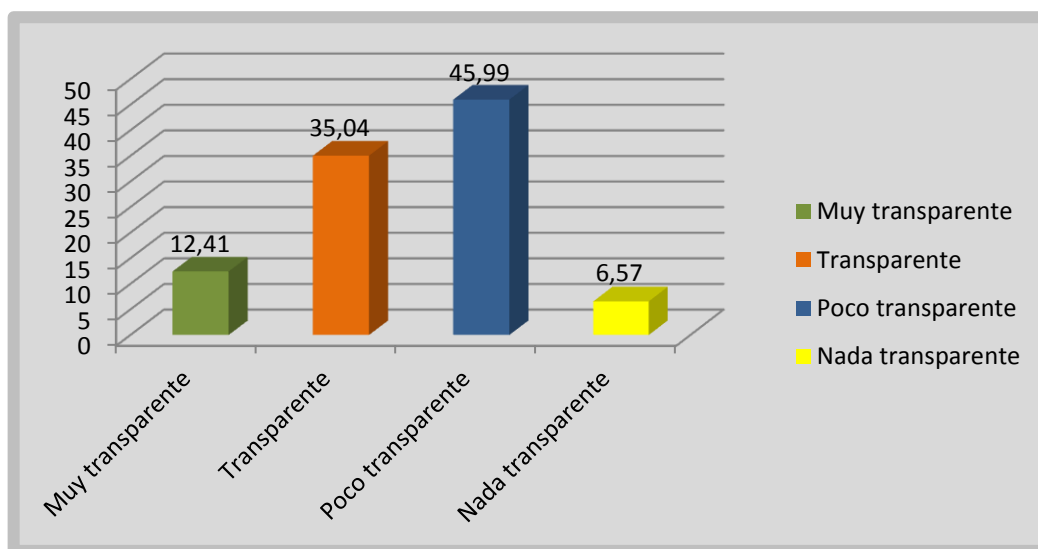
Tabla # 15 Perspectivas del manejo de recursos

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy transparente	17	12,41
Transparente	48	35,04
Poco transparente	63	45,99
Nada transparente	9	6,57
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 10 Manejo de los recursos



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

En cuanto al manejo transparente de los recursos los encuestados se pronunciaron en 45% poco transparente, 35% manifestó que el manejo es transparente, un 12,41% indicaron que la administración de los recurso es muy transparente y solo 6,49% expresaron que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy maneja de forma nada transparente los recursos creando un ambiente de inconformidad y falta de confianza, la misma que se puede mermar con la aplicación de estrategias.

4. ¿Cómo define Ud. el nivel de conocimientos que tienen los líderes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

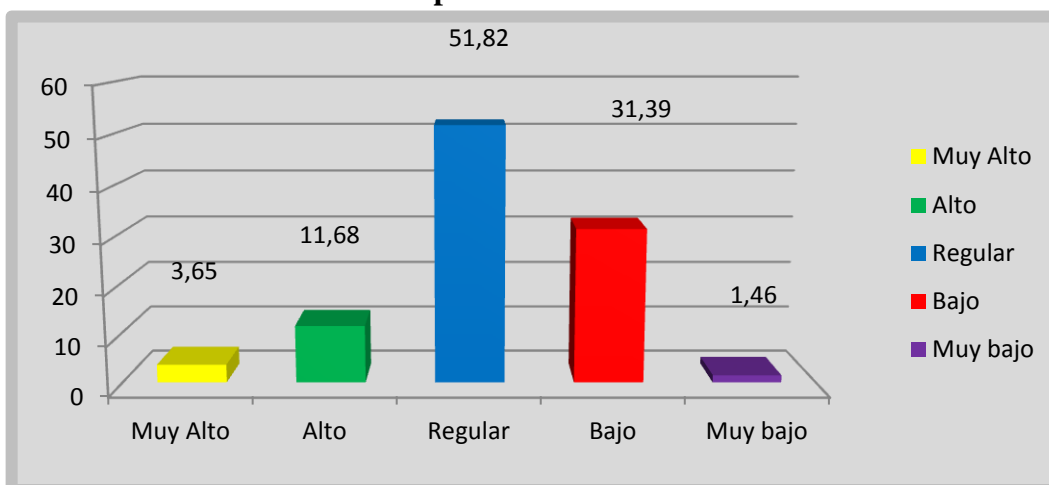
Tabla # 16 Perspectivas del nivel de conocimientos

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Alto	5	3,65
Alto	16	11,68
Regular	71	51,82
Bajo	43	31,39
Muy bajo	2	1,46
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 11 Perspectiva del nivel de conocimientos



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Se manifiesta que el 45,99% considera que el nivel de conocimiento de los líderes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es regular, mientras que el 31,39% manifiesta que el nivel de conocimientos es bajo, adicionalmente el 11,68% indica que tienen un alto nivel de conocimientos, el 3,65% determinó que el directorio de la organización cuenta con un alto nivel de conocimientos y finalmente solo 1,46% manifestó que el nivel de conocimientos es muy bajo.

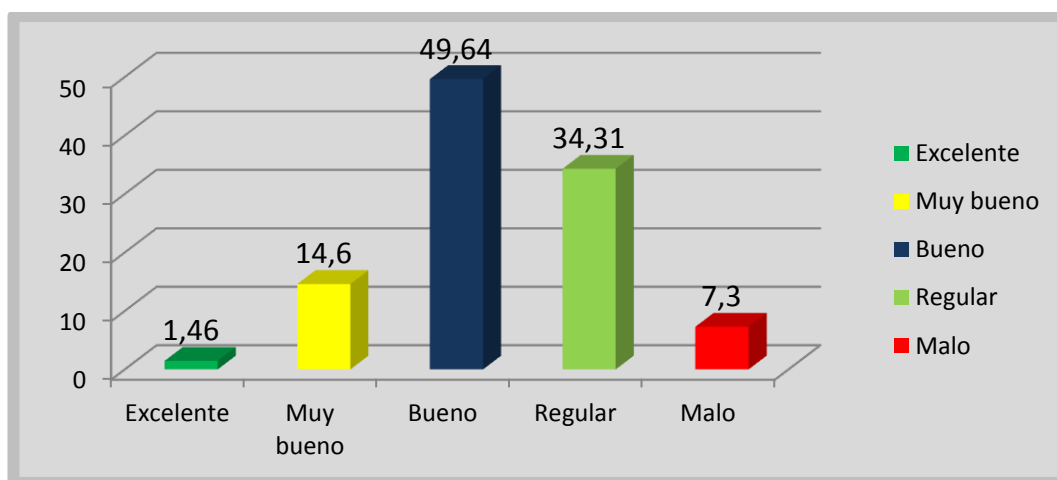
5. ¿Cómo define Ud. el nivel de liderazgo de la administración del Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 17 Perspectivas del liderazgo de la dirigencia del GAD Chanduy

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	1,46
Muy bueno	20	14,60
Bueno	68	49,64
Regular	47	34,31
Malo	10	7,30
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 12 Perspectivas de liderazgo



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

El análisis de los datos recolectados determinó que el 49,64% considera que el nivel de liderazgo de los dirigentes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es bueno, un 34,31% manifestó que es regular, el 14,60% se pronunció indicando que el nivel de liderazgo es muy bueno, el 7,30% indicó que el nivel de liderazgo es excelente y solo 1,46% que el nivel de liderazgo de los dirigentes es malo.

6. ¿Con que frecuencia considera Ud. que se implementan procesos de actualización científica en el Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

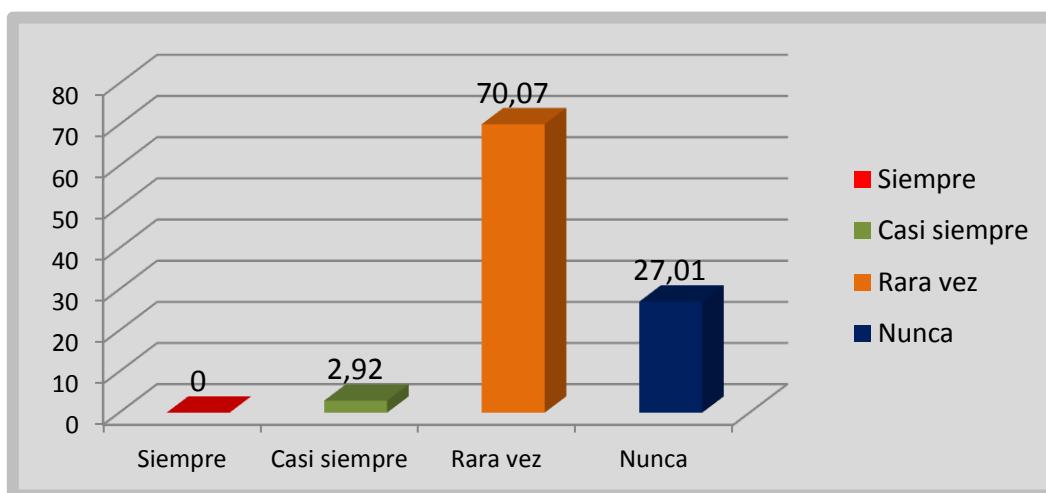
TABLA # 18 Frecuencia de implementación de procesos de actualización científica

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0,00
Casi siempre	4	2,92
Rara vez	96	70,07
Nunca	37	27,01
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 13 Frecuencia de la implementación de procesos de actualización científica



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Mediante este análisis se determinó que el 70,07% indica que la implementación de procesos de actualización científica se implementan muy rara vez en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, mientras que un 27,01% indica que este tipo de procesos no se aplican nunca este es un signo negativo para el desarrollo de una organización especialmente si la misma se dedica al área social, y solo un 2,92% manifestó que casi nunca se aplican procesos de actualización de conocimientos.

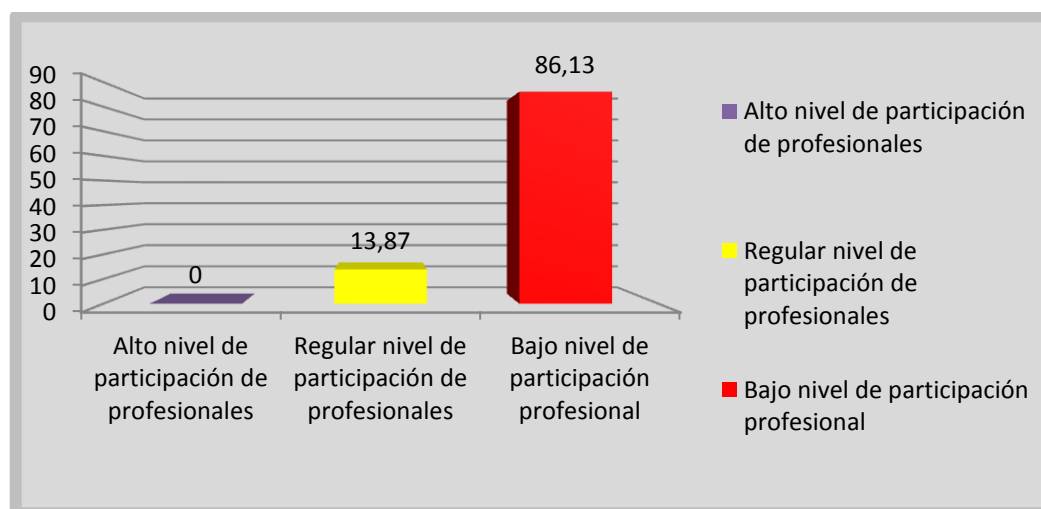
7. ¿Cómo considera el nivel de participación de profesionales en la administración del Gobierno Autónomo Descentralizados de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 19 Nivel de participación de profesionales

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto nivel de participación de profesionales	0	0,00
Regular nivel de participación de profesionales	19	13,87
Bajo nivel de participación profesional	118	86,13
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 14 Nivel de participación de profesionales



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Las personas encuestadas consideraron que el nivel de participación de profesionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es en un 86,13% muy bajo esto como resultado de la falta de profesionales en áreas administrativas, disminuyendo el área de acción y las perspectivas al desarrollo, mientras que el 13,87% manifestaron que el nivel de participación de profesionales es regular, por ende se ha identificado que es necesario la incorporación de profesionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

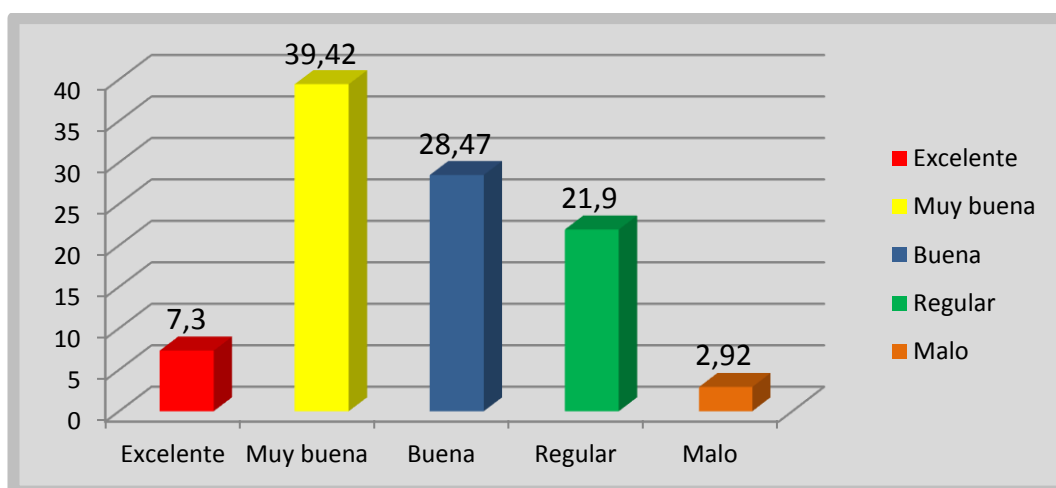
8. ¿Cómo califica Ud. el ambiente laboral del Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 20 Perspectivas del ambiente laboral

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	10	7,30
Muy buena	54	39,42
Buena	39	28,47
Regular	30	21,90
Malo	4	2,92
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 15 Perspectivas del ambiente laboral



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Los encuestados se pronunciaron obteniendo como resultado que un 39,42% opina que el ambiente laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es muy bueno, mientras que el 28,47% menciono que el ambiente aboral es bueno, el 21,90% indicó que el ambiente laboral es regular, solo el 7,30% manifestó que el ambiente laboral de Gobierno Autónomo Descentralizado es excelente y finalmente el 2,92% se inclinó por decir que el ambiente laboral es malo.

9. ¿Cuáles de los siguientes índices de control considera Ud. que son implementados por el GAD de la Parroquia Chanduy?

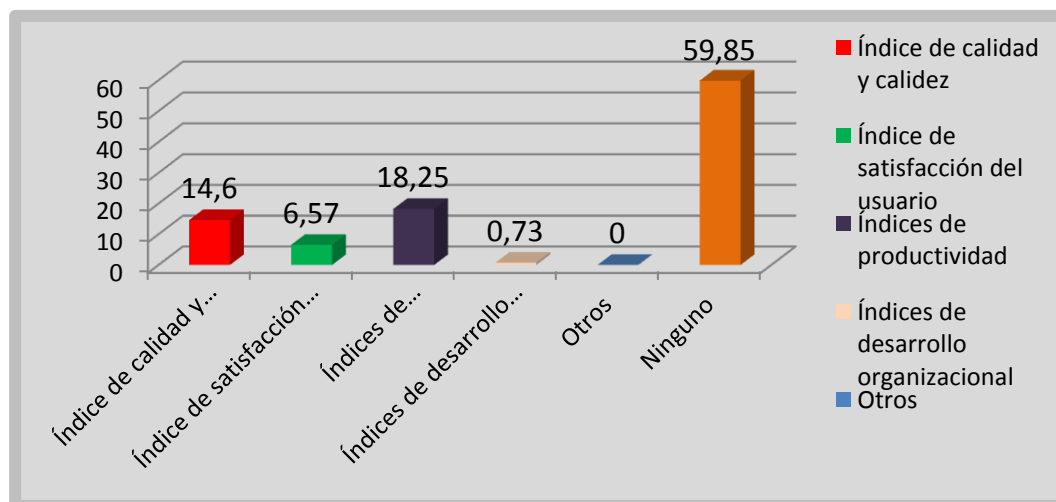
Tabla # 21 Índices de control de procesos GAD de la parroquia

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Índice de calidad y calidez	20	14,60
Índice de satisfacción del usuario	9	6,57
Índices de productividad	25	18,25
Índices de desarrollo organizacional	1	0,73
Otros	0	0,00
Ninguno	82	59,85
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 16 Índices de control de procesos GAD de la parroquia



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Se ha determinado que el 59,85% de los encuestados manifestaron que no se aplica ningún control de procesos, el 18,25% indicó que en la gestión administrativa se aplicaban índices de productividad, un 14,60% determinó que se implementaban índices de calidad y calidez, el 6,57% manifestó que se aplican índices de satisfacción del usuario como proceso de control y un 0,73% opinó que se implementaban índices de desarrollo organizacional.

10. ¿Cómo calificaría el nivel de satisfacción de los servicios prestados a la comunidad por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

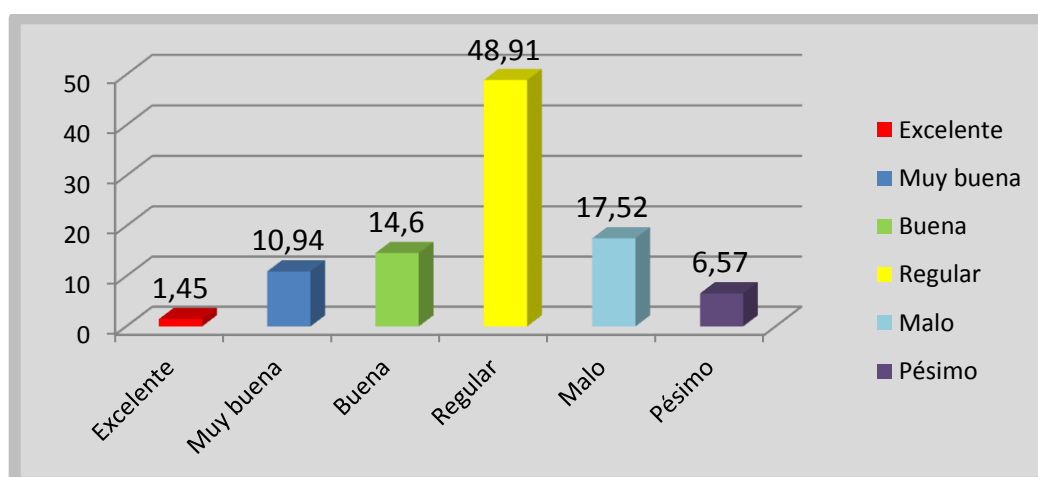
Tabla # 22 Nivel de satisfacción de los servicios prestados

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	1,45
Muy buena	15	10,94
Buena	20	14,60
Regular	67	48,91
Malo	24	17,52
Pésimo	9	6,57
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 17 Nivel de satisfacción de los servicios prestados



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Mediante esta pregunta se analizó el nivel de satisfacción del usuario determinando que el 48,91 % indica que el servicio que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es regular, el 17,52% manifiesta que el servicio es malo, mientras que un 14,60% calificó al servicio de la organización como buena, el 10,94% se pronunció por considerar muy bueno el servicio, mientras 6,57% calificó como pésimo el servicio y finalmente 1,45% manifiesta por lo contrario que el servicio es excelente.

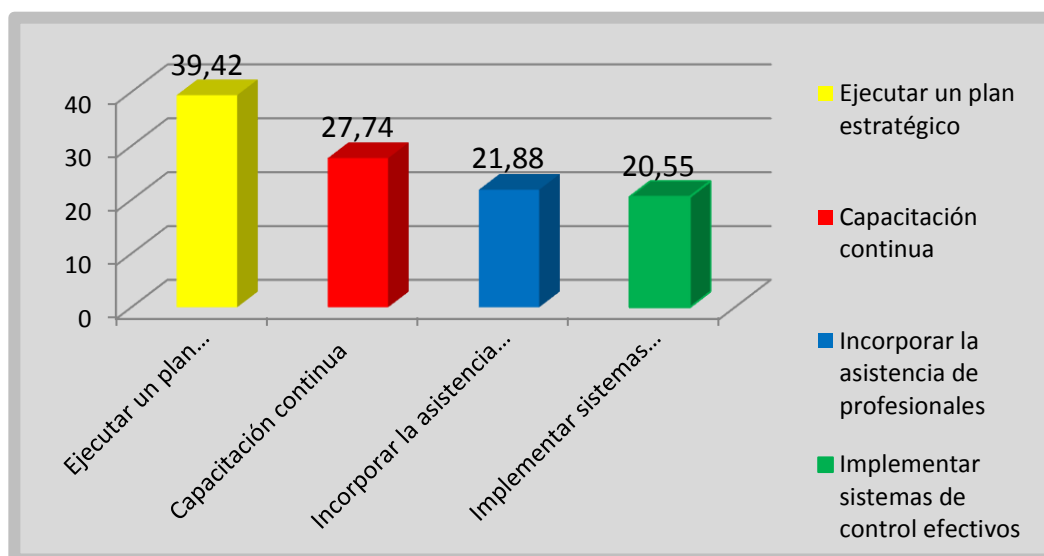
11. ¿Cuál de estas recomendaciones sugiere Ud. Para mejorar el desarrollo organizacional del GAD de la Parroquia Chanduy?

Tabla # 23 Recomendaciones para el desarrollo organizacional del GAD

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ejecutar un plan estratégico	54	39,42
Capacitación continua	38	27,74
Incorporar la asistencia de profesionales	30	21,88
Implementar sistemas de control efectivos	15	20,55
TOTAL	137	100

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 18 Recomendaciones para el desarrollo organizacional del GAD.



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Las personas encuestada manifestaron en un 39,42% la necesidad de implementar una Plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, el 27,74% indicaron como factible la capacitación continua de sus miembros, mientras que el 21,88% mencionaron que es necesaria la incorporación de profesionales especializados en áreas administrativas y por último se recomendó la aplicación de sistemas de control más efectivos.

12. ¿Cuál importe es para Ud. que el GAD implemente un departamento de desarrollo de proyectos productivos?

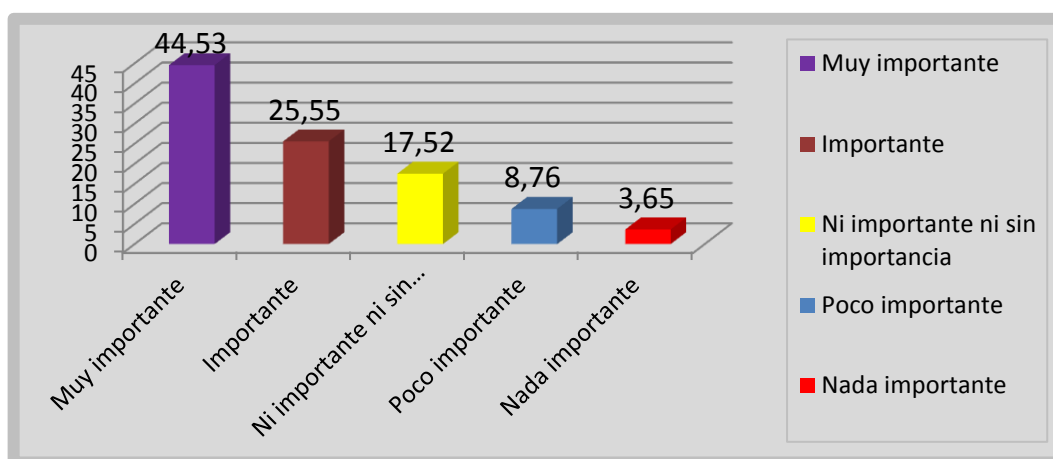
TABLA # 24 Implementación de un departamento de desarrollo de proyectos productivos (GAD Parroquial)

VALORACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy importante	61	44,53
Importante	35	25,55
Ni importante ni sin importancia	24	17,52
Poco importante	12	8,76
Nada importante	5	3,65

Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Gráfico # 19 Implementación de un departamento de desarrollo de proyectos productivos (GAD Parroquial)



Fuente: Muestra de los habitantes de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

En cuanto a la implementación de un departamento de desarrollo de proyectos productivos el 44,53% considero que muy importante, el 25,55% destacó que es importante, mientras que 17,52% lo definió como ni importantes ni sin importancia, por lo contrario el 8,76% considero que es poco importante y finalmente 8,76% indicó que es nada importante.

3.7 CONCLUSIONES

- Mediante el análisis de los resultados se determinó que en nivel de aceptación de la gestión administrativa que se lleva a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es satisfactoria lo que nos permite identificar que los procesos se cumplen de forma empírica aumentando el margen de error en la toma de decisiones, lo que puede provocar la disminución de pérdida de recursos, la acción participativa de la dirigencia con su entorno se desarrolla de manera normal, sin embargo la administración con bases científicas busca la explotación sostenida y sustentable de los recursos.
- Mediante este estudio se identificó procesos o lineamientos que facilitaran la elaboración y ejecución de estrategias, programas y planes de acción que permitan que la administración del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy mejore su gestión mediante procesos administrativos claros.
- Se concluyó que el nivel de conocimientos de los dirigentes del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy no es el adecuado para implementar procesos de actualización científica, determinando esto como un problema que detiene el desarrollo organizacional y el de su comunidad.
- Se definió que no se aplican procesos de control en la administración del GAD de la Parroquia Chanduy, la gestión administrativa a lo largo del tiempo no ha sido cualificada ni cuantificada, es decir que no han existido herramientas básicas para la toma de decisiones, las mismas que permiten tener una perspectiva más amplia de las opciones que presenta el ambiente interno de la organización, también implica el compromiso del talento humano para con la organización.

3.8 RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar sistemas de capacitación constante, que formen y amplíe la capacidad cognitivas de los dirigentes y que fortalezca el liderazgo con el que llevan adelante su gestión, la búsqueda del conocimiento debe de estar manejada por instituciones de investigación científicas que enfoques sus esfuerzo en implementar programas de capacitación que fortalezcan el desarrollo social de manera conjunta, es decir, instituciones, dirigencia y comunidad.
- Aprovechar las herramientas de control para mejorar la gestión de los diferentes ámbitos de la organización sea esta en el servicio social, área financiera, área administrativa, formulación y gestión de proyectos productivos, los que permitirán desarrollar fuentes de información relevantes para la aplicación de planes de contingencia continua. Facilitar el acceso a la información en todas sus áreas: planes, programas, presupuestos y procesos de adquisición con la finalidad que exista una fiscalización constante de los miembros de la comunidad, proyectando una imagen de gestión transparente y responsable.
- Se recomienda implementar en la planificación anual presupuesto para la gestión, o búsqueda de capacitación, seminarios, charlas y conferencias que aporten al desarrollo de las habilidades y destrezas de quienes llevan a delante la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.
- Como resultado general se recomienda la aplicación de un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy direccionado a fortalecer los conocimientos científicos de sus dirigentes.

CAPÍTULO IV

PLAN DE ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2013

4.1 PRESENTACIÓN

El presente Plan Estratégico se ha desarrollado en beneficio del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013, esto debido a la falta de implementación de procesos administrativos, lineamientos estratégicos y directrices dentro de su ambiente interno, enfocados a la búsqueda del desarrollo organizacional mejorando la actual Gestión Administrativa de los recursos disponibles en el entorno y poder solucionar las diferentes necesidades y falencias que existen.

Además esta propuesta contiene pensamiento estratégico administrativo y lineamientos operativos fortalecidos de forma participativa por todos los involucrados entre lo que se puede mencionar como entes base a los Directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy y a sus habitantes con poder de decisión, implementando métodos de desarrollo administrativo enmarcados en la con la Visión, Misión y Filosofía, las mismas que permiten direccionar las diversas actividades que se vayan a ejecutar dentro del plan de acción, impulsando la aplicación de la planificación a corto, mediano y largo plazo, fortalecido con la aplicación de políticas, reglas y procedimientos administrativos claros y específicos para la organización y su entorno.

También es necesario establecer un programa general formado de proyectos direccionados a la solución efectiva de un problema o a la satisfacción de una

necesidad administrativa, con la finalidad de mejorar los procesos que se han ejecutado a través de los años de forma empírica, sin la aplicación del conocimiento científico como herramienta para el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

4.2 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.

La Parroquia Chanduy actualmente implementa actividades productivas direccionada a su desarrollo, en el campo académico se ve condicionado esto debido a las limitaciones existentes en el sector, por lo general las actividades productivas se basan en la práctica de métodos empíricos, por lo que no se aprovechan eficientemente los recursos, esto responde a los altos nivel de personas que no cuentan con capacitación profesional, el liderazgo de los grupos u organizaciones sociales formales o informales no se desarrolla de manera ágil, al igual que procesos administrativos que ayuden a la comunidad.

El análisis de los resultados de la encuesta arrojó deducciones relevantes en el desarrollo de la propuesta, el establecimiento de indicadores fortalecen la implementación de la misma, esto por motivado por la falta de planificación de las actividades que desarrollan, por lo que es preciso la implementación de un Plan estratégico.

4.3 DATOS DE IDENTIFICACIÓN.

PARROQUIA: Chanduy

PROVINCIA: Santa Elena.

REGIÓN: Costa.

Límites: Al Norte con Parroquia Atahualpa, Al Sur con Provincia del Guayas, al Este con Parroquia Julio Moreno y al Oeste con el Océano Pacífico.

Latitud: 22° latitud Sur

Extensión: 865.73 Km.2

Clima: Cálidos y Variado

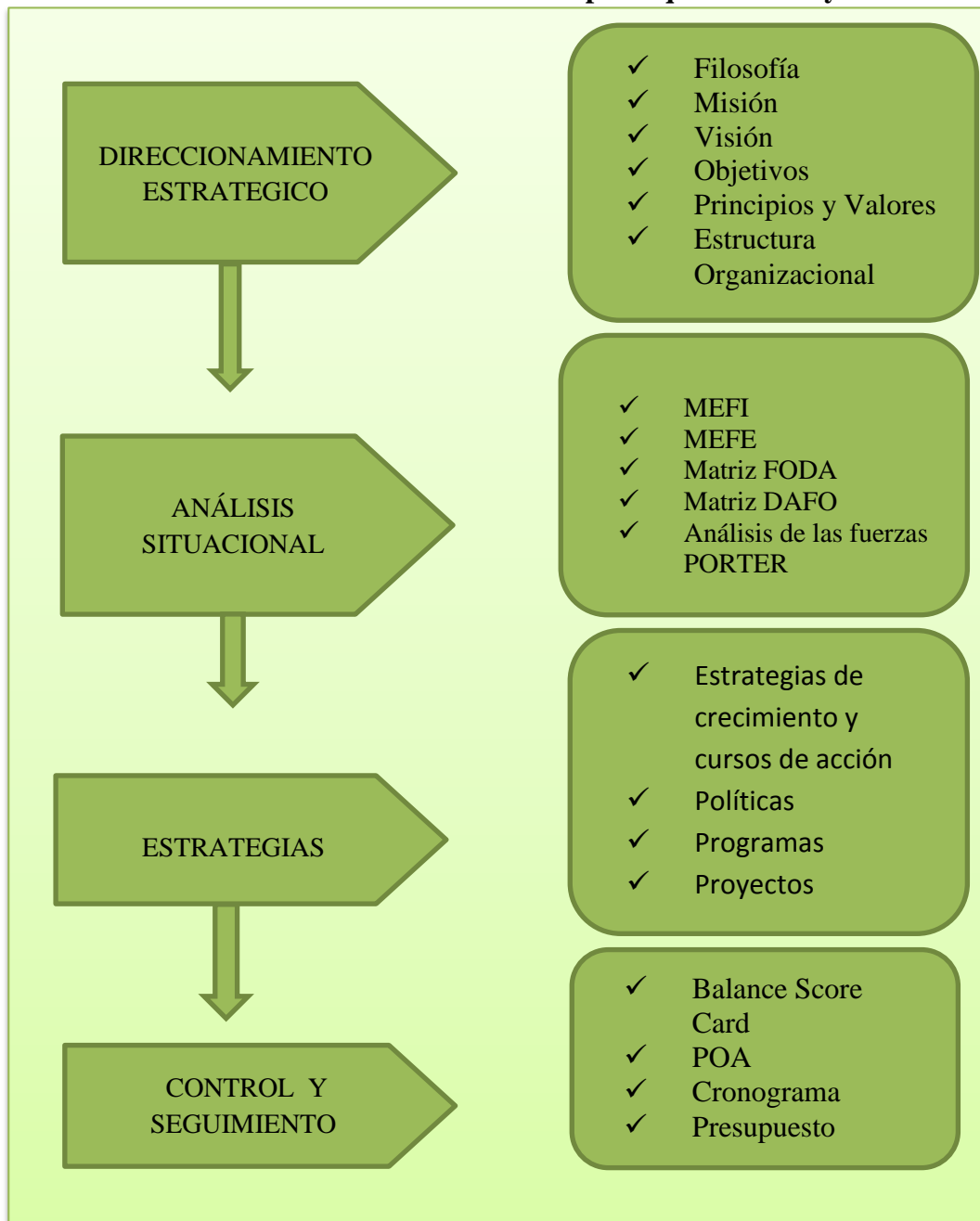
Población: La Parroquia Chanduy cuenta con 20.000 habitantes, repartidos en 13 comunas:

- Cabecera Parroquial de Chanduy 3.000 habitantes
- Comuna Pechiche 3.000 habitantes
- Comuna Manantial 1.100 habitantes
- Comuna El Real 1.100 habitantes
- Comuna Puerto de Chanduy 2.000 habitantes
- Comuna San Rafael (1 recinto) 2.300 habitantes
- Comuna Engunga 3.000 habitantes
- Comuna Tugaduaja 1.000 habitantes
- Comuna Zapotal (1 recinto) 1.000 habitantes
- Comuna Sucre 200 habitantes
- Comunas Olmedo 200 habitantes
- Comuna Villingota 200 habitantes
- Comuna Cienega 150 habitantes
- Comuna bajada de Chanduy: 10 recintos 1.750 Habitantes

4.4 MODELO DE PLAN ESTRATÉGICO.

Mediante el estudio de los modelos de Planificación estratégica se ha definido que el modelo que cumple con las necesidades del GAD de la Parroquia Chanduy es:

Gráfico N° 20 Modelo de planificación estratégica para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Chanduy.



Fuente: Modelo de Planeación Estratégica Kotler
Elaborado por : Christian Andrés Malavé Orrala

Para el desarrollo de la propuesta se ha considerado la implementación de varios modelos entre los que podemos mencionar: el de Kotler Philip y Quizhpe Víctor H. Este es el que se adapta de mejor manera a las necesidades del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, su elaboración e implementación permitirá el mejoramiento de la gestión administrativa impulsando un desarrollo organizacional sostenible y sustentable en el tiempo, beneficiando a los dirigentes, líderes comunitarios y a los pobladores de la Parroquia..

4.4.1 Direccionamiento estratégico

4.4.1.1 Filosofía

El gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy se identifica por ser una organización social integrada por individuos que comparten conocimientos, costumbres, tradiciones, intereses y aspiraciones comunes, proyectándose al aprovechamiento de los recursos que dispone, fomentando el desarrollo estratégico, funcional, científico, económico y administrativo de la organización, pero sobre todo el desarrollo humano de sus habitantes.

4.4.1.2 Misión

Administrar de manera eficaz y eficiente los recursos, implementando procesos administrativos de calidad, fomentando el desarrollo socio-económico sostenible y sustentable, mediante la colaboración de sus miembros con el respaldo del Gobierno Cantonal, Provincial y Nacional, mejorando el nivel de la calidad de vida de los habitantes.

4.4.1.3 Visión

Liderar el desarrollo organizacional de la región, optimizando la aplicación de procesos administrativos teóricos – prácticos, brindando un servicio social de calidad y calidez, satisfaciendo las necesidades de la comunidad.

4.4.1.4 Objetivos propuestos

Objetivo General

- Fomentar el desarrollo de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, mediante la elaboración de un plan estratégico que permita el mejoramiento de los procesos administrativos, aplicando estrategias y planes enfocados a erradicar las deficiencias existente en el desarrollo organizacional, con el fin de impulsar el crecimiento socio-económico de la comunidad.

Objetivos Específicos

1. Impulsar el desarrollo organizacional del GAD de la Parroquia Chanduy a través de la implementación de procesos administrativos de calidad, que permitan el manejo eficaz y eficiente de los recursos.
2. Diseñar un Programa y Proyectos de capacitación en liderazgo comunitario, motivando a la comunidad a generar liderazgo participativo.
3. Desarrollar capacitaciones enfocadas a la implementación de procesos de control en la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.
4. Promover la vinculación con Instituciones de Educación Superior, instituciones del estado, privadas y ONGs, impulsando así el análisis de viabilidad de proyectos productivos propuestos por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy o por su comunidad.

4.4.1.5 Principios y valores

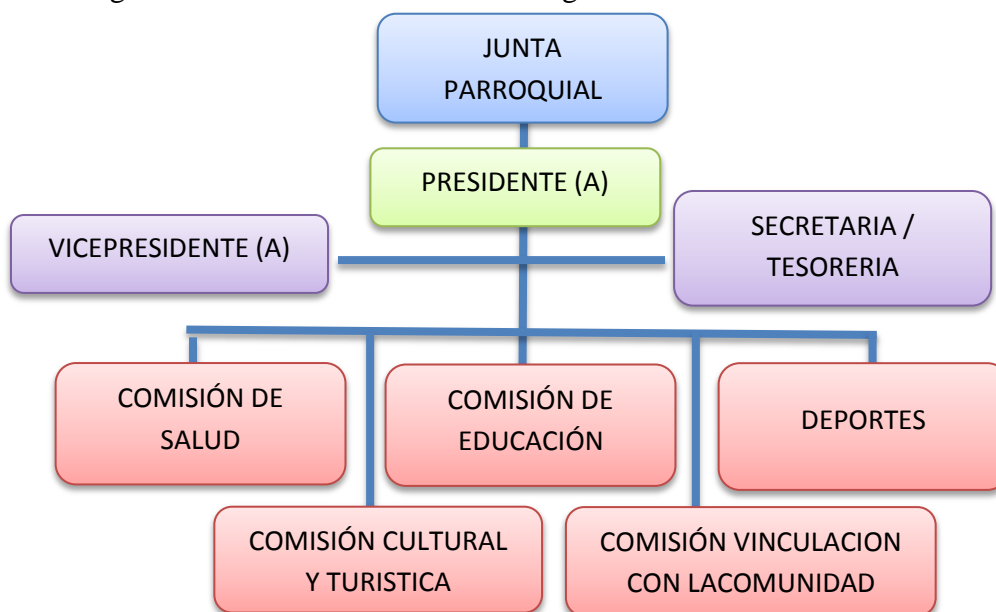
La dirigencia del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy y sus habitantes, consideran la aplicación de principios orientadores a la administración participativa, solidaria, transparente y responsable con el medio ambiente, generadores de una cultura organizacional ejemplo de Institucionalidad.

Los Principios y Valores que se aplicarán en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy serán:

1. **Responsabilidad:** Promover el compromiso con las actividades ejecutadas en pro del cumplimiento de las obligaciones y deberes de cada una de las funciones dentro de la organización, priorizando siempre la responsabilidad social y la protección del medio ambiental.
2. **Honestidad:** Impulsar la aplicación de la decencia, la justicia y la honradez en las acciones emprendidas, actuando siempre de acuerdo a lo que se piense y se sienta.
3. **Respeto:** Reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades y capacidades de los miembros de la sociedad, promoviendo la paz, reconociendo el valor del ser humano, sobre todas las cosas defendiendo siempre el derechos de los demás.
4. **Transparencia:** Permitirle a la comunidad el acceso a la información de las gestiones que se lleven adelante por parte de la administración de la organización.
5. **Lealtad:** Promover la defensa de los interés comunes sobre los individuales, impulsando el compromiso de nunca darle la espalda a la organización, fortaleciendo la fidelidad en las relaciones laborales y de cooperación conjunta.
6. **Calidad y calidez:** Tener la capacidad de satisfacer necesidades de la comunidad incorporando la amabilidad, la sonrisa y cortesía como punto eje en el trato a nuestros usuarios.

Con la aplicación de estos valores se busca impulsar una cultura organizacional participativa, en la que exista el espíritu de equipo. Proyectando el compromiso entre los miembros del Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy y la comunidad.

4.4.1.6 Orgánico funcional de la estructura organizacional. Gráfico N° 21



Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy
Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

El Orgánico funcional propuesto para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es de carácter o tipo lineal, esto se basó a la distribución de funciones y la interacción existentes entre estas, donde los delegados o responsables se vinculan y prestan apoyo mutuo con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido por la organización a través del Plan parroquial de desarrollo y ordenamiento territorial, en cumplimiento del código orgánico de organización territorial, autonomía y descentralización (COOTAD), fortaleciendo el desarrollo organizacional mediante la delimitación de las funciones del GAD Parroquial. Las funciones de cada uno de los miembros del GAD Parroquial de Chanduy están establecidas en el código orgánico de organización territorial, autonomía y descentralización, en su Capítulo IV, Artículo 67 hasta el Art. 71

4.5 Análisis situacional

4.5.1 Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

La aplicación de este procedimiento permitirá conocer la situación actual del entorno, definiendo si se están empleando de manera eficiente sus fuerzas y si el aprovechamiento de las oportunidades se la ejecuta de manera eficiente, contrarrestando las posibles amenazas.

Cuadro # 7 Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

factores críticos para el éxito	Peso	Calif.	Ponderado
OPORTUNIDADES			
Aporte del MAGAP	0,08	3	0,24
Apoyo del Ministerio de Educación y Cultura	0,05	3	0,15
Apoyo del Ministerio de Salud Pública	0,08	3	0,24
Apoyo de la Corporación Financiera Nacional	0,07	2	0,14
Aporte del Seguro Social Campesino	0,04	2	0,08
Impulso social de MIES	0,02	2	0,04
Aporte del Banco de Fomento	0,04	3	0,12
Impulso de capacitaciones por parte de la UPSE	0,04	2	0,08
Plan Internacional	0,02	1	0,02
Aporte del Ministerio de Vivienda	0,04	3	0,12
Explotación minera	0,02	2	0,04
AMENAZAS			
Conflicto de tierras comunales	0,08	3	0,24
Contaminación del medio ambiente	0,05	2	0,15
Marginación de los gobiernos seccionales	0,10	4	0,40
Inseguridad	0,07	3	0,21
Cortes de suministro de agua y energía eléctrica	0,07	3	0,21
Enfermedades	0,06	3	0,18
Aumento de precios de suministros agrícolas	0,07	2	0,14
TOTALES	1		2,8

Fuente: Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFE)

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Mediante el análisis MEFE obtuvimos el resultado de 2.80, el mismo que significa que la organización puede hacer frente a las adversidades pero que debe diseñar estrategias para contrarrestar las debilidades y amenazas.

4.5.2 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

El procedimiento de la matriz (MEFI) radica en la designación de un peso y una calificación para obtener como resultado un total ponderado por cada uno de los factores mencionados, ya sea para las fortalezas y sus debilidades la suma de este total ponderado revelará si el GAD de la Parroquia Chanduy, es débil o fuerte internamente.

Cuadro # 8 Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

factores críticos para el éxito	Peso	Calif.	Pond.
FORTALEZAS			
1. Es reconocido por la ley como GAD.	0,05	4	0,20
2. Recursos humanos con deseo de superación.	0,03	3	0,09
3. Recursos productivos:	0,05	3	0,15
4. Atractivos turísticos	0,03	2	0,06
5. Cuenta con organizaciones de desarrollo social con ayuda internacional.	0,04	2	0,08
6. Posee Subcentros de Salud distribuido de manera estratégica a lo largo de sus comunidades.	0,05	2	0,10
7. Cuenta con el apoyo de todas las Instituciones gubernamentales.	0,08	3	0,24
8. Traspase de agua.	0,05	3	0,15
9. Cuenta con el apoyo de Instituciones financiera.	0,04	3	0,12
10. Tiene acceso directo a las principales vías y carreteras	0,04	4	0,16
11. Cuenta con una planta de procesamiento y bombeo de agua potable.	0,02	3	0,06
12. Cuenta con una nueva infraestructura (casa parroquial).	0,04	2	0,08
DEBILIDADES			
1. Falta de conocimientos científicos teórico – prácticos en los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy.	0,06	3	0,18
2. Falta de motivación, iniciativa y asesoría por parte de los pobladores de la Parroquia.	0,06	2	0,12
3. Falta de recursos económicos.	0,05	4	0,20
4. Pocas probabilidades de que los jóvenes luego de haber terminado el bachillerato continúen con sus estudios superiores.	0,03	4	0,12
5. Deficientes servicios básicos.	0,05	3	0,15
6. No hay fuentes de trabajo permanentes.	0,04	4	0,16
7. Carreteras y caminos vecinales en mal estado.	0,07	3	0,21
8. La infraestructura de Escuelas y Centros de Educación en mal estado	0,03	2	0,06
9. Altos niveles de contaminación.	0,05	2	0,10
10. Inseguridad.	0,04	3	0,12
TOTALES	1		2,91

Fuente: Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)
 Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

Mediante el análisis MEFI se obtuvo el resultado de 2.91, Esto significa que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy tiene una estructura interna fuerte pero que deberá afrontar y superar las debilidades con la finalidad de consolidar su estructura organizacional.

4.5.3 Análisis FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy

El análisis FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy busca identificar las fuerzas positivas que hay que mejorar y fuerzas negativas que hay que contrarrestar.

Cuadro # 9 Análisis FODA

FORTALEZA	DEBILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Es reconocido por la ley como Gobierno Autónomo Descentralizado. 2. Recursos humanos con deseo de superación. 3. Recursos productivos: cuenta con gran perfil costanero y amplias extensiones para la agricultura. 4. Atractivos turísticos: cuenta con amplias playas, museos y excelente gastronomía 5. Disponibilidad tierras comunales. 6. Cuenta con Institución educativa primaria y secundaria. 7. Cuenta con organizaciones de desarrollo social con ayuda internacional. 8. Posee Subcentros de Salud distribuido de manera estratégica a lo largo de sus comunidades. 9. Cuenta con el apoyo de todas las Instituciones gubernamentales. 10. Se encuentra atravesada por el canal principal de suministro de agua de la Provincia. 11. Cuenta con el apoyo de Instituciones financiera en la inversión de proyectos productivos. 12. Tiene acceso directo a las principales vías y carreteras que conectan a la Provincia con el resto del País. 13. Posee con una planta de procesamiento y bombeo de agua potable. 14. Cuenta con una nueva infraestructura (casa parroquial) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de conocimientos científicos teórico – prácticos en los dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy. 2. Falta de motivación, iniciativa y asesoría por parte del GAD para con sus pobladores, limitando el desarrollo productivo comunitario. 3. Falta de recursos económicos. 4. Pocas probabilidades de que los jóvenes luego de haber terminado el bachillerato continúen con sus estudios superiores. 5. Deficientes servicios de energía eléctrica, agua potable y la falta de alcantarillado pluvial y sanitario en gran parte de la Parroquia. 6. No hay fuentes de trabajo permanentes. 7. Carreteras y caminos vecinales en mal estado. 8. La infraestructura de Escuelas y Centros de Educación se encuentran en estados no óptimos para su funcionamiento. 9. Altos niveles de contaminación por parte de las industrias establecidas en la zona. 10. Inseguridad de los pobladores, pescadores en el puerto y en altamar, por el corto número de agentes policiales asignados al cuidado de la Parroquia.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyo en la implementación de planes habitacionales por el Ministerio de Vivienda. 2. Impulso en la ejecución de proyectos productivos por el MAGAP para aumentar la producción agrícola y ganadera. 3. Explotar el ecoturismo de la Comunidad por parte del Ministerio de turismo. 4. Apoyo en el mejoramiento de la infraestructura y personal docente de las Instituciones Educativas por parte del Ministerio de Educación. 5. Reconstrucción de las principales vías de acceso por parte del Gobierno Provincial. 6. Colaboración por el Seguro Social Campesino. 7. Aportes para el desarrollo de proyectos sociales por parte de Plan Internacional. 8. Acceder a capacitación y asesoría por parte de alumnos y profesionales de la UPSE. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usurpación y conflicto de tierras comunales 2. Impacto medioambiental 3. Despreocupación y olvido por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena. 4. Enfermedades. 5. Incumplimientos con los convenios por parte de la Prefectura de Santa Elena. 6. Escasez agua potable y agua para riego.

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.5.4 Análisis DAFO

La matriz DAFO conduce al desarrollo de cuatro tipos de estrategias que son: estrategia FO, estrategia DO, estrategia FA y la estrategia DA, de tal forma se podrán encontrar diferentes estrategias que permitirán mejorar la gestión organizacional.

Cuadro # 10 Análisis DAFO

FO (MAXI-MAXI)	DO (MINI-MAXI)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vincular y gestionar proyectos de vivienda con el MIDUVI para las familias más necesitadas. 2. Gestionar la participación activa del MAGAP en capacitación, estudio e implementación de proyectos productivos para los pobladores de la Parroquia. 3. Implementar proyectos de ecoturismo y desarrollo artesanal por parte del Ministerio de turismo. 4. Impulsar la implementación de planes de restauración de la infraestructura educativa. 5. Gestionar la reconstrucción de vías y caminos vecinales. 6. Impulsar el desarrollo tecnológico y profesional de los sub-centros de salud. 7. Gestionar el desarrollo de programas de capacitación profesional en las instalaciones de la nueva casa parroquial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar programas de capacitación áreas administrativas a los dirigentes y personal administrativo del GAD Parroquial, fomentando el desarrollo organizacional. 2. Fomentar fuentes de empleo sostenibles para los pobladores de la Parroquia. 3. Aplicar campañas de motivación y desarrollo personal a los dirigentes y pobladores de la Parroquia Chanduy. 4. Impulsar campañas de información para la solicitud de créditos educativos para el desarrollo profesional de los jóvenes de la Parroquia. 5. Implementación de brigadas de seguridad ciudadana (programa de la policía nacional).
FA (MAXI-MINI)	DA (MINI-MINI)
<p>RESPUESTAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecimiento del vínculo entre los comuneros y poblaciones aledañas, erradicando los conflictos por tierras. 2. Ejecutar campañas de protección y remediación ambiental. 3. Fomentar las relaciones entre los representantes de los Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy y el GADs Municipal de Santa Elena. 4. gestionar campañas de prevención de enfermedades impulsado por el Ministerio de salud pública. 	<p>REPLIEGUE</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mejorar el ambiente organizacional del GAD de la Parroquia Chanduy. 2. Impulsar la ejecución de obras públicas que generen puestos de trabajo. 3. Mejoramiento los servicios básicos. 4. Realizar Programas y Proyectos para luego presentarlos en los Gobiernos Seccionales.

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.5.5 Análisis de la 5 fuerzas de Porter

4.5.5.1.1 Amenaza de entrada de nuevos competidores

Dentro de la Parroquia Rural Chanduy se considera como amenaza de entrada de nuevos competidores a organizaciones sin fines de lucro (ONG) estas organizaciones cuentan con recursos propios y buscan fines comunes en los que se puede mencionar la parte social y productiva, con la finalidad de establecer un sistema social y solidario, cuyo fin es mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la Parroquia.

4.5.5.1.2 La rivalidad entre los competidores

El Gobierno Autónomo Descentralizado define como rivales a los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Parroquia Atahualpa y Colonche. Ya que sus representantes constantemente gestionan proyectos productivos y sociales para sus comunidades. Acaparando recursos de organismos gubernamentales y de la empresa privada en post del beneficio común de sus sectores, sin dejar de lado los conflictos que tienen algunas comunas por la distribución y posesión de tierras comunales pertenecientes a estas Parroquias, cabe recalcar que las Parroquias se encuentran en constante desarrollo y por ende componen un ambiente de competitividad de alto nivel.

4.5.5.1.3 Poder de negociación de los proveedores

Poder de negociación de los proveedores toma importancia ya que estos prestan los recursos y servicios que de manera directa o indirecta los mismos que satisfacen las necesidades de la comunidad de la Parroquia Chanduy, en este proceso lo que se destaca es el poder que toman al ser pieza fundamental del desarrollo social y comunitario, resaltando el trabajo de Instituciones públicas tales como: El Ministerio de Educación, Ministerio de Salud Pública, Banco Nacional de Fomento, Ministerio de Inclusión y Económica Social, Ministerio de Vivienda, Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura

y Pesca, el Ministerio de Electricidad y Minas, Ministerio de productividad, Dirección General de Registro Civil Identificación y Cedulación, La Corporación Financiera Nacional, Aguapen, Gobierno Provincial, Armada del Ecuador, Policía Nacional, Ministerio de Productividad, Organizaciones no gubernamentales de apoyo internacional y la Universidad Estatal Península de Santa Elena, las que brindan sus servicios con el objetivo único de mejorar la calidad de vida y el desarrollo sostenible y sustentable de la comunidad.

4.5.5.1.4 Poder de negociación de los compradores

Podemos denominar compradores a todos aquellos que visitan la Parroquia sea con el objetivo de conocer las atractivos turísticos, los sectores productivos o desean conocer un poco más de la cultura del Ecuador en sus museos, además consideramos compradores a los que invierten en proyectos productivos en la Parroquia, estos tiene poder de negociación al inyectar recursos y generar fuentes de empleos para los pobladores de la comunidad, fortaleciendo el aparato productivo sea esto por actividades pesqueras, agrícolas, ganaderas o turísticas. También como compradores se puede definir a todos los habitantes de la comunidad ya que constantemente presentan necesidades.

4.5.5.1.5 Amenaza de ingreso de productos sustitutos

La amenaza de ingresos de productos sustitutos sin duda alguna afecta la mentalidad e ideología de los representantes de turno ya que consideran que van a ser desplazados por leyes debido a los constantes cambios observados en la administración de las jurisdicciones territoriales basados en el Plan Nacional del Buen Vivir, también se enfocan al cumplimiento de periodos de gestiones y la convocatoria a elecciones, cabe recalcar que la ley contemplan que los gobiernos parroquiales son organismos de votación popular y en caso de cumplir con sus objetivos y metas pueden ser objeto a revocatorias

del mandato por incumplimiento como lo indica el Art #105 de la constitución del Ecuador.

4.6 Estrategias

4.6.1 Estrategias de crecimiento y curso de acción

- 1. Mejorar el nivel de eficiencia y eficacia en el área administrativa y productiva mediante la capacitación en procesos Administrativo y el mejoramiento del servicio que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Chanduy.**

Cursos de Acción:

- Gestionar capacitación al talento humano en el área administrativa y productiva mediante temas de planificación y dirección estratégica.
- Fomentar la motivación de los dirigentes y personal administrativo mediante capacitación en liderazgo comunitario, fomentando el desarrollo social.
- Promover el trabajo en equipo, el mismo que facilite el logro de los objetivos y metas propuestas por el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

- 2.- Optimizar la cultura organizacional para fortalecer la confianza y las relaciones interpersonales frente a los cambios.**

Cursos de Acción:

- Impulsar una administración participativa, integrando a la población y la dirigencia como ente de desarrollo.

- Fomentar las relaciones interpersonales creando un clima laboral agradable.
- Promover el espíritu de pertenencia promoviendo el trabajo de calidad con responsabilidad ambiental.

3.- Crear una nueva comisión o departamento direccionado a analizar, promover, gestionar y asesorar proyectos productivos sostenibles y sustentables.

Curso de Acción

- Trabajar por el desarrollo de la comunidad impulsando la ejecución de proyectos productivos, gestionando los recursos necesarios en entidades gubernamentales o privadas.
- Impulsar relaciones institucionales ya sea con entidades públicas, privadas y ONGs, en la búsqueda de gestionar financiamiento, asesoría técnica y formación del talento humano.
- Ejecutar estudios situacionales de los recursos potenciales de la Parroquia, y de acuerdo a un orden de prelación buscar el aprovechamiento en beneficio de la comunidad.

4.6.1.1 Control de la estrategia

Este se realizara a través de la implementación de objetivos en plazos concretos, y la formulación de los respectivos indicadores que permitan medir el cumplimiento y el proceso que se aplique.

Además de la satisfacción del usuario medible mediante el planificado seguimiento, promoviendo la obtención de análisis estructurados para facilitar la

toma de decisiones direccionado al mejoramiento constante y a la búsqueda de la eficiencia.

4.6.1.2 Objetivo estratégico

Implementar proceso de capacitación participativa entre la dirigencia, líderes comunales y población en general, con la finalidad de aplicar procesos científicos en la gestión administrativa de sus comunidades, proyectándolas al desarrollo organizacional, mejorando la calidad de vida de sus miembros.

4.6.1.3 Actividades de la estrategia

- Implementar capacitaciones en la Casa Parroquial orientadas a dirigentes parroquiales, comunidades y de organizaciones sociales, sean estas asociaciones, gremios, cooperativas, entre otras. Aplicando procesos de enseñanza – aprendizaje prácticos – teóricos.

- Solicitar la colaboración de especialistas de Instituciones Superiores de la Provincia de Santa Elena sean estas públicas, privada o de la sociedad civil, por ejemplo de catedráticos de la UPSE, profesionales o estudiantes con deseos de fortalecer la vinculación con la colectividad y de ONGs.

4.6.2 Políticas

Las políticas implementadas se encuentran diseñadas según los lineamientos establecidos en concordancia al Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización, las mismas que se elaboraron con la finalidad de beneficiar a la comunidad, obteniendo su puesta en práctica, direccionando a la organización a su desarrollo.

4.6.2.1 Políticas del Directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

1. Gestionar capacitación a instituciones externas con el fin de mejorar el grado de conocimiento administrativo de manera científica.
2. Controlar e impulsar la explotación de los recursos de la Parroquia.
3. Aplicar el Código orgánico de organización territorial, autonomías y descentralización.
4. Promover la vinculación con la colectividad y la participación de esta en los proyectos sociales.
5. Gestionar las obras prioritarias.
6. Implementar recursos en la ejecución de proyectos sociales.
7. Respetar la opinión de cada individuo que forma parte de la comunidad.

4.7 PROGRAMA Y PROYECTOS

4.7.1 Programa 1 :

Fortalecimiento de la gestión administrativa

Mejorar el nivel de eficiencia y eficacia en el área administrativa y productiva mediante la capacitación en procesos Administrativo y el mejoramiento del servicio que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Chanduy.

Este programa de fortalecimiento del desarrollo organización será de vital importancia para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, el mismo que en la actualidad tiene limitaciones en su gestión por los déficit de conocimientos científicos en áreas administrativas por parte de sus dirigentes, aumentando el respaldo de los involucrados en este caso de los pobladores para con sus líderes, fortaleciendo así las relaciones y la vinculación con la comunidad.

4.7.1.1 Proyecto 1:

Capacitación al talento humano en el área administrativa y productiva mediante temas de planificación y dirección estratégica.

Este proyecto se direcciona a la gestión de capacitaciones en procesos administrativos el mismo estará dirigido a la Universidad Estatal Península de Santa Elena esto en virtud de la misión y visión de esta Institución de educación superior, fomentando el desarrollo administrativo y colectivo de la organización y de la población en general.

- Base legal:

Esta propuesta está respaldada por el Plan Nacional del Buen vivir 2013 – 2017 República del Ecuador: Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Política: 9.5. Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral.

Lineamiento: d) Definir y estructurar los programas de formación ocupacional y capacitación para el trabajo, en función de la demanda actual y futura del sistema de trabajo, con la participación de los trabajadores y empleadores.

- **Nombre del proyecto:** Capacitación en procesos administrativos para el directorio y personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

- Datos de información:

Beneficiarios: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Tiempo de ejecución: Enero 2014 - Diciembre 2014.

- **Problema o necesidad.**

El principal problema identificado en la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy es la falta de conocimientos en procesos administrativos, esto no permite aprovechar efectivamente los recursos lo que se direcciona al mejoramiento de la calidad de vida de los pobladores,

- **Justificación**

La administración requiere la aplicación de conocimientos prácticos y teóricos, que permitan el desarrollo de procesos claros y concretos, esta responsabilidad debe de estar bajo la dirección de personas capacitadas que direccionen la organización al desarrollo organizacional. En base a esto se propone mejorar el nivel de conocimientos de la dirigencia del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, los miembros de esta organización no cuentan con las herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos y metas, ya que el conocimiento científico es limitado.

Este proceso de capacitación fortalecerá el nivel académico de los dirigentes, ejerciendo acciones o actividades de manera eficiente con el propósito fundamental de ayudar a los dirigentes de esta organización, sino proporcionar herramientas que permitan mejorar el servicio y fomentar la ejecución de proyectos en beneficio de la comunidad.

- **Objetivo general.**

Desarrollar el nivel de conocimientos científicos teórico- práctico de los dirigentes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

- **Objetivos específicos.**

- Promover mediante procesos de enseñanza aprendizaje las bases teóricas de los procesos administrativos

- Desarrollar y actualizar la base de conocimientos de los involucrados en la organización.

Características: las capacitaciones serán enfocadas a al directorio, serán participativas fomentando la interacción entre el capacitador y los beneficiarios.

Objetivo: Fomentar en nivel de conocimientos de los directivos e involucrados en la organización para que puedan ejercer de mejor manera las funciones.

Dirigido a: Al talento humano del GAD de la Parroquia Chanduy.

Duración: Cada módulo estará compuesto de 3 horas por semana, al mes un total de 12 horas y se ejecutarán los fines de semana los días sábados o domingos desde las 9:00 hasta 12:00.

- **Metas:**

- Fortalecer el nivel de conocimientos científicos mediante el análisis teóricos de diferentes autores y temáticas que permitan tener una perspectiva más clara de lo que hay que hacer en la organización.
- Mejorar las relaciones laborales y la convivencia entre los involucrados.
- Implementación conocimiento actualizados, impulsando el mejoramiento administrativo.

La presente propuesta deberá exponerse en la sesión del directorio el mismo que aplicará durante el año 2014, y abarca una inversión económica de \$ 1.440 dólares americanos.

Cuadro # 11 Proyecto de capacitación a la directiva del GAD Parroquial Chanduy

Programa	Proyecto	Objetivo	Horas	Periodo de ejecución	Responsable	Costo	Dirigido a:	Beneficios
Fortalecimiento del desarrollo organizacional	Capacitación en el proceso administrativo	Desarrollar el nivel de conocimientos de los involucrados en la organización para el mejoramiento de las actividades laborales	12 horas al mes	Enero del año 2014 a diciembre del mismo año.	Sra. Ana Villón Soriano Presidenta de la Junta Parroquial	Costo de \$ 1.440 dólares.	Directorio del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy	Desarrollo del conocimiento de los involucrados. Cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. Aumento del autoestima de los involucrados. Brindar herramientas de desarrollo organizacional

Fuente: Programa y Proyecto de Plan de Capacitación a los Dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.7.1.2 Proyecto 2

Optimizar la cultura organizacional para fortalecer la confianza y las relaciones interpersonales frente a los cambios.

Este proyecto se enfoca a la capacitación de todos los líderes o emprendedores de grupos estructurados formales e informales, asociaciones, gremios, cooperativas, microempresas, entre otras. Permitirá el fortalecimiento de la cultura organizacional desarrollando procesos de legalización, tributarios y laborales de grupos específicos dedicados a actividades productivas o sociales, fortaleciendo su gestión administrativa y promoviendo el incremento de sus ingresos

- Base legal:

Esta propuesta está respaldada por el Plan Nacional del Buen vivir 2013 – 2017
República del Ecuador

Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Política: 9.3. Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales

Lineamiento: f) Implementar estrategias que lleven a reducir la informalidad, especialmente mecanismos enfocados a remover barreras de entrada al sector formal, así como a simplificar el pago de impuestos y la aplicación del código tributario.

Nombre del proyecto: Capacitación de temas relacionados a liderazgo comunitario, asociatividad, cooperativismo y desarrollo de microempresas comunitarias.

- **Datos de información:**

Beneficiarios: Líderes de asociaciones formales o informales, cooperativas, gremios y microempresarios de la Parroquia Chanduy.

Responsables: Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Tiempo de ejecución: Junio 2014 – Agosto 2014.

- **Problema o necesidad.**

El desarrollo de las asociaciones, gremios, cooperativas y demás organizaciones se limitan por la falta de conocimiento en campos como la conformación legal de las organizaciones e implementación del desarrollo organización, esto ha provocado que no se desarrollen y pierdan oportunidades en el mercado.

- **Justificación**

La creación de microempresas, asociaciones, gremios y cooperativas necesitan cumplir con lineamientos y estructurar misión, visión, objetivos, metas, principios, valores, políticas y procedimientos, el conocimiento de todos estos aspectos podría ser considerado como ejes fundamentales en el desarrollo de una organización. Es en base a este criterio se crea la necesidad de implementar un programa de capacitación para líderes comunitarios parroquiales responsables del desarrollo de sus organizaciones

Este proceso de capacitación fortalecerá el nivel académico de los líderes comunitarios, el mismo que se estructura con acciones y actividades direccionadas al desarrollo de las organizaciones de la Parroquia indistintamente de su origen ni campo de acción.

- **Objetivo general.**

Fomentar el desarrollo organizacional de todas las microempresas, asociaciones, gremios, cooperativas y demás grupos organizados sean estos formales o informales en la Parroquia Chanduy.

Características: esta capacitación se las capacitaciones serán participativas, fomentando la interacción entre el capacitador y los beneficiarios.

Objetivo: Fomentar en nivel de conocimientos de los dirigentes e involucrados en la organización para que puedan ejercer de mejor manera las funciones..

Dirigido a: Los líderes comunitarios y dirigencia de asociaciones, gremios, cooperativas y de más organizaciones formales o informales que generen una actividad social o productiva en la Parroquia Chanduy.

Duración: Cada módulo estará compuesto de 3 horas por semana, al mes un total de 12 horas y se ejecutarán los fines de semana los días sábados o domingos desde las 13:00 hasta 16:00 pm.

- **Metas:**

- Mejorar los conocimientos científicos teóricos y prácticos de los líderes comunitarios y dirigencia de las asociaciones, gremios, cooperativas y demás organizaciones formales o informales.
- Contribuir con los lineamientos a seguir para la gestión de la legalización de asociaciones informales.
- Mejorar la gestión organizacional con la implementación de la misión, visión, objetivo general y específicos, valores corporativos e impulsar la planeación estratégica como punto eje para el desarrollo de sus organizaciones.

Esta propuesta se expondrá en la sesión del directorio, proyectando su aplicación para los meses de junio, julio y agosto del año 2014, con una inversión económica de \$ 360 dólares americanos.

Cuadro # 12 Proyecto de capacitación y motivación líderes comunitarios

Programa	Proyecto	Objetivo	Horas	Periodo de ejecución	Responsable	Costo	Dirigido a:	Beneficios
Fortalecimiento del desarrollo organizacional	Capacitación de temas relacionados a liderazgo comunitario, asociatividad, cooperativismo y desarrollo de microempresas comunitarias.	Fomentar el desarrollo organizacional de todas las microempresas, asociaciones, gremios, cooperativas y demás grupos organizados sean estos formales o informales en la Parroquia Chanduy.	12 horas al mes	Inicia sus actividades en el mes de Junio hasta Agosto del 2014	Sra. Ana Villón Soriano Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.	Costo de \$ 360 dólares.	Los líderes comunitarios y dirigencia de asociaciones, gremios, cooperativas y de más organizaciones formales o informales que generen una actividad social o productiva en la Parroquia Chanduy	Fomentar la legalización de las asociaciones informales. Promover la cultura organizacional en las asociaciones, cooperativas, gremios, y organizaciones sociales. Fortalecer el liderazgo comunitario.

Fuente: Programa y Proyecto de Plan de Capacitación a los Dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.7.1.3 Proyecto 3:

Crear una nueva comisión o departamento direccionado a analizar, promover, gestionar y asesorar proyectos productivos sostenibles y sustentables.

La creación un departamento de planificación, análisis y formulación de proyectos productivos permitirá desarrollar la matriz productiva de la Parroquia Chanduy, la implementación de ideas innovadoras fortalecerá la productividad de la zona, el análisis y la formulación de proyectos deberá estar a cargo de personal capacitado y especializados en emprendimientos y creación de empresas, realizada la propuesta se promoverá la búsqueda de financiamiento sea este mediante convenios con instituciones del estado, privadas o ONGs. Este departamento prestara todas las facilidades para que los proyectos se desarrollen de manera planificada y minimizara el riesgo de pedidas de capital o la quiebra repentina de los microemprendimientos.

Base legal

Esta propuesta está respaldada por el Plan Nacional del Buen vivir 2013 – 2017
República del Ecuador

Objetivo 8: Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible

Política: 8.1. Invertir los recursos públicos para generar crecimiento económico sostenido y transformaciones estructurales.

Lineamientos: a) Priorizar la asignación de recursos públicos bajo criterios de satisfacción de necesidades, generación de capacidades y oportunidades, y acumulación de capital en sectores productivos generadores de valor.

- a) Fortalecer el rol de la planificación de la inversión pública con enfoque integral, para la toma de decisiones y la planificación plurianual

- e) Impulsar la nueva institucionalidad del sector financiero público, orientado a promover la transformación de la matriz productiva, la inclusión financiera democrática para la igualdad, la soberanía alimentaria, el desarrollo territorial y la vivienda de interés social.

Nombre del proyecto: Implementación de un departamento de desarrollos de proyectos productivos comunitario.

Datos de información:

Beneficiarios: Líderes de asociaciones formales o informales, cooperativas, gremios, microempresarios de la Parroquia Chanduy y población en general.

Responsables: Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Tiempo de ejecución: Junio 2014 en adelante.

Problema o necesidad.

El desconocimiento de la elaboración, análisis y gestionamiento de financiamiento para propuestas de emprendimiento productivo ha provocado que muchas ideas innovadoras no se lleven a cabo, mermando el desarrollo del aparato productivo de la Parroquia, la misma que cuenta con un sin número de recursos naturales que explotados de manera correcta con responsabilidad social y ambiental pueden generar empleo y mejorar la calidad de vida de la población.

Justificación

Este departamento se enfocara a desarrollar ideas de innovadoras que permitan el aprovechamiento de los recursos de la Parroquia, impulsando la generación de empleo y creando oportunidades para mejorar la calidad de vida de los involucrados en la Parroquia. En la actualidad el emprendimiento de ideas de negocios forma parte de un estereotipo de revolución productiva, la generación de recursos económicos mediante pequeñas ideas que con el tiempo crecen conformando grandes empresas dejan como enseñanza que es el camino para el desarrollo de los pueblos.

Este proceso debe de estar respaldado por conocimientos especializados que permitan que estas ideas se desarrollen correctamente con bases técnicas, con fin de cumplir con los objetivos del emprendimiento.

Objetivo general.

Fomentar el desarrollo de ideas productivas mediante servicio asesoría especializada por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

Características: Esta propuesta se caracteriza por ser incluyente permite el acceso a cualquier persona que requiera el servicio con el fin de generar un emprendimiento que genere ingreso y bienestar a los involucrados.

Dirigido a: Está dirigida a todas las personas que tienen ideas innovadoras y buscan direccionar sus acciones a la realización de sus propuestas en la Parroquia Chanduy.

Duración: Este departamento comenzará a funcionar en el mes de Junio del 2014 en adelante.

Metas:

- Analizar, elaborar y gestionar propuestas de negocios de ideas innovadoras.
- Generar el desarrollo de emprendimientos productivos comunitarios y sociales.
- Fortalecer el aparato productivo de la Parroquia Chanduy.

Esta propuesta se expondrá en la sesión del directorio, proyectando su aplicación desde el mes de junio del año 2014, con una inversión económica de \$ 11.171 dólares americanos como inversión inicial y \$ 9.600 dólares americanos anualmente con un aumento del 5% anual.

Cuadro # 13 Programa y proyecto de implementación departamento de desarrollo de proyectos productivos comunitarios.

Programa	Proyecto	Objetivo	Horas	Periodo de ejecución	Responsable	Costo	Dirigido a:	Beneficios
Fortalecimiento del desarrollo organizacional.	Implementación de un departamento de desarrollos de proyectos productivos comunitario.	Fomentar el desarrollo de ideas productivas mediante servicio asesoría especializada por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.	80 horas al mes	Inicia las actividades en el mes de Junio 2014 en adelante	Sra. Ana Villón Soriano Presidenta del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.	Costo de \$ 6.771 dólares.	A todas las personas que tienen ideas innovadoras y buscan direccionar sus acciones a la realización de sus propuestas en la Parroquia Chanduy.	Aumentar el número de emprendimientos productivos. Promover el desarrollo de ideas innovadoras Fortalecer el desarrollo de las empresas comunitarias.

Fuente: Programa y Proyecto de Plan de Capacitación a los Dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.9 SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de esta propuesta estará a cargo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, para este se implementara un sistema de control basado en el planteamiento de metas concretas que deberán ser cumplidos en un determinado tiempo, en base a esto se analizara la productividad de cada proyecto y verá reflejado si el planteamiento de la presente propuesta fue de utilidad para el fortalecimiento de la organización, este proceso se los denomina gobierno por resultado.




Monitorear los procesos ejecutados mediante a evaluación constante de los involucrados. Este proceso se lo llevara de forma técnica destacando los puntos débiles de la organización, La fiscalización de los recursos asignados a estos proyectos y la constatación de la aplicación de los procesos delineados en este, los beneficiarios de esta propuesta son aquellos que mediante la sugerencia y recomendaciones impulsaran el desarrollo de las actividades.

4.9.1 BALANCE SCORECARD

El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy ha implementado un modelo basado en las necesidades de existentes en la organización, esto mediante el análisis ejecutado a través de las matrices correspondientes.

En el siguiente cuadro se exponen los datos que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, lo mismos que permiten visualizar los requerimientos de la organización transformándose en programas aplicables a la misma direccionando las acciones al mejoramiento de los procesos y de la calidad del servicio de la organización.

Cuadro # 14 Balance Scorecard

BALANCE SCORECARD						 Cumplió lo planificado (1% de variación)		 requiere plan de acción (5% de variación con la meta)		 requiere plan de acción (más del 5% de variación con la meta)					
PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES IMPULSORES	INICIATIVAS ESTRATEGICAS	METAS	CUMPLIMIENTO REAL					ALINEACIÓN				
						2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Usuarios del GAD de la Parroquia	Generar desarrollo de micro emprendimientos comunitarios	Rendimiento de la organización sobre la inversión realizada	Numero de micro emprendimientos impulsados	Aumento del nivel de ingresos de los pobladores de la Parroquia.	10%										
Proceso Interno	Mejoramiento de los procesos administrativos	Manejo rápido, eficaz y eficiente de las actividades administrativas	Aumento de la implementación de proyectos sociales	Aumento de beneficios sociales.	10%										
Aprendizaje y desarrollo	Incrementar los conocimientos de los dirigentes del GAD Parroquial de Chanduy	Aumento en el nivel de conocimiento, mayor productividad	Numero de horas de capacitación	Aumento de organizaciones lideradas eficientemente	5%										

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.9.2 Cuadro # 15 Plan operativo anual de ejecución de la propuesta

Programa	Proyecto y actividades	Cronograma		Indicadores de gestión	Costos	Financiamiento		Compromisos	
		Inicio	Final			Propios	Auto-gestión	Responsables	Involucrados
Fortalecimiento del desarrollo organizacional	Capacitación en el proceso administrativo.	Sábado 4 de Enero del 2014	Sábado 27 de Enero del 2014	Mejorar el nivel de conocimientos científicos en áreas administrativas	Costo \$ 1.440 dólares.	X	X	Sra. Ana Villón Soriano- Presidenta del GAD Parroquia de Chanduy y su directorio, y la UPSE	Todos los involucrados en la administración de la organización.
	Capacitación de temas relacionados a liderazgo comunitario, asociatividad, cooperativismo y desarrollo de microempresas comunitarias.	Sábado 7 de junio del 2014	Sábado 27 de Enero del 2014	Aumentar el nivel de autoestima, los conocimientos y el nivel de liderazgo de los involucrados.	Costo de \$ 360 dólares.	X	X	Sra. Ana Villón Soriano- Presidenta del GAD Parroquia de Chanduy y su directorio, y la UPSE	Los líderes comunitarios y dirigencia de asociaciones, gremios, cooperativas y de más organizaciones formales o informales que generen una actividad social o productiva en la Parroquia Chanduy
	Implementación de un departamento de desarrollos de proyectos productivos comunitario.	Sábado 7 de junio del 2014	En adelante ...	Desarrollo del número de emprendimientos productivos en la Parroquia.	Costo de \$ 6.000 dólares.	X	X	Sra. Ana Villón Soriano- Presidenta del GAD Parroquia de Chanduy y su directorio	A todas las personas que tienen ideas innovadoras y buscan direccionar sus acciones a la realización de sus propuestas en la Parroquia Chanduy.

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.9.3 Cuadro # 16 Cronograma de las actividades para la propuesta

N o	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	DICIEMBRE 2013	ENERO 2014	FEBRERO 2014	MARZO 2014	ABRIL 2014	MAYO 2014	JUNIO 2014	JULIO 2014	AGOSTO 2014	SEPTIEMBRE 2014	OCTUBRE 2014	NOVIEMBRE 2014	DICIEMBRE 2014
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
1	Socialización de la Propuesta													
2	Adicionar los recursos													
3	Aprobación de presupuesto													
4	Capacitación de los involucrados en el GAD de la Parroquia Chanduy.													
5	Capacitación de los líderes comunitarios.													
6	Implementación del departamento de asesoría de emprendimientos													
7	Control de Eficiencia													
8	Comprobación de Efectividad													

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.9.4 Presupuesto para la implementación de la propuesta. Cuadro N° 17

C A N T	DESCRIPCIÓN	COSTO UNIT.	TOTAL COSTO				
			2014	2015	2016	2017	2018
Equipos de computación							
1	Computadora Xtratech	\$ 850	\$ 850	\$ 871	\$ 893	\$ 915	\$ 938
1	Impresora Canon 290	\$.140	\$.140	\$.144	\$.147	\$.151	\$.155
	Total equipos de	\$.990	\$.990	\$.1015	\$.1015	\$.1040	\$.1066
Equipos de oficina							
1	Teléfono	\$.80	\$.80	\$.82	\$.84	\$.86	\$.88
1	Dispensador de agua	\$.60	\$.60	\$.62	\$.63	\$.65	\$.66
	Total equipo de oficina	\$.140	\$.140	\$.144	\$.144	\$.147	\$.151
Muebles de oficina							
1	Escritorio	\$.110	\$.110	\$.113	\$.116	\$.118	\$.121
3	Sillas de oficina	\$.43	\$.129	\$.132	\$.136	\$.139	\$.142
1	Archivero metálico	\$.74	\$.74	\$.76	\$.78	\$.80	\$.82
	Total muebles de oficina	\$.227	\$.313	\$.321	\$.329	\$.337	\$.345
Suministro de oficina							
1	Resmas de hojas A4	\$.4	\$.40	\$.41	\$.42	\$.43	\$.44
1	Caja bolígrafos y lápices	\$.5	\$.5	\$.5	\$.5	\$.5	\$.6
	Total suministro de oficina	\$.9	\$.45	\$.46	\$.47	\$.48	\$.50
Servicios Básicos							
	Energía eléctrica	\$.50	\$.50	\$.51	\$.53	\$.54	\$.55
	Internet	\$.50	\$.50	\$.51	\$.53	\$.54	\$.55
	Telefónico	\$.50	\$.50	\$.51	\$.53	\$.54	\$.55
		\$.150	\$.150	\$.153	\$.159	\$.162	\$.165
Inversión en capacitaciones y servicios profesionales							
1	Proyecto 1	\$.1440	\$.1440	\$.1476	\$.1513	\$.1551	\$.1589
1	Proyecto 2	\$.360	\$.360	\$.369	\$.378	\$.388	\$.397
1	Servicios profesionales	\$.6000	\$.6000	\$.6150	\$.6.304	\$.6461	\$.6623
	Total inversiones	\$.7800	\$.7800	\$.7995	\$.8.195	\$.8400	\$.8610
	TOTAL		\$.9438	\$.9674	\$.9.916	\$.10164	\$.10418
	TOTAL ACUMULADO					\$.49.609	

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

4.10 CONCLUSIONES

- Una vez concluido el desarrollo de este trabajo de investigación cuya finalidad es la implementación de un Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, se ha podido determinar la situación actual del GAD de la Parroquia Chanduy, la misma que presenta una falencia organizacional al no aplicar los procesos administrativos con bases en el conocimiento científico teórico y práctico, sino solo la aplicación de los procesos administrativos de forma empírica alimentados por las experiencias y el liderazgo.
- La carencia de lineamientos administrativos claros y eficientes no permiten el desarrollo organizacional esperado, lo que desde el punto de vista de los pobladores de la Parroquia fomenta la desconfianza y las perspectivas negativas de su Gobierno Parroquial.
- Además se determinó que la Parroquia tiene un nivel de emprendimientos productivos comunitarios muy bajos, esto debido al poco impulso y la falta de asesoría capacitada para llevar adelante proyectos productivos de la mano con los líderes comunitarios y población en general.
- Las organizaciones, grupos asociados formales e informales, cooperativas, gremios, entre otros, ven limitado su accionar al desconocer las formas de gestión en el ámbito crediticio sea este público, privado o por organizaciones no gubernamentales, la implementación de micro emprendimientos o la constitución de una organización de manera formal.
- Se determinó que la Parroquia cuenta con recursos importantes, los mismos que explotados de manera consiente y con responsabilidad ambiental fortalecerán el desarrollo productivo y por ende la calidad de vida de sus habitantes.

- En la gestión administrativa no se cuenta con procesos de control de la gestión administrativa, lo que no permite saber que tan eficiente es el GAD de la Parroquia Chanduy, lo que dificulta una toma de decisiones más efectiva.
- De acuerdo a este estudio se determinó que los dirigentes cuentan con un nivel de liderazgo aceptable, sin embargo, que es importante que se desarrollen acciones en favor de las ideas innovadoras de negocios que permitan beneficiar a más personas socio económicamente proyectando que el interés social es integral, que la preocupación no lo radica en la evolución en la infraestructura de la Parroquia sino en el desarrollo de su talento humano.
- El presente estudio permitió determinar que la gestión que se viene realizando necesita ser fortalecida con conocimientos en procesos administrativos y que se necesita fomentar el desarrollo intelectual como eje fundamental para el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes.

4.11 RECOMENDACIONES

- En base a los resultados del presente estudio es preponderante la aplicación de un Plan Estratégico direccionado a la preparación académica en procesos administrativos y liderazgo, mediante la capacitación de los dirigentes del Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, líderes comunitarios y demás involucrados.
- Para el desarrollo organizacional se recomienda la aplicación de tres propuestas base, las mismas se direccionan en mejorar e impulsar el aparato productivo de la Parroquia Chanduy:
- La implementación de capacitación al Talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy con la finalidad de brindar las herramientas administrativas necesarias para una mejor gestión y de esta manera convertirse en una organización que proyecte una imagen progresista, esta propuesta busca la vinculación de Instituciones con visión social, encaminadas al bienestar social.
- La realización de campañas de capacitación en liderazgo, asociatividad, cooperativismo, micro emprendimientos, formas y procesos de financiamiento privado, gubernamentales o no gubernamentales para propuestas innovadoras de negocios, dirigido a todos los líderes comunitarios que buscan el fomentar las actividades de grupos asociados sean formales o informales.
- Y, por último se recomienda la implementación de un departamento de desarrollo de proyectos productivos en el Gobierno autónomo Descentralizado de Chanduy el mismo que brinde a la comunidad asesoría permanente en el estudio, elaboración e implementación de propuestas

productivas que generen empleo y fomenté la calidad de vida de los beneficiarios.

- Este proyecto servirá como una incubadora de micro emprendimientos y también como base de medición de nivel de desarrollo del aparato productivo y organizacional del Gobierno Parroquial, en base a estas tres líneas de acción se pretende en corto plazo que la Parroquia Chanduy se convierta en un polo de desarrollo sostenible y sustentable con responsabilidad social pero sobre con calidad y calidez.

BIBLIOGRAFÍA

AMADOR, Juan Pablo “Proceso Administrativo”, disponible en: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/procesoadministrativo/, 2003.

ARTHUR, A. THOMPSON, JR., Administración Estratégica, Quinta edición.

ALTISEN, Claudio “Metodología de la Investigación Científica”, Rosario, Argentina, editorial El Barco de Vapor, Edición, 2010.

AMAYA AMAYA, Jairo Gerencia: Planeación & Estrategia. Fundamentos, Modelo y Software de Planeación. Año 2008.

ABASCAL ROJAS, F. Cómo se hace un plan estratégico, Madrid. ESIC Editorial (2005)

ÁVILA BARAY Héctor Luis “Introducción a la metodología de la investigación, México, 2006, Edición electrónica. Texto completo en: www.eumed.net/libros/2006c/203/

BARRÓN, Viviana; AQUINO, Marisa. Proyecto y Metodología de la Investigación. (2007) .

BERNAL. T. Cesar. Augusto. “Metodología de la investigación”, México, Person Educación, 2006.

BIJARRO Hernández Francisco “Desarrollo estratégico para la investigación científica”, 2007, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007b/

BUNGE, Mario “Investigación Científica”, Coyoacán, México, Siglo XXI, Editores, S.A. De C.V, Edición 2004.

CERRAGA SÁNCHEZ José “Metodología de la investigación científica y tecnológica”, España, Madrid, Díaz de Santos, 2004.

CHIAVENATO; Idalberto; “Gestión Del Talento Humano”, Segunda edición, editorial McGrawhill, Colombia 2003. DAVIS, Keith y NEWSTROM, John .

DAFT, Richard Planificación Estratégica. THOMSON México. Año 2007.

ELORDUY Mota, Juan Ignacio “Estrategia de empresa y recursos humanos” MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A., 1993.

- EVANS y LINDSAY Administración y control de la calidad, Thomson. 2001
- GUÍZAR MONTÚFAR. Rafael “Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones”. McGraw-Hill, 2da. Ed., México, c2004,
- JONES, Harry “Cómo aplicar la planeación estratégica”. (2001)
- FREIRE, David “Gerencia de Marketing”, 2002.
- GONZALEZ. Marcelo. M. “Introducción a la metodología de la investigación científica”, primera edición, Argentina, Editorial Brujas, 2006.
- SLOCUM, J. “basado en competencias” México. Thomson Learning, 2002.
- ILDEFONSO, Esteban. Fundamentos y Técnicas de investigación comercial (Décima ed.). Madrid, España: ESIC (2009).
- LOPEZ A. Elizondo “Metodología De La Investigación”, Thomson, 2002.
- López Mancia, Manin. Conceptos Básicos de Teoría Administrativa para la enseñanza Administrativa, 2004
- MARÍN VILLADA Alba Lucia “Metodología de NAMA KFOROOSH, Mohammad “Metodología de la investigación” segunda edición, Df, México, Limusa Noruega Editores, 2005.
- MARTÍNEZ, Daniel; MILLA, Artemio Implantación de la estrategia. Ediciones Díaz de Santos, 2005
- MEDINA RIVILLA, Antonio. “Metodología para la realización de proyectos de investigación y tesis”, Editorial Universitas, S.A
- MÉNDEZ A, Carlos “Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en ciencias empresariales”, Editorial Limusa, Colombia, Bogotá, 2006.
- MORÁN MARQUEZ, Francisco “Metodología de la investigación”, Ecuador, Guayaquil, Minerva, 2010.
- NUÑEZ, Hugo, LÓPEZ, Solange, “Desarrollo estratégico para la
- SAAVEDRA Luis investigación científica”, 2007, Edición electrónica gratuita. Texto completo en: <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIENCIAS%20ADMINISTRATIVAS%20Y%20ECON%20MICAS/CARRERA%20DE%2>

0ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20EMPRESAS/05/Comercio%20electronico/Modulo%20de%20Aprendizaje%20del%20Area%20Comercial.pdf

PAREDES GARCÉS, Wilson Gonzalo “Como desarrollar una tesis”, Ecuador, Quito, Bigcopy, 2009.

PONCE, Glenda. “Guía didáctica de Desarrollo Organizacional”. Editorial UTPL. Loja -Ecuador 2011.

PORTER, Michael “Estrategia Competitiva”, México, Compañía Editorial Continental, 2006.

REGISTRO OFICIAL N° 303, 2010Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralizado 2010

REGISTRO OFICIAL N° 449, 2008Constitución de la República del Ecuador 2008

ROBBINS, S “Comportamiento Organizacional”. McGraw Hill 1996 Mexico

RODRIGUEZ. M. Ernesto. “Metodología de la investigación”, México, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, 2005.

RODRÍGUEZ VALENCIA, Joaquín Cómo aplicar la Planeación Estratégica a la Pequeña y Mediana Empresa. Quinta edición 2005

PEIRÓ, José. M. “Satisfacción Laboral y Calidad del servicio”, Valencia, España, 2006

TERRY, George R. Principios de Administración. 3". Edición México. Editorial Continental

LINKOGRAFÍA

http://www.elcinco.org/index.php?option=com_content&view=article&id=10&Itemid=12&lang=es

<http://www.buscalibre.com/metodologia-de-la-investigacion-contable-elizondo-lopez-a-thomson/p/1tbsg4w>

<http://www.angelfire.com/sk/thesishelp/nota.html>

http://www.casalamm.com.mx/guia_tesis.pdf

http://books.google.com.ec/books?id=h4X_eFai59oC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

<http://marcelanoriega.wordpress.com/2011/05/12/engunga-el-pueblo-sobre-el-que-caen-bombas-2/>

<http://-geomaira-panchana.blogspot.com/2011/08/comuna-tugaduaaja.html>

<http://www.extra.ec/suplementos/martes-del-terror/2010-06-08/el-diablo-baila-con-los-muertos/>

<http://laislatesoro.blogspot.com/2010/09/la-capitana-jesus-maria-de-la-limpia.html>

<http://www.ecuadorprofundo.com/tomos/tomo3/o2b.html>

revistabuenviaje.com.ec/yo-leo-buen-viaje/yo-leo-buen-viaje-desde-chanduy

<http://www.complejoculturalrealalto.org/p/quienes-somos.html>

<http://istmo.mx/1993/03/estrategia-comercial-mas-cerca-del-cliente-por-favor/>

http://personales.upv.es/igil/Trans_ISC/planif_comer.pdf

<http://www.proyectosfindecarrera.com/estrategias-comerciales.htm>

<http://metodologiadelainvestigacion.lacoctelera.net/post/2010/05/20/enfoque-cuantitativo-y-cualitativo>

<http://gestiondeempresas.org/analisis-interno-externo-empresa/>

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/sanchez_b_l/capitulo2.pdf

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Estructura-Organico-Funcional-De-Una-Empresa/5523036.html>

<http://politicaempresarialfaca.blogspot.com/>

<http://www.tiemposmodernos.eu/la-delegacion-de-funciones-ret/>

<http://www.psicopedagogia.com/definicion/relaciones%20interpersonales>

<http://definicion.de/relaciones-interpersonales/>

https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEPP/Evaluaciones_Focalizadas/Metodologia_MARCO_Logico_JV.pdf

ANEXOS 1

Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	TEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>“PLAN ESTRATEGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2013”.</p>	<p>¿Cómo influye las estrategias organizacionales en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013?</p>	<p>Influencia de las estrategias organizacionales en la gestión administrativa del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa elena,2013”</p>	<p>Evaluar influencia de las estrategias organizacionales en la gestión administrativa, mediante un estudio que involucre al personal administrativo, dirigencia y comunidad , para el diseño de un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.</p>	<p>Las estrategias organizacionales influirán en la gestión administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013.</p>	ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES
					GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Elaborado por: Christian Andrés Malavé Orrala

ANEXO 2

CARTA AVAL



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE CHANDUY

Creada Mediante Reg. Oficial No. 193 del 27 de Octubre del 2000
CHANDUY-SANTA ELENA-ECUADOR
E-mail: juntachanduy@yahoo.es
Telf. 04-2909-124

Chanduy, 3 de Mayo del 2013

Ing. Jairo Cedeño
DIRECTOR DE LA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (E)
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
En su despacho.-


De nuestras consideraciones:

Reciba un cordial y atento saludo de parte de quienes conformamos el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

La presente tiene como finalidad dar a conocer que con la apertura del caso se aceptó la solicitud realizada por parte del Sr. **Christian Andrés Malavé Orrala** portador de la C.I. # 092427385-7, Egresado de la Carrera de Ingeniería en Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en la que se estipula la elaboración de un "**Plan Estratégico para el GAD de la Parroquia Chanduy**" como trabajo de Titulación para la carrera antes nombrada, el mismo que aportará al desarrollo de nuestro gobierno, por lo que avalamos dicha Investigación y nos comprometemos a proveer la colaboración correspondiente para dichos fines.

Seguros de que esta propuesta fortalecerá la administración de este Gobierno Autónomo Descentralizado quedamos de antemano agradecidos por su atención.

Atentamente,


SRA. ANA VILLÓN RAMÍREZ
PRESIDENTA




SRA. BLANCA LUCÍN FLORES
SECRETARÍA-TESORERA

ANEXO 3 GUÍA DE OBSERVACIÓN

ESTUDIO	
FICHA DE CAMPO	
#.....	
OBSERVACIÓN PARTICIPANTE	
DESARROLLO DEL PROCESO ADMINISTRATIVAS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY	
CIUDAD: Cabecera Parroquial de Chanduy	FECHA:
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.	
DIRECCIÓN:	
DESDE HORAS	HASTA..... HORAS
OBSERVADOR:	INFORMANTE:
DETALLE DE LO OBSERVADO:	
NOTAS Y EVIDENCIAS:	

ANEXO 4



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



**GUÍA DE ENTREVISTA
DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA
PARROQUIA CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.**

Nombre:.....Telf:.....
.....
Domicilio.....Barrio/Cdla:.....
.....
Ocupación.....Ciudad:.....
.....
Entrevistador.....Coordinador:.....
.....

Sexo: Masculino: femenino:
Edad: 18-24 25-34 35 y +

BUENOS DÍAS, TARDES, NOCHES, SR. SOY ESTUDIANTE DE LA UPSE Y ESTAMOS CONVERSANDO CON LOS DIRIGENTES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY SOBRE TEMAS IMPORTANTES.

1. ¿Conoce usted si las etapas del proceso administrativo son aplicadas en la gestión organizacional del Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

2. ¿Conoce usted los objetivos Institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

3. ¿Cómo considera la aplicación de los procesos administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy? ¿Explique?

.....
.....
.....

4. ¿Cómo se evalúa el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización? ¿Ampliar?

.....
.....
.....

5. ¿Qué ventajas y desventajas observa Ud. En el proceso administrativa del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

6. ¿Cuáles son los instrumentos de evaluación del proceso administrativo aplicados en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

7. ¿Cuántos profesionales especializados en administración o carreras afines a la organización laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

8. ¿Existe un ambiente laboral acorde para el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

9. ¿Con que frecuencia se capacita al personal administrativo del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

10. ¿Tiene conocimientos de la aplicación de los procesos administrativos en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

11. ¿Está de acuerdo con la aplicación de un Plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

.....
.....
.....

ANEXO 5



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



ENCUESTA DIRIGIDA A LA POBLACIÓN DE LA PARROQUIA CHANDUY, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA

Sexo: Masculino: femenino:
Edad: 18-24 25-34 35 y +

OBJETIVO: Recaudar información mediante el instrumento de la encuesta, para conocer la situación administrativa actual del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy.

1. En su opinión ¿Cuál es nivel de aceptación de la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Muy satisfactoria
Satisfactoria
Poco satisfactorio
No es satisfactorio

2. ¿Cómo define Ud. el nivel de gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Muy Aceptado
Aceptado
Ni Aceptado ni No Aceptado
Poco Aceptado
Nada Aceptado

3. Algunas personas opinaron sobre la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, en su opinión ¿cómo define el manejo de los recursos?

Muy transparente
Transparente
Poco transparente
Nada transparente

4. ¿Cómo define Ud. el nivel de conocimientos que tienen los líderes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Muy Aceptado

Aceptado

Ni Aceptado ni No Aceptado

Poco Aceptado

Nada Aceptado

5. ¿Cómo define el manejo de la información del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy, en cuanto al manejo de la transparencia en los procesos administrativos, fuentes de ingresos y proyectos productivos?

	Procesos	Fuentes de	Proyectos
	administrativos	Ingresos	Productivos

Muy transparente

Transparente

Poco transparente

Nada transparente

6. ¿Cómo considera Ud. el nivel de conocimientos que tienen los líderes del Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Malo

7. ¿Cómo considera Ud. los procesos de actualización científica en el Gobierno autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Siempre

Casi siempre

Rara vez

Nunca

8. ¿Cómo define el nivel de participación profesional que tiene la administración del Gobierno Autónomo Descentralizados de la Parroquia Chanduy?

Alto nivel de participación profesional

Regular nivel de participación profesional

Bajo nivel de participación profesional

9. ¿Cómo califica Ud. el ambiente laboral del Gobierno autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Malo

10. ¿Identifique el nivel de satisfacción de los servicios prestados a la comunidad por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Malo

11. ¿Cuál de estas recomendaciones sugiere Ud. Para mejorar el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Ejecutar un plan estratégico

Capacitación continua

Incorporar la asistencia de profesionales

Implementar sistemas de control efectivos

Evaluar los procesos administrativos

12. ¿Cómo considera Ud. el nivel de liderazgo de la dirigencia del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy?

Excelente

Muy bueno

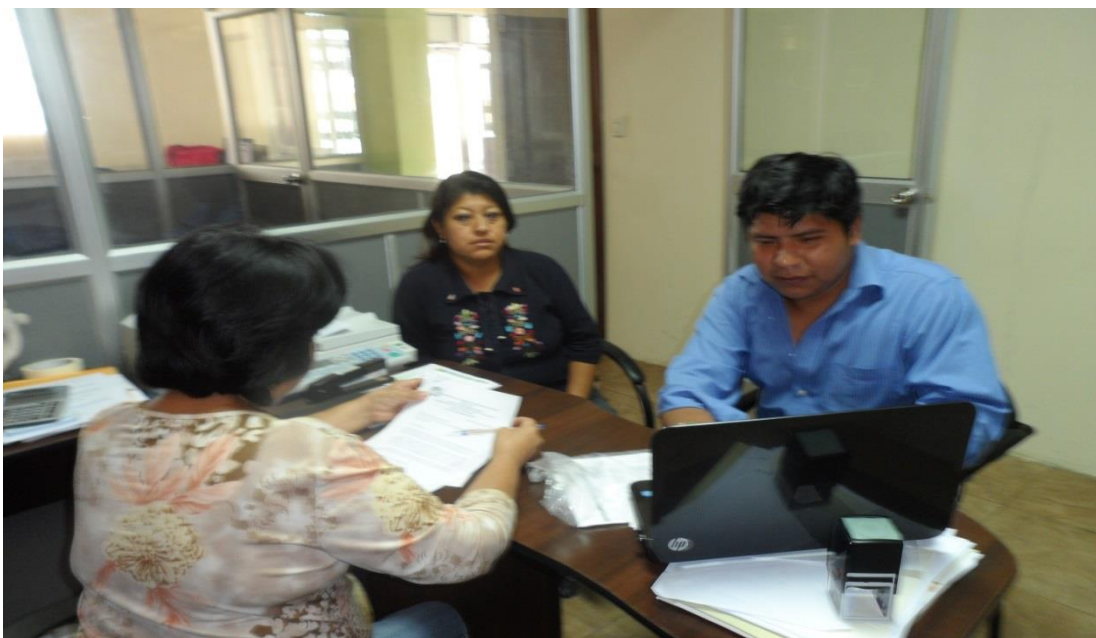
Bueno

Regular

Malo

ANEXOS 6 FOTOGRAFÍA DE LAS SESIONES DE TRABAJO CON LOS DIRECTIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA CHANDUY.

Foto N° 1



Sesión de trabajo con dirigentes del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Chanduy

Foto N° 2



Explicación de propuesta a dirigentes del GAD de la Parroquia Chanduy