



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE INGIENERÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA COLONCHE  
DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA 2013-2017”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: JOSE LUIS RODRÍGUEZ ROSALES**

**TUTOR: ECON. VLADIMIR SORIA FREIRE MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

2014

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA DE INGIENERÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“PLAN ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA COLONCHE  
DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA 2013-2017”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**INGENIERO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR: JOSE LUIS RODRÍGUEZ ROSALES**

**TUTOR: ECON. VLADIMIR SORIA FREIRE MSc.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

2014

**La Libertad, Mayo del 2014**

**APROBACION DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Parroquia Colonche de la Provincia de Santa Elena 2013-2017” elaborado por el Sr. Rodríguez Rosales Jose Luis, 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**

Dedicado a la memoria de mi abuelo Aquilino Rosales Tomalá, ya que sin él no hubiera podido llegar al lugar en donde estoy, a mis padres Manuel Rodríguez Asencio y Rosa Rosales Muñoz por ser los gestores de mi preparación académica y a todos mis familiares que de una u otra manera han contribuido en el transcurso de toda mi educación.

A mi esposa Leslhy y a mi hija Fernanda, una dedicatoria especial por ser las personas por las que trabajaré arduamente dentro del campo profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Parroquia Colonche, por facilitar la información pertinente para la ejecución del presente trabajo, así como a mi padre Manuel Rodríguez Asencio por todo el apoyo incondicional durante toda mi etapa de preparación.

## TRIBUNAL DE GRADO

---

Ing. Mercedes Freire Rendón  
DECANA DE LA FACULTAD  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

---

Ing. Jorge Cedeño Pinoargote  
DIRECTOR DE ESCUELA  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

---

Econ. Karina Bricio Samaniego MSc.  
PROFESOR DEL ÁREA

---

Econ. Vladimir Soria Freire MSc.  
PROFESOR TUTOR

---

Abg. Milton Zambrano Coronado MSc.  
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la  
Parroquia Colonche de la Provincia de Santa Elena 2013-2017

Autor: Rodríguez Rosales Jose Luis

Tutor: Econ. Vladimir Soria Freire MSc.

**RESUMEN:**

Toda institución se ve involucrada a varios cambios que se presentan en el entorno, tanto así que los servidores públicos deben buscar la forma de aplicar métodos y modelos de cómo administrar efectivamente sus recursos. Es por eso que para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Parroquia Colonche busca aplicar un Plan Estratégico que permita entre otros asuntos optimizar estos recursos que la institución posee, a más del principal fin que es el logro de objetivos y metas planteadas previo a los procesos. Para esta organización la aplicación de este plan le permitirá garantizar índices de desarrollo y fortalecimiento institucional, en donde la interacción de los elementos y su correcta administración serán puntos focales para el desarrollo del sector en general. La aplicación de planes estratégicos permiten a la entidad adoptar un desarrollo organizacional y fortalecer sus procesos administrativos en base a la implementación de estrategias que avalúen un adecuado proceso a las normas y regimientos establecidos en la ley. Ejercer adecuados procesos administrativos garantiza a toda institución a priorizar el adecuado manejo de los recursos disponibles, permitiendo a todo ente organizado adentrarse a un ambiente de cambio de evolución constante y prospectiva dentro de un entorno que exige al máximo a cada una de las entidades públicas del país. La ejecución de estrategias permite a los directores de una institución a focalizarse en el hábito de planificar todo tipo de actividad que fomente la consecución de un objetivo en común que los equipos de trabajo buscan para el desarrollo colectivo. En el presente trabajo se detallarán cada uno de los elementos a considerar en la propuesta del Plan Estratégico, enfocando el problema, teorías, metodologías, estructura de la propuesta y elementos adicionales que fundamenten el desarrollo de este trabajo de titulación que busca el desarrollo de un pequeño sector de la nación.

## ÍNDICE

<b>APROBACIÓN DEL TUTOR.....</b>	<b>I</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>II</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>III</b>
<b>TRIBUNAL DE GRADO .....</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>V</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>EL PROBLEMA .....</b>	<b>2</b>
Planteamiento del problema.....	2
Formulación del problema .....	5
Objetivos de la investigación .....	6
Justificación .....	7
Evaluación del problema.....	9
<b>HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>10</b>
Variables de la investigación .....	10
Operacionalización de las variables .....	11
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>13</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
<b>1.1. LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA .....</b>	<b>13</b>
1.1.1. Importancia de la Planificación Estratégica.....	14
1.1.2. Características de los Planes Estratégicos.....	15
1.1.3. Modelo del Plan Estratégico .....	17
1.2.1. Visión Institucional.....	19
1.2.4. Metas Organizacionales .....	22

1.2.5. Valores Institucionales .....	22
1.2.6. Análisis Situacional .....	23
1.2.6.1 Matriz de evaluación de los factores internos (MEFI).....	24
1.2.6.2. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE).....	25
1.2.6.3. Matriz FODA .....	26
1.2.6.4. Matriz DAFO .....	27
1.2.7. Estrategias .....	28
1.2.7.1. Planes de Acción.....	29
1.2.7.2. Políticas Institucionales.....	29
1.2.7.3. Programas .....	30
1.2.7.4. Proyectos.....	30
1.2.8. Seguimiento y control .....	31
1.2.8.1 Balance Scorecard.....	31
1.2.8.2. Plan Operativo Anual (POA) .....	32
1.2.8.3. Cronograma.....	32
1.2.8.4. Presupuesto .....	33
1.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL .....	33
1.3.1. Origen y evolución del Desarrollo Organizacional.....	34
1.3.2. Objetivos del Desarrollo Organizacional .....	35
1.3.3. Importancia del Desarrollo Organizacional .....	36
1.3.4. Clima Organizacional .....	37
1.3.5. Aplicación del Desarrollo Organizacional.....	38
1.3.6. El Proceso del Desarrollo Organizacional .....	39

1.3.7. Características de Desarrollo Organizacional .....	40
1.4. La Organización .....	41
1.4.1. La organización como función directiva .....	41
1.4.2. La organización como entidad. ....	42
1.4.3. La organización como teoría.....	42
1.5. PROCESOS ADMINISTRATIVOS .....	43
1.5.1. Administración del GAD Parroquial.....	43
Directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.....	47
1.5.2. Fases del Proceso administrativo .....	50
1.5.2.1. Planeación .....	51
1.5.2.2. Organización .....	51
1.5.2.3. Dirección.....	52
1.5.2.4. Control .....	52
1.6. Fundamentación Legal.....	52
1.6.1. Las Disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador .....	53
1.6.2. Orientaciones del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.....	56
1.6.3. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).....	59
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>62</b>
<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>62</b>
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	62
2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	62
2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	63
2.4. POBLACIÓN.....	65

2.5. MUESTRA .....	68
2.6. FUENTES DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	69
2.6.1. Investigación Bibliográfica.....	69
2.6.2. Investigación de Campo.....	69
2.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	71
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>72</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>72</b>
<b>3.1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA.....</b>	<b>72</b>
<b>3.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA (CUESTIONARIO I) .....</b>	<b>75</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>87</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>88</b>
<b>3.3. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA (CUESTIONARIO II).....</b>	<b>89</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>97</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>CAPITULO IV .....</b>	<b>99</b>
<b>PROPUESTA .....</b>	<b>99</b>
RESUMEN .....	99
INTRODUCCIÓN .....	100
4.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS .....	101
4.2. MODELO DEL PLAN ESTRATÉGICO .....	107
4.2.1. Direccionamiento Estratégico .....	108
4.2.1.1. Visión.....	108
4.2.1.2. Misión .....	108

4.2.1.3. Filosofía Institucional .....	108
4.2.1.4. Objetivo General .....	109
4.2.1.5. Objetivos Específicos.....	109
4.2.1.6. Estructura Organizacional.....	110
4.3. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL GOBIERNO PARROQUIAL DE COLONCHE.....	111
4.3.1. Problemas del GAD Parroquial de Colonche al año 2013.....	111
4.3.2. Principales problemas de GAD Parroquial de Colonche .....	112
4.3.3. Principales Causas: .....	112
4.3.4. Consecuencias Negativas:.....	113
4.3.5. Árbol de Problemas.....	115
4.3.6. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE).....	118
4.3.7. Matriz de evaluación de factores internos (MEFI) .....	119
4.3.8. Análisis FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche .....	120
4.3.9. Análisis DAFO.....	123
4.4. ESTRATEGIAS.....	124
4.4.1. Árbol de Objetivos .....	124
4.4.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES .....	128
4.4.3. OBJETIVOS, POLÍTICAS Y METAS .....	129
4.5. PROGRAMA Y PROYECTOS.....	132
4.5.1. Programa 1. ....	132
4.5.1.1. Proyecto 1 .....	133
4.5.1.1. Proyecto 2 .....	138

4.5.1.1. Proyecto 3 .....	143
4.6. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	148
4.6.1. Balanced Score Card.....	148
4.6.2. Plan Operativo Anual de ejecución de la propuesta .....	150
4.6.3. Cronograma de ejecución de la Propuesta .....	151
4.6.4. Presupuesto para la ejecución de la Propuesta.....	152
4.6.5. Plan de Acción .....	153
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>154</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>155</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>156</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>158</b>

## Índice de Tablas

TABLA 1: ¿La institución cuenta con Visión, Misión y Cultura Institucional? ...	75
TABLA 2: ¿La organización tiene claro los objetivos que pretende alcanzar a mediano y largo plazo? .....	76
TABLA 3: ¿Las Políticas institucionales son las apropiados para que determinen el desempeño en las actividades de la institución? .....	77
TABLA 4: ¿La entidad considera estrategias para el desarrollo de las actividades en general? .....	78
TABLA 5: ¿La entidad considera sus fortalezas y oportunidades que se presentan para el desarrollo de sus labores?.....	79
TABLA 6: ¿La organización toma en cuenta sus debilidades y considera las amenazas que presenta el entorno? .....	80
TABLA 7: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia? .....	81
TABLA 8: ¿Considera que la organización conoce a plenitud el tiempo en que los objetivos van a ser alcanzados? .....	82
TABLA 9: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la institución? .....	83
TABLA 10: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?.....	84
TABLA 11: ¿La capacitación del personal en aspectos de gestión administrativa se lo realiza de manera constante? .....	85
TABLA 12: ¿Considera que el Plan Estratégico incrementará el desarrollo de los procesos administrativos, enfocados a la planificación, organización, dirección y control? .....	86

TABLA 13: ¿Las actividades que ejecuta la organización están enfocadas en beneficios para los usuarios, población y beneficiarios del GAD Parroquial de Colonche? .....	89
TABLA 14: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia? .....	91
TABLA 15: ¿Conoce usted sobre la aplicación de Planes Estratégicos dentro del GAD Parroquial? .....	92
TABLA 16: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la parroquia en general? ..	93
TABLA 17: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?.....	94
TABLA 18: ¿Considera usted que habiendo planificación, se manejen eficientemente los recursos que posee el GAD Parroquial de Colonche? .....	95
TABLA 19: ¿Dependería el servicio que ofrece la institución de la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche? .....	96

## Índice de Gráficos

GRÁFICO 1: ¿La institución cuenta con Visión, Misión y Cultura Institucional? .....	75
GRÁFICO 2: ¿La organización tiene claro los objetivos que pretende alcanzar a mediano y largo plazo? .....	76
GRÁFICO 3: ¿Las Políticas institucionales son las apropiados para que determinen el desempeño en las actividades de la institución? .....	77
GRÁFICO 4: ¿La entidad considera estrategias para el desarrollo de las actividades en general? .....	78
GRÁFICO 5: ¿La entidad considera sus fortalezas y oportunidades que se presentan para el desarrollo de sus labores? .....	79
GRÁFICO 6: ¿La organización toma en cuenta sus debilidades y considera las amenazas que presenta el entorno? .....	80
GRÁFICO 7: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia? .....	81
GRÁFICO 8: ¿Considera que la organización conoce a plenitud el tiempo en que los objetivos van a ser alcanzados?.....	82
GRÁFICO 9: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la institución? .....	83
GRÁFICO 10: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?.....	84
GRÁFICO 11: ¿La capacitación del personal en aspectos de gestión administrativa se lo realiza de manera constante? .....	85
GRÁFICO 12: ¿Considera que el Plan Estratégico incrementará el desarrollo de los procesos administrativos, enfocados a la planificación, organización, dirección y control? .....	86

- GRÁFICO 13: ¿Las actividades que ejecuta la organización están enfocadas en beneficios para los usuarios, población y beneficiarios del GAD Parroquial de Colonche? .....90
- GRÁFICO 14: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia? .....91
- GRÁFICO 15: ¿Conoce usted sobre la aplicación de Planes Estratégicos dentro del GAD Parroquial?.....92
- GRÁFICO 16: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la parroquia en general? ..93
- GRÁFICO 17: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?.....94
- GRÁFICO 18: ¿Considera usted que habiendo planificación, se manejen eficientemente los recursos que posee el GAD Parroquial de Colonche? .....95
- GRÁFICO 19: ¿Dependería el servicio que ofrece la institución de la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche?.....96

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1: Población, tasa de crecimiento, extensión y densidad años 2001-2010.....	65
CUADRO 2: Población según sexo e índice de masculinidad .....	66
CUADRO 3: Población según grupos de edades.....	66
CUADRO 4 Personal del Gobierno Parroquial de Colonche .....	68
CUADRO 5: Muestra de Usuarios del Gobierno Parroquial de Colonche.....	69
CUADRO 6: Matriz de evaluación de factores externos (MEFE).....	118
CUADRO 7: Matriz de evaluación de factores internos (MEFI) .....	119
CUADRO 8: Análisis FODA.....	121
CUADRO 9: Análisis DAFO.....	123
CUADRO 10: Proyecto de capacitación al Personal administrativo y Directores del GAD Parroquial de Colonche .....	137
CUADRO 11: Capacitación de cultura organizacional para el GAD Parroquial de Colonche .....	142
CUADRO 12: Programa y proyecto de implementación departamento de desarrollo de proyectos productivos comunitarios.....	147
CUADRO 13: Balanced ScoreCard.....	149

## INTRODUCCIÓN

En la Parroquia Colonche perteneciente a la Provincia de Santa Elena, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial de Colonche presenta deficiencias en la planeación como eje central de los procesos, debido a la inexistencia de un plan estratégico que dirija el desarrollo de las actividades.

Tal problemática inculca a desarrollar el presente trabajo de investigación que tendrá como sujeto de estudio la institución antes mencionada, identificando todos factores internos y externos que afectan directamente a la entidad, y que son causas del problema a descubrir en la presente obra.

Este trabajo con carácter investigativo para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, perteneciente a la Parroquia Colonche del cantón de Santa Elena y provincia del mismo nombre, tendrá el propósito de descubrir información clara, concreta, útil y sobre todo factible para plantear alternativas al problema redactado en el trabajo de investigación.

Es así como el lector podrá comprobar e identificar mediante el presente trabajo, la problemática presentada en la entidad, los objetivos que busca la investigación y la hipótesis a plantear dentro de la redacción. Este trabajo demostrará los métodos a utilizar para la obtención y tratamiento de la información obtenida.

De la misma manera se visualizará la solución al problema planteado interpretado por la propuesta, que en sí se basa en la elaboración de un plan estratégico para el GAD Parroquial de Colonche para los próximos cuatro años.

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del problema**

En la provincia de Santa Elena concretamente en la parroquia Colonche existe el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche que está a cargo de la organización política, desarrollo territorial y poblacional, la misma que presenta una planeación con aspectos deficientes. Esta problemática surge en la falta de un desarrollo organizacional y estrategias de mediano y largo plazo, dirigido a aspectos fundamentales de toma de decisiones, ejecución de actividades y elaboración de proyectos para las diferentes comunas y recintos de la parroquia.

Los factores que reflejan problemáticas en los procesos de toda la institución en cuanto al desarrollo de sus actividades, deriva de la falta de concientización de los servidores públicos al momento de organizar debidamente asuntos, términos y criterios relacionados con los elementos utilizados para las procesos administrativos, que se ven de manifiesto en como los objetivos y metas de la organización no son los que verdaderamente se pretenden alcanzar.

La carencia de un desarrollo organizacional que involucren a todo el personal que conforman la entidad, nace de la falta de personal especializado en la elaboración del proceso de planeación en general, ya que el GAD está dirigido por personas que fueron elegidas por voto popular y que no cuentan con el conocimiento científico de todo lo que significa la administración y planificación.

De la misma manera la falta de personal especializado o con el conocimiento básico de planificación, se debe a que el organismo anteriormente denominado como Junta Parroquial de Colonche no contaba con un presupuesto fijo o aportes

económicos de parte de instituciones como el municipio o prefectura, considerando que antes de la creación de la Provincia de Santa Elena, la institución que será objeto de estudio, pertenecía de una u otra manera a la Prefectura del Guayas.

En la actualidad los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales en general obtienen recursos directamente del presupuesto general del estado, y distribuido de acuerdo al número de habitantes pertenecientes a cada parroquia de una determinada provincia. Sin embargo en la parroquia Colonche no existen proyectos u obras que directamente sean por gestión del GAD Parroquial de Colonche, como consecuencia de la privación de un plan estratégico en donde se visualicen proyectos, programas, actividades, problemas, alternativas y objetivos a mediano y largo plazo.

Las circunstancias mencionadas anteriormente pueden llevar a la entidad al no aprovechamiento de las oportunidades que presenta el entorno en relación al control de los índices de desarrollo poblacional, así como a la no consecución de las metas planteadas por la organización que tiende a presentar problemas en el desarrollo de la parroquia Colonche, que consta de 18 comunas legalmente constituidas y 33 recintos que forman parte de la parroquia.

De esta manera se impide de forma radical el constante desarrollo del sector, tomando el riesgo de perder credibilidad para los dirigentes, o peor aún, que los recursos que la institución requiera no sean entregados por la falta de una adecuada planificación estratégica como base para su desarrollo, tal como lo indican las leyes que se rigen dentro del estado.

Tanto así que para la organización resulta perjudicial la no aplicación de planes estratégicos que involucre aspectos fundamentales de la administración, en donde

la rama de la gestión necesita sustancialmente criterios de planificación para cada uno de los procesos administrativos que ejecuta la organización, pudiendo de tal manera medir el alcance en cuanto a los objetivos que se propone El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

Sin lugar a duda el papel que cumple el presidente y los vocales de la también llamada Junta Parroquial de Colonche, busca la manera o los métodos para culminar de cierto modo con las problemáticas que se presentan en la administración y en concreto con lo que sucede en las etapas de ejecución de estrategias, esperando que con la aplicación de un adecuado plan estratégico, la calidad de los procedimientos mejorará efectivamente para beneficio de todos los habitantes que conforman la Parroquia Colonche.

Para la parroquia Colonche con una población de 31.322 personas según el censo realizado en el año 2010 por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC), el desarrollo ha sido frenado por la falta de un adecuado plan estratégico que les sirva como guía para la consecución de sus objetivos.

Esta realidad promueve a la necesidad de implantar y ejecutar un plan estratégico para los procesos administrativos de la organización, considerando fundamentalmente la participación de los involucrados en general en la toma de decisiones, partiendo en la elaboración y destinación de recursos para estudios en cada una de las áreas y motivar el desarrollo organizacional.

Así también la ejecución de un plan estratégico permitirá que cada uno de los miembros que conforman la institución, conozcan todos los objetivos del GAD Parroquial de Colonche que se pretende alcanzar en un lapso de cuatro años, estableciendo ciertos grados de compromiso y acatamiento de todas las actividades que se establezcan para la organización.

## **Formulación del problema**

¿Cómo influye el desarrollo organizacional en los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la provincia de Santa Elena?

## **Sistematización del Problema**

- ¿Cómo incide desarrollo organizacional en los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche?
- ¿De qué manera la carencia de conocimientos científicos y técnicos influyen en la ejecución de un desarrollo organizacional?
- ¿Cómo influye la falta de profesionales con conocimiento de aplicación de desarrollo organizacional en la gestión de la institución?
- ¿De qué manera influye el limitado número de profesionales involucrados en la institución en los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche?
- ¿Los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche, perteneciente al cantón a la provincia de Santa Elena?

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Diagnosticar la influencia del desarrollo organizacional en los procesos administrativos, a través de análisis interno, para la elaboración de un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena 2013-2017.

### **Objetivos específicos**

- Determinar los parámetros que permitan la elaboración y aplicación de procesos administrativos eficientes, eficaces y efectivos.
- Establecer el nivel de conocimiento en la elaboración y ejecución de un desarrollo organizacional, a través de instrumentos de aplicación de técnica y logística.
- Evaluar el beneficio de la aplicación de un desarrollo organizacional, en base a la elaboración de metas con su respectivo análisis y seguimiento.
- Verificar información de los procesos administrativos aplicados, a través del instrumento de entrevista a directivos de la institución.
- Determinar la influencia de la ejecución de un Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la provincia de Santa Elena.

## **Justificación**

Mediante la realización y desarrollo de investigación, se pretende profundizar varios aspectos teóricos en base a ciencias como la administración, planificación estratégica y todo lo concerniente a procesos organizacionales que garanticen el desarrollo académico y cultural del sujeto investigador, incrementando notablemente el criterio y preparación profesional.

La investigación permitirá conocer aspectos fundamentales del ambiente interno de la institución en general. Conocer de manera interna que recursos, procesos, gestiones, entre otros en general, son de vital importancia para el desarrollo del proceso de investigación y que determinara la propuesta y posible solución de la problemática manifestada en esta obra, que permita al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche establecer índices de desarrollo.

Para la consecución de los objetivos del estudio e investigación, es importante definir qué tipo de metodología se va a implementar en el desarrollo de este proceso, garantizando la obtención de información necesaria y relevante que será tabulada, analizada e interpretada de la manera más conveniente utilizando los medios redactados en esta obra, basados en metodologías que orienten al sujeto investigador de manera eficiente, eficaz y efectiva.

Es así como se utilizarán técnicas de investigación como la encuesta, de donde se obtendrá la información que se requiere para realizar un diagnóstico en base a los criterios de los pobladores del sector, manifestando acuerdos y desacuerdos en la gestión de la entidad en términos de desarrollo, como también la identificación de nuevas necesidades de acuerdo al crecimiento poblacional que se presenta a lo largo del territorio en donde se ejecutará el proceso de investigación.

Cabe destacar que la utilización de metodologías, permite al sujeto investigador adentrarse en el campo de recopilación de información útil y necesaria, a fin de respaldar y sustentar de manera categórica el presente trabajo de titulación, que al utilizar los datos recogidos eficientemente permitirá proponer soluciones a la problemática planteada en esta obra, y que motive el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

De manera general el desarrollo de este trabajo, permitirá identificar soluciones a la problemática que se presenta al momento de realizar estrategias que se apliquen en los procesos de la organización, que es objeto de la investigación y en donde se manejará y recopilará abundante información siendo un factor de análisis e interpretación, que promuevan el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

La presente obra permitirá desarrollar académicamente los campos concernientes a la ciencia de la administración, el crecimiento de los conocimientos en cada una de las áreas de esta rama, donde profesionalmente se presentará una evolución, estableciendo un excelente perfil en beneficio de la acción laboral y en donde los fundamentos teóricos serán de vital importancia para la obtención y metas de carácter personal y particular, que logre la identidad de una cultura en donde el profesionalismo forme parte esencial en el desarrollo de todas las actividades.

Es importante destacar que la presentación de esta trabajo de investigación, será la base para la obtención de un título académico por parte del investigador, donde a más de ampliar los conocimientos teóricos y metodológicos, ampliará enormemente el campo de la práctica adentrándose a lo que será el desarrollo de la profesión, dejando en alto a la institución donde estuvo cierto período de tiempo realizando su preparación académica.

## **Evaluación del problema**

La presente investigación tendrá como prioridad demostrar de manera clara, concreta y precisa el problema que está afectando al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, estableciendo además que la propuesta a definirse en esta obra es factible y con sentido de originalidad.

Es por eso que de acuerdo a la evaluación del problema, que es objeto de investigación para el presente trabajo se determina lo siguientes aspectos generales a considerar:

**Delimitado:** El presente trabajo de investigación tendrá lugar la Parroquia Colonche del Cantón Santa Elena y provincia del mismo nombre, y será establecido para el período del 2013 al 2017.

**Claro:** Al utilizar las teorías científicas necesarias, métodos indispensables y apropiados, la investigación será clara y fácil en su entendimiento y aplicación, así como verificable para el lector.

**Concreto:** Así mismo la investigación será corta, precisa y directa, para su total comprensión y posterior desarrollo de los criterios a proponer en las operaciones de la institución.

**Original:** Tendrá el carácter de originalidad, ya que para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche es algo novedoso y nuevo de

implementar en la organización, la investigación que reflejará el problema determinará el logro de los objetivos y metas que se establecerán como lineamientos en la posterior propuesta de solución al problema planteado.

**Factible:** De igual manera el proyecto de investigación será útil y factible a fin de que sea claro y en términos coherentes a las teorías científicas y metodológicas.

**Variables:** De acuerdo al problema establecido en la presente obra, la investigación considerará e identificará claramente las variables a considerar para la elaboración de la propuesta.

## **HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

La influencia del desarrollo organizacional fortalecerá los procesos administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Colonche del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

### **Variables de la investigación**

**Variable independiente:** Desarrollo Organizacional.

**Variable dependiente:** Procesos administrativos.

## Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
<p>Variable Independiente</p> <p>Desarrollo organizacional</p>	<p>El Desarrollo Organizacional implica la creación de un ambiente de confianza entre cada uno de los involucrados, la adopción de valores institucionales, la identificación de responsabilidades y el desempeño de los miembros de la institución.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Clima Organizacional</li> <li>▪ Comportamiento administrativo</li> <li>▪ Enfoque tradicional</li> <li>▪ Enfoque moderno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivación de Personal</li> <li>▪ Sistema de Recompensas</li> <li>▪ Cambio Organizacional</li> <li>▪ Niveles de desempeño</li> <li>▪ Eficiencia</li> <li>▪ Eficacia</li> <li>▪ La administración científica</li> <li>▪ La teoría administrativa</li> <li>▪ Administración de Proyectos</li> <li>▪ Administración Estratégica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Existen programas de capacitación y motivación a los miembros de la organización?</li> <li>▪ ¿El personal del Gobierno Parroquial se encuentra motivado en sus funciones?</li> <li>▪ ¿Los niveles de eficiencia y eficacia son los deseados por los directores de la institución?</li> <li>▪ ¿La administración del Gobierno Parroquial se basa en los métodos tradicionales?</li> <li>▪ ¿La institución aplica métodos modernos de planificación basados en proyectos y estrategias?</li> </ul>

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
<p>Variable Dependiente</p> <p>Procesos administrativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Proceso en el cuál se cumplen las funciones administrativas de planear, organizar, dirigir y controlar con la finalidad de optimizar y manejar eficientemente los recursos que pertenecen a la organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planeación</li> <li>▪ Organización</li> <li>▪ Dirección</li> <li>▪ Control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objetivos</li> <li>▪ Planes de acción</li> <li>▪ Políticas</li> <li>▪ Procedimientos</li> <li>▪ Actividades</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Autoridad</li> <li>▪ Motivación</li> <li>▪ Orientación</li> <li>▪ Seguimiento y control</li> <li>▪ Acciones preventivas</li> <li>▪ Acciones correctivas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Las actividades que ejecuta la organización están enfocadas en beneficios para los usuarios, población y beneficiarios del GAD Parroquial de Colonche?</li> <li>▪ ¿La institución cumple con los procedimientos para ejercer una adecuada planificación?</li> <li>▪ ¿Conoce la institución las responsabilidades, las actividades y los niveles de autoridad existentes en el organismo?</li> <li>▪ ¿Existen procedimientos de motivación y orientación al personal de la institución de acorde a las necesidades laborales del GAD Parroquial?</li> <li>▪ ¿Existe un adecuado control y seguimiento de las actividades que se ejecutan dentro de la institución?</li> </ul>

**Fuente:** GAD Parroquial de Colonche

**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1. LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Hoy en día hablar de planificación estratégica es hablar de ideas, objetivos, metas, evaluación, diagnóstico, logros y otros aspectos enfocados hacia un futuro de porvenir para una determinada institución en búsqueda del desarrollo para un determinado grupo de personas. .

“Es una herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, en torno al que hacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro las organizaciones e instituciones, para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr el máximo de eficiencia y calidad de sus prestaciones”. (De la Fuente Holguín, 2011, pág. 4)

La planificación estratégica nos indica que toda organización y más aún dentro del sector público, se debe contar con esta herramienta como guía para la ejecución de las actividades en busca de un fin común, que determine el desarrollo y fortalecimiento de la institución así como los beneficios hacia un grupo o sector en donde se desenvuelven.

"La Planificación Estratégica es adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno". (De la Fuente Holguín, 2011, pág. 4)

Toda institución debe enfocarse y tener la convicción de que el entorno siempre es cambiante y que no todo es predecible, es por eso que lo más recomendable

para toda organización es anticiparse a los cambios y determinar objetivos que precisamente permitan al ente público a desenvolverse de óptima manera en el desarrollo de cada uno de las actividades laborables.

### **1.1.1. Importancia de la Planificación Estratégica**

La importancia de elaborar planes estratégicos en las organizaciones públicas radica en la necesidad de elaborar estrategias, que encaminen a la institución al desarrollo y logro de objetivos claramente definidos.

La aplicación de un plan estratégico determina el análisis de diferentes factores cambiantes que presenta el entorno en donde se desenvuelve, a más de identificar falencias y oportunidades que suelen presentarse en el desarrollo de actividades primordiales para el ente público.

"Adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno. Se Invita a discutir sobre las oportunidades y peligros del entorno institucional a partir de la dinámica cambiante que está sufriendo la sociedad: los mercados, los hábitos de consumo, la conectividad, la rendición de cuentas, el potenciamiento del rol ciudadano, entre otros". (De la Fuente Holguín, 2011, pág. 4)

El análisis general de la institución es un aspecto relevante al momento de realizar todo tipo de planificaciones, por tal motivo la adecuación de un Plan Estratégico para la organización resulta muy importante ya que sirve como herramienta para identificar el estado en que se encuentra el organismo, de tal manera que los objetivos a plantearse van acorde a las necesidades primordiales y al aprovechamiento de fortalezas plenamente identificadas y que se convierten en pilares fundamentales para el desarrollo institucional.

Además la planificación estratégica es una guía para iniciar un proceso encaminado al desarrollo en general, en donde seguir paso a paso un instructivo para la aplicación de diferentes actividades, facilita a cada involucrado el entendimiento de las normas y políticas para lograr un mejor clima organizacional, así como la asignación de responsables para cada proceso que se determine en la aplicación del Plan Estratégico.

"La Planeación Estratégica permitirá facilitar la identificación de objetivos y metas asignando responsables por la gestión". (Ministerio de Hacienda de Costa Rica, 2010, pág. 4)

Otro punto relevante en cuanto a la importancia de la planeación estratégica es facilitar al organismo en la rendición de cuentas que como institución pública debe cumplir, en base a la generación de indicadores que permiten tanto a los directivos de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche como a la ciudadanía en general, cumpliendo un rol importante como organización y siendo responsable al cumplir con las normas y reglamentos que establece el gobierno y leyes constitucionales.

"La Planeación Estratégica posibilita la generación de indicadores estratégicos que facilitan la transparencia tanto al interior de la entidad como hacia fuera". (Ministerio de Hacienda de Costa Rica, 2010, pág. 4)

### **1.1.2. Características de los Planes Estratégicos**

Los Planes estratégicos por lo general se caracterizan por ser una guía para la consecución de metas organizacionales claramente establecidas, por la identificación de una misión y visión en miras al desarrollo de las instituciones y

por el establecimiento de programas y proyectos para el alcance de los objetivos institucionales y estratégicos.

La planificación estratégica sin duda es un proceso en donde se establecen primordialmente los objetivos que como institución se pretenden alcanzar en un tiempo definido, en base a la ejecución de estrategias organizacionales que permiten potenciar las fortalezas y oportunidades, así como contrarrestar las debilidades y amenazas que presenta el entorno.

"Proceso que se sigue para determinar los objetivos y metas de una organización y las estrategias que permiten alcanzarlas". (Armijo, Planificación Estratégica en Organizaciones Públicas, 2007, pág. 3)

De tal manera se determina que la planeación estratégica presenta las siguientes características:

- Es un proceso en donde se establece la misión, visión y filosofía organizacional de una institución.
- Es un proceso mediante el cual se establecen objetivos claramente definidos, alcanzables en un tiempo determinado.
- Sirve de guía para establecer relaciones entre la institución y el entorno que lo rodea.
- Orienta a los directores de la organización en la consecución de una mejor gestión administrativa en cada una de las actividades a desarrollarse.

- Sirve de instructivo para identificar aspectos internos y externos, a través de herramientas como FODA y DAFO.
- Sirve como instrumento para evaluar, diagnosticar y rediseñar aspectos fundamentales en la consecución de los objetivos establecidos.
- Permite a la institución medir la consecución de las metas, a más de ejecutar un seguimiento, control y evaluación de actividades primordiales que contempla el Plan Estratégico.

### **1.1.3. Modelo del Plan Estratégico**

Existen muchos autores que proponen varios modelos de planes estratégicos para aplicarlos en miras del desarrollo de una institución, todos con un fin en común que son la aplicación de estrategias que encaminen a la organización a la consecución de los objetivos establecidos a corto, mediano y corto plazo; así como el correcto direccionamiento estratégico que una organización debe poseer para una correcta gestión de los recursos.

Para el presente trabajo de titulación se aplicará un modelo de planificación estratégica basado en los conceptos de Philip Kotler, que manifiesta que para una correcta planificación estratégica se debe enfocar en el direccionamiento estratégico, el análisis situacional, las estrategias como eje esencial y el imprescindible seguimiento y control que debe darse a los procedimientos establecidos dentro del plan.

Por tal motivo el Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche es el siguiente:

**Modelo de planificación estratégica para el Gobierno Autónomo  
Descentralizado de la Parroquia Colonche**



**Fuente:** Philip Kotler

**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales

Para el desarrollo del presente trabajo a más de plantearse la elaboración de un Plan Estratégico, es enfocarse en el desarrollo de dos variables que permitan la consecución del objetivo general de la presente investigación.

Por tal motivo las dos variables para el desarrollo del presente trabajo son las desarrollo Organizacional consideradas como un factor preponderante para el desenvolvimiento de las actividades de la institución, y Procesos Administrativos que como un ente del sector público busca sustancialmente el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche de la Provincia de Santa Elena.

Las Estrategias Organizacionales son en sí el conjunto de lineamientos que determinan los pasos a seguir en el establecimiento de objetivos y metas.

Las estrategias organizacionales contempla un direccionamiento estratégico, el análisis situacional, la evaluación de los factores internos y externos, la elaboración de estrategias y el seguimiento y control que debe regir para la correcta aplicación del Plan Estratégico.

## **1.2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

El direccionamiento estratégico es el conjunto de parámetros que la institución determina para establecer una filosofía de la misma, comprende la elaboración de la misión, visión, valores institucionales, objetivos y metas que la organización pretende alcanzar en un tiempo determinado.

### **1.2.1. Visión Institucional**

La visión de una organización muchos autores la consideran como el anhelo que como institución se pretende alcanzar en un tiempo determinado. Se determina como la forma en que la entidad quiere verse en un futuro cercano, en cómo quieren que la ciudadanía los vea y que esperan de ellos. Obtener una visión

institucional es poder lograr una identidad propia y que el ambiente en donde se desenvuelve lo reconozca como tal.

"Se podría definir como los anhelos permanentes de una organización, es la descripción de un estado futuro de una institución lo que motiva y orienta las acciones del presente". (De la Fuente Holguín, 2011, pág. 10)

Una visión institucional se caracteriza por conocer en qué y cómo se quiere ser en un futuro, en que se quiere convertir la institución, para quién o quienes se trabajarán y en qué se diferenciaría de otras instituciones que cumplen un rol similar dentro de un sector en general.

### **1.2.2. Misión Institucional**

La misión de una institución es aquella en donde se declara la razón de ser de la organización, aquel aspecto que determina para qué fue constituida la entidad y bajo que propósitos cumple actividades que establezcan índices de desarrollo.

"..Corresponde a la declaración fundamental que le da carácter constitutivo a la organización y a su acción. Establece su mandato y su impacto esperado, pensando en un horizonte de 10 años". (De la Fuente Holguín, 2011, pág. 8)

Para la estructuración de una misión se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Debe estar redactada en forma clara y comprensible capaz que sea de fácil entendimiento para quienes la lean.

- Debe ser breve con el propósito que sea fácil de recordar.
- Debe ser específica, resaltando la actividad primordial que realiza la institución.
- Debe ser compartida, habiendo salido del consenso de los involucrados de la organización.

### 1.2.3. Objetivos Estratégicos

Los objetivos de manera general se constituyen en los resultados que pretenden alcanzar en un tiempo definido, ya sea a corto, mediano o largo plazo, mediante la ejecución de diferentes actividades u acciones que se establecen en la planificación estratégica.

"Los Objetivos estratégicos surgen como respuesta a una pregunta esencial: ¿Qué debemos lograr en el corto, mediano y largo plazo, para tener un accionar con la misión". (Armijo, Planificación Estratégica en Organizaciones Públicas, 2007, pág. 33)

Los objetivos estratégicos deben ir acorde con la misión y visión institucional, además que deben cumplir con ciertos requisitos en vistas de que los objetivos que se planteen, deber tener sentido en su accionar. Además es importante considerar que lo objetivos estratégicos son en sí los logros de la organización que persigue en un tiempo determinado, que por lo general se plantean en un lapso de uno a cinco años, dependiendo del resultado que la institución busca para el desarrollo de la organización.

Los objetivos estratégicos deben cumplir los siguientes requisitos:

- **Específicos:** Que sean entendibles a simple vista y que no generen a posibles interpretaciones que no cumplan con el propósito esencial.

- **Medibles:** Debe existir al menos un indicador que permita realizar mediciones en cuanto a los resultados que se pretende alcanzar.
- **Realistas:** Los objetivos deben ir acorde a la realidad de la institución, que se puedan alcanzar sin dejar a un lado el aspecto desafiante de la institución hacia su entorno.
- **Oportuno:** Deben buscar los momentos indicados que garanticen su alcance, respondiendo a la demanda de su entorno.

#### **1.2.4. Metas Organizacionales**

Las metas organizacionales son acciones específicas que contribuyen a la consecución de los objetivos de la institución. Las metas por lo general son establecidas para ser alcanzadas dentro de un año, en donde de manera explícita se establece lo que pretende conseguir la institución. Son las actividades que se realizarán con el propósito explícito para lograr los objetivos, que por lo general tienen un horizonte limitado en factores de tiempo.

"Constituyen la expresión concreta, cuantificable, de los logros que se planean alcanzar en el año (u otro periodo de tiempo) con relación a objetivo y producto identificado". (Armijo, Planificación Estratégica en Organizaciones Públicas, 2007, pág. 41)

#### **1.2.5. Valores Institucionales**

Los valores institucionales comprenden los parámetros que rigen el accionar de los involucrados del organismo, son aquellas directrices que guían el

comportamiento y el trabajo con responsabilidad del personal que trabaja en la institución pública.

Los valores se identifican de igual forma como los principios que deben ajustar el buen desenvolvimiento de la organización, y que resulta esencial en el cumplimiento de normas y políticas establecidas en la respectiva planificación de actividades primordiales a realizarse.

La aplicación de valores en una organización resulta de vital importancia porque a más de ser una guía en el comportamiento responsable, otorga a los involucrados una inyección de motivación, la adopción de una cultura organizacional, la consecución efectiva de las metas institucionales, el positivismo de la organización y una mayor efectividad al momento de la toma de decisiones.

Normalmente en las organizaciones se establecen valores institucionales como la honestidad, el compromiso, la lealtad, la responsabilidad, el respeto, y en muchas instituciones y más aún en las instituciones públicas priman la solidaridad y la transparencia como ejes para el buen desenvolvimiento de la vocación de servicio.

Sin embargo en muchas organizaciones también destacan al trabajo en equipo como un valor institucional, en donde la responsabilidad y la cooperación deben presentarse en la ejecución de las actividades organizacionales.

#### **1.2.6. Análisis Situacional**

El análisis situacional no es otra cosa que la evaluación que se realiza a la organización, identificando aspectos internos y externos a la misma. Es donde se

establecen bajo que parámetros se diseñarán las estrategias y acciones en la planificación estratégica para el organismo.

"El análisis situacional tiene por objeto revisar la situación en la que se encuentra la institución, tanto con respecto al ambiente o entorno en el que se desenvuelve como en relación con su propio funcionamiento".  
(De la Fuente Holguín, 2011, pág. 5)

#### **1.2.6.1 Matriz de evaluación de los factores internos (MEFI)**

Esta matriz permite a la organización a identificar los factores que afectan internamente a la institución, a fin de realizar un diagnóstico de sobre las fortalezas y debilidades que posee el Gobierno Parroquial de Colonche.

La matriz MEFI permite conocer de que manera las fortalezas están siendo aprovechadas, así como determinar el impacto que están causando las debilidades de la institución, a fin de establecer alternativas para que las mismas sean eliminadas o reducirlas al mínimo y poder impulsar el desarrollo de la organización.

La evaluación de factores internos permite al organismo tener una perspectiva más clara en cuanto a lo que realmente posee la institución.

Habiendo realizado el análisis de los factores internos, en escala de 1 a 4 se puede clasificar los factores internos de la siguiente manera:

- Debilidad importante
- Debilidad menor

- Fortaleza menor
- Fortaleza importante

#### **1.2.6.2. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)**

De la misma manera esta matriz permite a la institución a identificar los factores externos que están afectando al organismo público, de tal forma que propone a la entidad oportunidades que presenta el entorno, así como la identificación de amenazas que pudieran afectar enormemente a las actividades u objetivos que pretende conseguir el Gobierno Parroquial de Colonche como institución.

El análisis del ambiente externo permite identificar las oportunidades que presenta el entorno que rodea al Gobierno Parroquial de Colonche, a fin de establecer lineamientos que faculte a la institución a estar preparados para cuando las oportunidades identificadas se presenten.

El punto más crítico de la evaluación del ambiente externo son las amenazas, como factor preponderante en el desarrollo habitual de las actividades, el fin de realizar el análisis con la matriz MEFE es conocer dichas amenazas para establecer las alternativas apropiadas para contrarrestar las mismas.

Así mismo habiendo realizado la identificación de los factores externos que afectan al Gobierno Parroquial, en escala del 1 al 4 se clasifican los factores de la siguiente manera:

- Amenaza importante
- Amenaza menor

- Oportunidad menor
- Oportunidad importante

### 1.2.6.3. Matriz FODA

El análisis FODA es un instrumento que al igual que las matrices MEFE y MEFI ayuda a identificar los factores internos y externos que afectan a la institución. El término FODA equivale a sus siglas a las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que afectan dentro del ambiente que rodea al Gobierno Parroquial de Colonche perteneciente a la provincia de Santa Elena.

**Fortalezas:** Son los factores propios de la institución que son el punto fuerte de la misma, en donde radica el desempeño de la institución. Son los factores que identifican a la organización y que la prioridad es que se fortalezcan aún mas y mediante la aplicación de diversos elementos, éstas puedan incrementarse para beneficio de la organización.

**Oportunidades:** Son los factores externos que proporciona a la institución oportunidades dentro del entorno, y que mediante el análisis respectivo brinda al organismo a estar preparados para el aprovechamiento de la mismas, en miras al desarrollo institucional.

**Debilidades:** Las debilidades son los factores que afectan a la institución y que están identificadas como propias de la misma, son aquellas limitaciones que posee la organización y cuyo objetivo es que éstas disminuyan a pasar el tiempo y mejor aún si la debilidades son eliminadas definitivamente.

**Amenazas:** El punto más crítico dentro de los factores que afectan a una organización, las amenazas son asunto externos a la institución y que se convierten en un factor que no es muy apetecible para la entidad, puesto que las amenazas se tienden a convertirse en un peligro para el desarrollo óptimo de las actividades organizacionales.

El análisis FODA permite a la institución a la identificación de sus fortalezas y debilidades, a fin de amentar las primeras y disminuir o eliminar las segundas. De la misma manera faculta a conocer factores externos como las oportunidades que puede presentar el entorno a fin de aprovecharlas en el tiempo y condición indicada, así como contrarrestar las amenazas y que las mismas no afecten enormemente a las actividades que se realizan.

#### **1.2.6.4. Matriz DAFO**

El análisis mediante la matriz DAFO no es otra cosa que la implementación de estrategias para aprovechar mejor el entorno y desenvolverse de mejor manera, para de tal forma disminuir debilidades, contrarrestar amenazas, incrementar fortalezas y aprovechar oportunidades.

La matriz DAFO permite analizar los factores internos y externos, en base a la aplicación de estrategias que establezcan soluciones y alternativas para el fortalecimiento, aprovechamiento, eliminación y supervivencia en relación al factor cambiante del entorno.

**Estrategias FO:** Aquellas que surgen de la combinación de las fortalezas y las oportunidades que se relacionan con la institución. Este tipo de estrategias serían el punto clave para la consecución de los objetivos en base a los resultados.

**Estrategias DO:** Todas las estrategias que se enfocan en la disminución de las debilidades, tomando en cuenta las oportunidades que puede presentar el entorno que rodea a la organización, se establecen con el propósito de obtener resultados positivos disminuyendo falencias en la entidad.

**Estrategias FA:** Son las estrategias enfocadas a contrarrestar las amenazas tomando en cuenta las fortalezas que posee la institución, resultan muy importantes al momento de medir resultados de la gestión.

**Estrategias DA:** El punto más crítico de las estrategias, aquellas que se consideran para disminuir el punto crítico de las debilidades, sin dejar a un lado algo más importante que son las amenazas que se presentan en el medio.

### **1.2.7. Estrategias**

Son aquellas decisiones manifestadas en acciones que los directores de la institución emplean con miras al objetivo general y los objetivos específicos, es el esfuerzo que se determina por la aplicación de proyectos, programas y actividades en general que se rigen por estar identificadas con la planificación.

“Seleccionar los programas, proyectos y actividades que la organización desarrollará”. (Armijo, 2011, pág. 52)

En las estrategias se establecen programas para medir el accionar de las mismas, en donde se evaluarán las estrategias y su avance en términos de consecución y

logro de los objetivos y metas establecidas durante el proceso de la planificación estratégica.

#### **1.2.7.1. Planes de Acción**

Son instrumentos que ayudan a la administración a gestionar en base a la evaluación de la aplicación de las estrategias, a la delegación de los responsables de actividades establecidas para la consecución de una meta. Es aquel documento en donde se materializa el seguimiento, costo, tiempo y responsable de actividades definidas en miras al logro de objetivos, en donde los indicadores establecen el nivel de alcance de un determinado propósito.

Los planes de acción contemplan el pensamiento estratégico de los involucrados, en la determinación y compromiso de una actividad para el logro de un objetivo en común donde las actividades a ejecutar forman parte esencial de la búsqueda de los directivos de un direccionamiento estratégico que encamine a mejorar la gestión administrativa en general. Un plan de acción conlleva a los directivos de la organización a desarrollar criterios de seguimiento y control a fin de conseguir efectividad en la realización de cada labor planificada.

#### **1.2.7.2. Políticas Institucionales**

Son los parámetros que rigen el comportamiento en sí de los involucrados que intervienen en la institución, son los lineamientos que proporcionan una guía en el accionar de las personas que intervienen en las actividades que se desarrollan en miras a la consecución de los objetivos y metas planteadas.

Las políticas institucionales se determinan por la adaptación de normas establecidas por la dirección de la institución, y en donde los involucrados de la misma, se constituyen como en la realización del trabajo aplicando principios éticos y morales y llevando como guía la adopción de las políticas regidas por el directorio de la organización.

### **1.2.7.3. Programas**

Son planes que buscan la optimización de los recursos existentes en la institución, que determinan la realización adecuada de las actividades de acuerdo a una planificación, es una herramienta que ayuda a los directores a fijar metas y objetivos en un instrumento en donde además contará con políticas, estrategias, procedimientos, reglas, responsables, recursos, cronograma y el presupuesto que costará la implementación de un determinado programa.

Los programas constituyen una estructura de varias actividades distribuidas en tiempo y espacio, en donde se establecen las acciones específicas a ejecutar por un grupo de involucrados y su respectivo responsable, que de manera concreta ejecutarán los lineamientos establecidos en la programación a fin de conseguir lo que los directores proponen.

### **1.2.7.4. Proyectos**

Las instituciones por lo general realizan proyectos que se enfocan a mejorar aspectos relevantes de la administración, en donde la combinación de diversos factores promueven el beneficio de la organización. Los proyectos se caracterizan por ser desarrollado por varios integrantes de la institución, requieren de la inyección de presupuesto lo que ocasionan limitaciones en su ejecución y los

mismos son elaborados mediante una planificación, seguimiento y control del avance de los mismos.

La ejecución de proyectos cumple un papel importante dentro de la planificación estratégica, ya que permite a la institución a desarrollarse administrativamente y por ende a la consecución de los objetivos previamente establecidos por los directivos del gobierno parroquial.

#### **1.2.8. Seguimiento y control**

Proceso en el cual se establecen lineamientos para ejercer control en la gestión de los proyectos y programas que se establecen en la planificación estratégica, es aquel instrumento que sirve de control, seguimiento y diagnóstico de las actividades programadas en busca de un objetivo en particular.

El proceso de seguimiento y control se establece como el instrumento idóneo para la ejecución de las estrategias organizacionales en miras del desarrollo de la gestión administrativa de la institución. El seguimiento y control de las actividades permite a los directores a medir resultados y monitorear el avance de los mismos, a fin de corregir sobre la marcha aquellas deficiencias que pueda presentar un proyecto o programa en particular.

##### **1.2.8.1 Balance Scorecard**

El llamado también Cuadro de Mando Integral es una herramienta que permite a los directores enfocar las estrategias organizacionales en objetivos específicos, manifestado en indicadores que determinan su logro y alcance.

“Metodología o técnica de gestión, que ayuda a las organizaciones a transformar su estrategia en objetivos operativos medibles y relacionados entre sí, facilitando que los comportamientos de las personas clave de la organización y sus recursos se encuentren estratégicamente alineados”. (Amo Baraybar, 2010, pág. 11)

El propósito de la aplicación de esta herramienta es que los involucrados puedan identificar de manera clara y precisa, los objetivos y metas planteadas y las estrategias que se aplicarán para su consecución.

#### **1.2.8.2. Plan Operativo Anual (POA)**

Los planes operativos anuales (POA) se definen como herramientas o planes de acción en donde se detallan las actividades, objetivos, estrategias, metas y acciones a ejecutarse a corto plazo, como el nombre lo indica se establecen para aplicarse dentro de un periodo anual.

En el POA anual se especifican las actividades que se fijan para la consecución de un propósito, además que se determinan a los responsables de cada actividad a realizarse, a fin de ejercer una gestión óptima del proceso y diagnosticar los avances y resultados de las actividades realizadas en el periodo de un año.

#### **1.2.8.3. Cronograma**

El cronograma es la planificación de las actividades en factores de tiempo, es en donde se detallan las actividades a realizarse y en el tiempo establecido para cada una. En este instrumento detallado de actividades a realizarse se caracteriza por el inicio y fin de cada actividad en periodos de tiempo, a fin de conocer que objetivos a corto plazo serán alcanzados según el límite en que se establezcan los cronogramas.

#### **1.2.8.4. Presupuesto**

Los presupuestos son planes de carácter financiero y económico en donde se detallan los costos que implicaría la aplicación de programas y proyectos en busca de objetivos previamente definidos. Es la presentación formal de la inversión a realizar en actividades y el tiempo en que se ejecutarán, es una herramienta que permite a los directores se les facilite en ciertos aspectos la administración de recursos y en la toma de decisiones.

### **1.3. DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Hoy en día las organizaciones se ven involucradas en aspectos relevantes a la aceptación del cambio que presenta el entorno, es por eso que las instituciones como tal deben adaptarse de manera prioritaria, necesaria y hasta el punto de exigible a estos cambios que pueden tanto a beneficiar a la organización como también a perjudicarla en ciertos aspectos.

Las organizaciones buscan en la actualidad la aplicación de modelos que otorguen a la misma, herramientas e instrumentos que faciliten de cierta manera a los directores a estar preparados a las variaciones que presenta el entorno. Aplicar desarrollo organizacional en las instituciones involucra una serie de combinaciones de criterios administrativos en cada uno de los involucrados que pertenecen a la institución en general.

Los factores que afectan a las organizaciones en muchas ocasiones no solo dependen de la variaciones económicas y financieras que pueden afectar o beneficiar a la institución, sino que factores externos como la adopción de nuevas

culturas y criterios sociales de la población pueden afectar enormemente a una entidad, y más aún cuando se trata de una que se caracteriza por brindar un servicio a la colectividad, en donde la demanda de beneficios por parte de la ciudadanía se convierte en un factor predominante en la aceptación de un gestión administrativa eficiente, eficaz y efectiva.

Un desarrollo organizacional comprende la adopción de normas y políticas para cada uno de los involucrados que cierta manera se integran a la institución, el comportamiento y la identidad de una cultura organizacional permite a la institución a involucrarse de forma efectiva a un desarrollo organizacional que fomente la aceptación de los grupos externos a la entidad.

### **1.3.1. Origen y evolución del Desarrollo Organizacional**

El término proviene de Organization Development (OD) traducidas al español como Desarrollo Organizacional, apareciendo entre los años 1956 y 1959 probablemente según varios autores, no obstante sería hasta el año 1960 cuando se publica el término de índole administrativa por Chris Argyris con un trabajo titulado Organization Development.

"French y Bell (1973) aclaran que la paternidad terminológica corresponde quizás a Blake, Shepard y Mouton y que la expresión debe haber nacido entre 1956 y 1959. Chris Argyris publicó en 1960, en la Yale University Press, un trabajo con el título de Organization Development" (Garzón Castrillón, 2005, pág. 25)

Al transcurrir los años se han utilizado términos que se asemejan a desarrollo organizacional, unos con cierta aceptación y frecuencia pero que no terminaban de obtener la aprobación de los expertos de la materia de la administración.

"Expresiones equivalentes como cambio de organización, cambio de organización planeado, mejoría organizacional, Efectividad organizacional y renovación organizacional se han utilizado más o menos sinónimamente, aunque con menos frecuencia y aceptación" (Garzón Castrillón, 2005, pág. 26)

En si el concepto de desarrollo organizacional surgió a partir del año 1962 con un enfoque entre el individuo, la organización y el ambiente en que se desenvuelve, a fin de proporcionar el desarrollo colectivo de un grupo determinado.

El origen del desarrollo organizacional de debió a factores como:

- La dificultad para sistematizar conceptos de la organización.
- La dinámica humana en la interferencia dentro de los grupos administrativos.
- Las investigaciones de laboratorio sobre el comportamientos de los grupos de trabajo.
- El entrenamiento de grupo aplicados dentro de las organizaciones.
- El crecimiento de las organizaciones, la diversificación y el entendimiento de nuevas tecnologías.
- El diseño organizacional y el comportamiento de las personas.

### **1.3.2. Objetivos del Desarrollo Organizacional**

El desarrollo organizacional implica entre u otros factores lograr dentro de la organización, un cambio en cuanto a la perspectiva de los involucrados en desarrollar aspectos concernientes a su comportamiento y desempeño, en

identificarse y comprometerse con los objetivos y metas establecidas por la institución, así como el regimiento y aplicación de las políticas y normas.

Se puede mencionar ciertos objetivos que deben presentarse para el cumplimiento de un desarrollo organizacional:

- Crear un clima receptivo dentro de la organización enfocándose a la realidad y a los supuestos que aparezcan, a fin de realizar un diagnóstico y establecer soluciones a ciertas problemáticas que se presenten.
- Establecer un clima organizacional que presente confianza entre cada uno de los involucrados (jefes, supervisores, subordinados, empleados).
- Desarrollar la colaboración a nivel de individuos y grupos que se establezcan dentro de la organización.
- Concientizar la adopción y aplicación de valores institucionales.
- Identificar las responsabilidades y la toma de decisiones de acuerdo a los niveles jerárquicos de la organización.

### **1.3.3. Importancia del Desarrollo Organizacional**

La importancia y la necesidad de aplicar desarrollo organizacional dentro de una organización radica en y deriva en el factor decisivo que tiene el Talento Humano para la consecución de los objetivos y metas planteados, imprescindibles para el éxito institucional en donde el manejo del grupo de involucrados y un eficiente control y seguimiento del mismo, conlleva a la organización a convertirse en una administración especializada en resolver conflictos antes que éstos afecten mayormente al desenvolvimiento de las actividades en general.

Los conflictos a resolver son entre otros la falta de comunicación entre los involucrados, distanciamiento entre grupos de trabajo, el cuestionamiento con

decisiones gerenciales, la falta de recursos, el direccionamiento estratégico que encamina la institución y muchos otros factores presentes en el entorno.

#### **1.3.4. Clima Organizacional**

El clima organizacional es una etapa que toda institución busca implantar como un proceso que busca una administración y gestión eficiente de las personas. La adopción de un clima organizacional dentro de la institución busca el cumplimiento de factores de satisfacción a nivel individual y grupal enfocando a los involucrados a la creación de un ambiente estable, agradable y confortable, sin dejar a un lado o restar importancia al cumplimiento de las normas y reglas estrictas que se implantan dentro de un organismo administrativo.

Para adoptar un clima organizacional para una determinada institución, se deben considerar varios factores que identifiquen aplicación tales como: la solidaridad entre el grupo en general, la consideración de los directivos hacia sus empleados, la producción en cuanto a objetivos planteados, la intimidad que rige las relaciones de los involucrados y la confianza que debe presentarse dentro del grupo en donde la motivación cumple un factor importante para el desempeño.

El establecimiento de un clima organizacional conlleva a la demanda de los involucrados a trabajar en un ambiente propicio para las labores cotidianas, en donde las normas y políticas rígidas presentes en un reglamento se transforme en un hábito normal de comportamiento y desempeño laboral, en miras de la consecución de objetivos comunes a nivel institucional.

Es labor de la directiva de la organización crear ambientes propicios para trabajar, y deber de los demás involucrados enfocarse al desempeño óptimo de actividades cotidianas y crear un ambiente de confianza, responsabilidad y transparencia.

### **1.3.5. Aplicación del Desarrollo Organizacional**

El desarrollo organizacional puede verse como una obligación administrativa en miras de conseguir objetivos y metas planteadas, sin embargo no todas las organizaciones cumplen con características propicias para implantar un desarrollo organizacional para todos los involucrados.

Para realizar una aplicación del desarrollo organizacional en la institución es importante realizar un estudio de las teorías y métodos aplicables para cumplir con las metas de desarrollo a nivel organización. Los directivos de la institución en armonía con los servidores públicos deben adoptar la creencia de crear ambientes propicios para trabajar cumpliendo con eficiencia y sobre todo estar a gusto con el trabajo diario, convirtiendo el área de labores un sitio hogareño con exigencias propias de políticas y normas establecidas en un reglamento interno.

La aplicación de un desarrollo organizacional permite:

- La adopción de políticas y normas como una cultura organizacional.
- El mejoramiento de una estructura organizacional.
- El incremento de los niveles de confianza entre los involucrados.
- La realización de labores en base a la colaboración de todos los miembros de la institución.

Las instituciones que buscan el desarrollo organizacional deben enfocarse en la necesidad de que toda entidad es sujeta a cambios en el entorno, y en que las formas de realizar actividades administrativas deben ajustarse a estos cambios pudiendo aumentar los porcentajes en cuanto al logro de objetivos previamente establecidos por los directores a cargo.

### **1.3.6. El Proceso del Desarrollo Organizacional**

El desarrollo organizacional plantea un estudio del clima dentro de la institución, enfocados en aspectos grupales y desenvolvimiento individual, el proceso de desarrollo organizacional podemos determinarlo por los siguientes factores:

**Autonomía individual.-** Representado por el desempeño de cada trabajador laborando bajo cierto nivel de autonomía, responsabilizándose por actividades propiamente designadas. La toma de decisiones radica en los niveles jerárquicos de la institución, para los involucrados que no cumplen con actividades directrices la toma de decisiones radica en la participación conjunta con los directores, proporcionando al empleado a cumplir un rol protagónico dentro de los objetivos de la organización.

**Estructura e influencia del cargo y su desempeño.-** Determina que los involucrados de cada nivel jerárquico conozcan a plenitud la importancia de su rol dentro de la institución, conociendo de antemano sobre las decisiones de los directores, los objetivos a conseguir, las políticas y normas establecidas y los canales de comunicación que optimicen el desarrollo de las actividades organizacionales.

**Orientación hacia la recompensa.-** Comprende los métodos aplicados por los directores en influir en los empleados a la satisfacción por el deber cumplido, al beneficio moral que constituye el logro de los objetivos planteados, en el caso de las empresas orientadas al servicio público se refiere a la satisfacción y recompensa en servir a la ciudadanía, promoviendo el desarrollo de toda una nación que deriva en que los miembros de la institución se sientan útiles para toda una sociedad en busca del desarrollo.

**Consideración, entusiasmo y apoyo.-** Un factor determinante que lo ejecuta los directores de la institución, enfocándose en la confianza, estima y consideración de deben tener los jefes frente a sus colaboradores, apoyándolos de cierta manera en el desarrollo de sus actividades, estableciendo un ambiente amigable y confortable en miras al logro de objetivos y metas planteadas.

**Desarrollo y promoción en el trabajo.-** Relacionado con la conformación de grupos de trabajo y el cumplimiento de metas de los mismos, incentivando a los grupos de acuerdo a la motivación del deber cumplido y el reconocimiento de los directores hacia el trabajo del empleado, laborando con los criterios de tolerancia, manejo de conflictos, trato universal, entre otros.

### **1.3.7. Características de Desarrollo Organizacional**

Las características que implica la aplicación de un desarrollo organizacional dentro de la organización son muchas y las maneras de establecer variables para su medición de igual manera, puesto que es un campo muy amplio a la hora de motivar al personal a laborar dentro de un clima propicio para las labores:

Sin embargo se puede manifestar que el desarrollo organizacional se caracteriza por la aplicación de los siguientes elementos:

- Supervisión del trabajo
- Oportunidades de desarrollo a nivel individual.
- Motivación, confianza y compromiso de toda la organización.
- Trabajo en equipo.

- Recompensa por el trabajo realizado eficientemente.
- Estructura coherente conocida por toda la organización.
- Estabilidad de los puestos de trabajo.
- Metas y objetivos cumplidos a nivel individual y grupal.
- Beneficios a nivel personal.
- Las relaciones interpersonales.
- Participación y libertad en la toma de decisiones.
- La constitución y adopción de una imagen institucional.
- La orientación hacia el logro de objetivos a nivel de organización.
- Manejo y confidencialidad de la información.

#### **1.4. La Organización**

La palabra organización cumple un rol muy amplio a fin de conceptualizarlo, ya que existen muchos factores como referencia a lo que es organización.

Para establecer lo que es organización se puede utilizar los siguientes criterios:

- La organización como función directiva.
- La Organización como entidad.
- La organización como teoría.

##### **1.4.1. La organización como función directiva.**

Se refiere a los procesos que los directivos realizan para implantar organización en cada uno de sus procesos. La organización como etapa del proceso administrativo busca la función de organizar una estructura y el desarrollo óptimo de actividades aplicando los principios de eficiencia y eficacia.

“Organización puede expresar el proceso o la función de organizar, es decir la que se encarga de diseñar la estructura organizativa y de lograr que se desarrolle una actividad (acción) de forma eficiente y eficaz respecto de los objetivos pretendidos” (Nekane Aramburu, 2008, pág. 15)

#### **1.4.2. La organización como entidad.**

La organización como institución, empresa o entidad misma es el conjunto de personas debidamente organizadas en busca de un fin común, caracterizándose por el desarrollo de actividades en la búsqueda del desarrollo personal y colectivo.

“Conjunto de personas con los medios necesarios y adecuados que se relacionan entre sí y funcionan para alcanzar una finalidad determinada que puede ser tanto lucrativa como no lucrativa”. (Nekane Aramburu, 2008, pág. 15)

Bajo este concepto de organización se aplica el desarrollo organizacional en la búsqueda de mejorar la gestión administrativa de la institución, cumpliendo varios parámetros de proporcionen a la entidad una cultura y clima organizacional.

#### **1.4.3. La organización como teoría.**

Organización como teoría se refiere al estudio que busca el entendimiento de la organización de personas que buscan un fin común. Es aquella disciplina que estudia varios aspectos del ser humano para identificar parámetros de colaboración entre grupos para obtener beneficios para desarrollarse económicamente o simplemente para servir a una sociedad.

“Conjunto de proporciones teóricas que estudian la naturaleza, estructura y funcionamiento de las organizaciones (sistemas y grupos humanos) y que intenta precisar las series de principios, rutinas, reglas y métodos por los que se desarrollan”. (Nekane Aramburu, 2008, pág. 16)

## **1.5. PROCESOS ADMINISTRATIVOS**

Los procesos administrativos dentro de una organización son esencialmente las funciones que rigen a una administración. Si se habla de organización como entidad son todos aquellos procesos que se implantan para el beneficio propio de la organización y para cada uno de los involucrados que de una u otra manera se ven identificados con la entidad pública.

Dentro de tantas teorías establecidas por autores a nivel mundial, los procesos administrativos se caracterizan por la aplicación de las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar que son las metodologías más prácticas al momento de ejercer una apropiada administración que busca un mejor desarrollo organizacional que determine que los objetivos planteados sean alcanzados de la mejor manera posible.

Sin embargo para varios autores también es importante ejercer las funciones de coordinación y ejecución, no obstante estas funciones están reflejadas dentro de las mencionadas anteriormente que a nivel mayoritario se siguen utilizando y para el presente trabajo se priorizará las funciones de planificación, organización, dirección y control, como base para ejercer una adecuada administración dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche ubicado en la provincia de Santa Elena.

### **1.5.1. Administración del GAD Parroquial.**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche como el mismo nombre lo indica es el organismo que gobierna esta parroquia perteneciente al

Cantón Santa Elena y Provincia del mismo nombre ubicada en la cabecera parroquial de Colonche.

Art. 63 "La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural". (PLENO, 2010, pág. 37)

La parroquia está conformada por dieciocho comunas con su respectiva vida jurídica debidamente registradas y que a su vez en algunos casos la conforman algunos recintos que forman parte y que son tomadas en cuenta para el presente trabajo de titulación.

Dentro de sus funciones está sin lugar a duda el desarrollo del territorio de la parroquia, así como el de sus habitantes, impulsando la creación y gestión de obras que garanticen el porvenir de sus pobladores y la convicción del alcance del buen vivir para todos tal como lo establece las leyes que rigen dentro del territorio de la República del Ecuador.

Art. 64 inciso a) "Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales". (PLENO, 2010, pág. 37)

La parroquia Colonche en general la conforman las comunas y sus recintos aledaños, cada uno con sus respectivos representantes que lideran la administración y desarrollo de estos grupos de personas.

Las dieciocho comunas que integran la parroquia Colonche son:

- Monteverde
- Jambelí
- Palmar
- Ayangue
- Manantial de Colonche
- Bambil Desecho
- Bambil Collao
- Rio Seco
- Febres Cordero
- Loma Alta
- Bajadita de Colonche
- San Marcos
- Cerezal Bellavista
- Manantial de Guangala
- Salanguillo
- Las Balsas
- Calicanto; y
- Aguadita

Así mismo como se redacta anteriormente algunas comunas cuentan con recintos afiliados a su jurisdicción, y que para el presente trabajo es de vital importancia mencionar cuáles son esos recintos que forman parte también de la parroquia Colonche y de la Provincia de Santa Elena.

El detalle de los recintos y a que comunas pertenecen se los detalla a continuación:

**Comuna Loma Alta:**

- El Suspiro
- La Unión
- La Ponga

**Comuna Salanguillo:**

- El Salado

**Comuna Manantial de Guangala:**

- Clementina
- Las Pepitas
- Bajada
- 12 de Octubre

**Comuna San Marcos**

- Sevilla
- Barbascal
- Los Manguito
- Javita
- Pueblo Nuevo
- La Sequita
- Zapotal

**Comuna Las Balsas**

- San Vicente
- El Coroso
- Los Ceibitos

### **Comuna Manantial De Colonche**

- Las Palmitas
- Manantial de Colonche I
- Manantial de Colonche II
- Las Lomas
- Las Chacras

### **Comuna Palmar**

- Pueblo Nuevo

### **Comuna Cerezal De Bellavista**

- Guangala
- Cerezal Bellavista
- Iceras
- Río Nuevo
- Limoncito

Es así como las dieciocho comunas y los veintinueve recintos son las poblaciones que conforman la parroquia Colonche y cuyo desarrollo está bajo la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, donde cuyo propósito es obtener recursos para la ejecución de obras de diferente índole que beneficien a cada uno de los habitantes de este sector del país que se caracterizan por ser orgullosos del lugar de donde nacieron.

### **Directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche**

Art. 66 "Junta Parroquial rural.- La junta parroquial rural es el órgano de gobierno de la parroquia rural. Está integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más

votado lo presidirá con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral". (PLENO, 2010, pág. 39)

De tal forma que el directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, está conformado de la siguiente manera:

- Sr. Salomón Ignacio Gonzabay Parrales  
Presidente del Gobierno Parroquial de Colonche
  
- Sr. Francisco Olmedo Quirumbay Pozo  
Vicepresidente del Gobierno Parroquial de Colonche
  
- Lic. Jorge Guale Asencio  
Vocal del Gobierno Parroquial de Colonche
  
- Cl. David Borbor Pozo  
Vocal del Gobierno Parroquial de Colonche
  
- Sr. Manuel Cesario Rodríguez Asencio  
Vocal del Gobierno Parroquial de Colonche

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche cuenta además con personal administrativo a cargo de diferentes áreas concernientes al desarrollo cotidiano de las actividades de la institución que son indispensables para el correcto funcionamiento de la organización.

De tal manera el Gobierno Parroquial de Colonche está conformado por el siguiente personal administrativo a cargo de las diferentes actividades que a continuación también se detallan:

- C.P.A. Herlinda Cecibel PARRALES Gonzabay  
Tesorera del Gobierno Parroquial de Colonche
  
- Srta. Rita Cucalón Gualé  
Secretaria del Gobierno Parroquial de Colonche
  
- Ing. Omar González Reyes  
Administrador Contable de los Centros Infantiles del Buen Vivir de la Parroquia Colonche.
  
- Sr. Robert Cucalón  
Asistente Administrativo de los Centros Infantiles del Buen Vivir de la Parroquia Colonche.
  
- Sra. Janeth Soriano Carvajal  
Facilitadora Infocentro GADPR-Colonche

Cabe destacar que por requisitos en el proceso electoral para la designación de los representantes del Gobierno Parroquial, cada vocal así como el mismo presidente de la junta parroquial tienen sus respectivos vocales suplentes, que serán los encargados de ejercer las funciones cuando el vocal principal por uno u otro motivo no podrá cumplir con las responsabilidades que demandan las actividades que la institución desenvuelva.

Adicionalmente hay que destacar que en la actualidad una labor importante que ejecuta el Gobierno Parroquial, es la administración de los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV), cuyo número al momento es de veinticuatro centros distribuidos en diferentes comunas y recintos que pertenecen a la parroquia.

Estos centros infantiles abarcan en las veinticuatro comunidades alrededor de novecientos cuarenta beneficiados, en los cuales existen veinticuatro coordinadoras y noventa y seis asistentes distribuidas en cuatro para cada centro infantil del buen vivir.

La labor que realiza el Gobierno Parroquial de Colonche en estos centros infantiles es de suma importancia para el desarrollo educativo de los niños que pertenecen a estas comunidades, incentivando a los padres de familia para que a muy temprana edad los niños puedan iniciar su larga y provechosa vida estudiantil y académica a fin de convertirse en ciudadanos útiles para el desarrollo de la tierra que los vio nacer.

Por tal motivo la administración de estos centros convierte al Gobierno Parroquial de Colonche en una institución responsable del cuidado y desarrollo de una región con extensa riqueza y recursos por explotar, considerando a la niñez un factor clave para el desarrollo de la parroquia en un futuro no muy lejano.

### **1.5.2. Fases del Proceso administrativo**

El proceso administrativo se manifestó anteriormente con la aplicación de fases en la administración de la institución, estas fases corresponden a las acciones de planificar, organizar, dirigir y controlar.

El proceso administrativo corresponde a planificar y organizar a las personas y sus puestos de trabajo, a fin de dirigir y realizar un control del desenvolvimiento de sus actividades previamente planificadas, estableciendo índices de eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus labores.

De tal manera esencialmente se puede conceptualizar que el proceso administrativo es cumplir dentro de la administración con las etapas de Planeación, Organización, Dirección y Control.

#### **1.5.2.1. Planeación**

La planeación es el inicio del proceso administrativo en donde surgen las ideas a plantearse para el desarrollo de las actividades, es la etapa en donde se establecen los objetivos y metas a obtener a corto, mediano y largo plazo, con la implementación de estrategias y políticas institucionales que rijan el desempeño de todos los involucrados.

“Función de la administración en la que se definen las metas, se fijan las estrategias para alcanzarlas, y se trazan planes para integrar y coordinar las actividades”. (Robbins, 2005, pág. 9)

#### **1.5.2.2. Organización**

La etapa de la organización determina el proceso de poner todo en su lugar, en organizar todo lo planeado en su debido sitio, a más de establecer las actividades a realizarse y bajo la supervisión de quien está a cargo un grupo determinado de personas pertenecientes a la institución y cuyo desarrollo se caracteriza en el factor colectivo y bien común.

“Función de la administración que consiste en determinar que tareas hay que hacer, quien las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones”. (Robbins, 2005, pág. 9)

### **1.5.2.3. Dirección**

Esta fase del proceso administrativo determina el rol de los directores en las etapas de motivación al personal, en donde se establecen los criterios de dirigir el grupo de personas a su cargo, y en donde el estilo de liderazgo va acorde a las características de la institución. Esta es la función administrativo en donde el rol gerencial cumple un rol protagónico en la búsqueda de influir en el comportamiento del personal a su cargo y por ende alcanzar las metas a corto y mediano plazo previamente establecidas.

“Función de la administración que consiste en motivar a los subordinados, influir en los individuos y los equipos mientras hacen su trabajo, elegir el mejor canal de comunicación y ocuparse de cualquiera otra manera del comportamiento de los empleados”. (Robbins, 2005, pág. 9)

### **1.5.2.4. Control**

La última fase del proceso administrativo corresponde a como el mismo nombre lo indica, el control de las diferentes actividades que deben ejecutar el personal de entidad, basándose en principios y normas establecidas por la organización.

“Función de la administración que consiste en vigilar el desempeño actual, comparado con una norma y emprender las acciones que hicieran falta”. (Robbins, 2005, pág. 9)

## **1.6. Fundamentación Legal.**

La fundamentación legal deriva de las disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador dada en Montecristi en el año 2008 que rige las normativas

en el país, El Plan del Buen Vivir 2013-2017 y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) como leyes principales que norman a los Gobiernos Autónomos Descentralizados de manera general en el Ecuador.

### **1.6.1. Las Disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador**

Manifestado anteriormente que la Constitución de la República del Ecuador elaborada en el año 2008 por la Asamblea Constituyente, es la base y la mejor guía para la elaboración de planes y metas de toda organización que utiliza fondos y recursos del Estado para su funcionamiento y para el desarrollo de un determinado sector de la Patria, en busca del desarrollo económico, cultural, institucional y el bienestar de los ciudadanos de todo el Ecuador.

La parroquia Colonche se caracteriza esencialmente por su historia y por la ideología de sus habitantes. Los pobladores de la parroquia Colonche pertenecientes a sus comunas y recintos las identifican por su ardua labor en el campo de la agricultura, ganadería, pesca, artesanía y al comercio.

Art, 56 "Las comunidades, pueblos, y nacionalidades indígena, el pueblo afro ecuatoriano, el pueblo montubio y las comunas forman parte del Estado ecuatoriano, único e indivisible".  
(CONSTITUYENTE, 2008, pág. 41)

Las comunas y recintos de la parroquia Colonche como la mayoría de poblaciones en todo el Ecuador, su desarrollo depende de la gestión de los gobiernos de turno tanto parroquial, municipal, provincial y nacional. Como ente directo el Gobierno Parroquial de Colonche es el encaminado a lidiar por el desarrollo de la parroquia

y a gestionar los recursos para la ejecución de obras, ya que como derecho constitucional los recursos del Estado le corresponden a cada uno de las poblaciones que se encuentran dentro del territorio nacional y que son los beneficiarios de las instituciones públicas.

Es así como parte del Presupuesto General de Estado de acuerdo a las disposiciones establecidas en la ley, le corresponde entregar al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, en los montos y condiciones establecidas en la normativa que la faculta.

Art. 85 inciso 3) "El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 62).

El Gobierno Parroquial de Colonche tal como lo establece la Constitución de la República estará presidida por el vocal con mayor votación en el proceso electoral, sus vocales principales y un espacio abierto a la ciudadanía con opinión y propuestas para el desarrollo de la parroquia.

Art. 100 "En todos los niveles de gobierno se conformarán instancias de participación integradas por autoridades electas, representantes del régimen dependiente y representantes de la sociedad del ámbito territorial de cada nivel de gobierno, que funcionarán regidas por principios democráticos". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 68)

El Presidente de la Junta Parroquial y sus Vocales Principales entre sus obligaciones estarán la elaboración de planes a nivel parroquial, en donde se

comprometa la institución a trabajar por el desarrollo y evolución de la parroquia, fortaleciéndose institucionalmente y mejorando la calidad de vida de los pobladores de las comunas y recintos de la parroquia.

Art. 100 inciso 1) "Elaborar planes y políticas nacionales, locales y sectoriales entre los gobiernos y la ciudadanía". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 68)

Art. 100 inciso 2) "Mejorar la calidad de la inversión pública y definir agendas de desarrollo". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 68)

Art. 255 "Cada parroquia rural tendrá una junta parroquial conformada por vocal de elección popular, cuyo vocal más votado la presidirá". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 125)

No obstante el compromiso del Gobierno Parroquial para con sus habitantes dependerá también de las alianzas de cooperación con los gobiernos cantonal y provincial de Santa Elena, que son los encargados del desarrollo a nivel cantonal y provincial y son aquellas instituciones ligadas al gobierno parroquial que cuentan con mayor presupuesto para la ejecución de obras de infraestructura e inversiones en general.

La evolución y reconocimiento de la institución depende entre otros factores de la gestión conjunta del Gobierno Parroquial de Colonche con los Gobiernos Autónomos Descentralizados del cantón y la provincia, puestos que estos de acuerdo al grado de importancia cuentan con mayor partida presupuestaria y es deber de ellos según las leyes de la república, trabajar por todos los sectores que conforman el cantón y la provincia de Santa Elena.

Art. 262 inciso 1) "Planificar el desarrollo regional y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, provincial, cantonal y parroquial". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 129)

Art. 267 inciso 1) "Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 131)

De cierta forma el presente Plan Estratégico busca que a partir de su elaboración, el Gobierno Parroquial de Colonche pueda sustentar de manera satisfactoria los recursos que el Estado les proporciona para la ejecución de las diferentes actividades administrativas y operativas que realiza.

En la actualidad el Plan Nacional de Desarrollo determina que toda organización y más aún si ésta trabaja con recursos del Estado, debe contar con una adecuada Planificación Estratégica encaminada al cumplimiento de los factores que incitan a la consecución del Buen Vivir y a mejorar significativamente la calidad de vida de los habitantes del pueblo ecuatoriano.

Art.293 "La formulación y la ejecución del Presupuesto General del Estado se sujetarán al Plan Nacional de Desarrollo. Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y los d otras entidades públicas se ajustarán a los planes regionales, provinciales, cantonales y parroquiales, respectivamente, en el marco del Plan Nacional de desarrollo, sin menoscabo de sus competencias y su autonomía". (CONSTITUYENTE, 2008, pág. 143)

### **1.6.2. Orientaciones del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017**

De igual forma el Plan Estratégico del Gobierno Parroquial de Colonche está enfocado en el bienestar común de los habitantes de la parroquia, tal como lo indica el Plan Nacional del Buen Vivir, en donde los organismos públicos de

servicio a la ciudadanía se orientan hacia un futuro digno para el pueblo, en cada una de las necesidades básicas para el mejoramiento del estilo y condiciones de vida de los habitantes de este sector.

"La Constitución, en el artículo 66, establece el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 136)

Toda planificación debe establecerse bajo los principios de solidaridad para un grupo determinado de personas, sean éstos de diferentes etnias o culturas. El porvenir ciudadano debe ser el punto focal para la elaboración de todo plan que involucre desarrollo y evolución en varios campos de acción, como la agricultura, ganadería, turismo, pesca, entre otros.

Si bien el Gobierno Parroquial de Colonche realiza actividades principalmente en beneficios de los niños menores de cinco años a través de los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV), también realiza actividades para fomentar en la ciudadanía valores como el deportivo, impulsando en la población a realizar actividades físicas que promuevan un etilo de vida sana y confortable.

"Impulsar de forma incluyente la práctica de deportes y actividad física en el uso del tiempo libre". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 148)

La gestión del Gobierno Parroquial de Colonche en la ejecución de obras para los ciudadanos, promueve la construcción, mejoramiento y adecuación de canchas deportivas que impulsen tanto a la niñez, juventud, adultos y hasta los adultos mayores practiquen actividades recreacionales y deportivas en espacios que den las seguridades que los ciudadanos demanden.

"Impulsar la generación de actividades curriculares y extracurriculares y a apertura de espacios que permitan desarrollar y potenciar las habilidades y destrezas de la población, de acuerdo a la condición etaria, física, de género y características culturales y étnicas". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 148)

Como anteriormente se destaca en el presente trabajo el Gobierno de la parroquia Colonche, el mayor logro de esta institución es el trabajo que se realiza con los Centros Infantiles del Buen Vivir, en donde la educación inicial de los niños de toda la parroquia Colonche es lo que realmente importa en la gestión que se realiza con los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV) ubicados a lo largo de toda la parroquia Colonche.

"Ampliar y fortalecer la cobertura de la educación inicial y de los centros de desarrollo infantil integral para estimular las capacidades cognitivas de los niños y niñas menores de cinco años, conforme al modelo de desconcentración territorial, procurando que cada circuito exista una oferta educativa completa, con prioridad en aquellos con mayor déficit de acceso". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 168)

Sin embargo la educación escolar y colegial es también parte fundamental en las labores que realiza la organización en beneficio de la parroquia,; la adecuación de aulas escolares, el implemento de material educativo, la construcción de pabellones u otras obras son objetivos que el Gobierno Parroquial busca en su gestión. Este tipo de trabajos en los centros educativos son en sí gracias a las alianzas que tiene la institución con los gobiernos municipal y provincial en beneficios de las comunas y recintos que conforman toda la parroquia Colonche.

"Dotar o repotenciar la infraestructura, el equipamiento, la conectividad y el uso de TIC, recursos educativos y mobiliarios

de los establecimientos de educación pública, bajo estándares de calidad, adaptabilidad y accesibilidad, según corresponda". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 168)

La población de Colonche caracterizada por ser poseedora de extensiones de tierras útiles para la agricultura y ganadería, se encuentra en la necesidad de que se ejecuten obras en beneficio de estas actividades que impulsan el desarrollo de la región y el país en general, es por eso que la organización se encuentra con el propósito de conseguir recursos para ejecutar este tipo de obras, que naturalmente representa un alto costo y que las alianzas con los gobiernos municipal o provincial sería el objetivo principal para la ejecución de estas obras.

"Fortalecer la producción rural organizada y la agricultura familiar campesina, bajo formas de economía solidaria, para incluirlas como agentes económicos de la transformación en la matriz productiva, promoviendo la diversificación y agregación de valor y la sustitución de importaciones en el marco de la soberanía alimentaria". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 302)

### **1.6.3. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).**

Considerando el Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización que se establecen los siguientes parámetros:

Art. 64 inciso a) "Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias y legales". (PLENO, 2010, pág. 37)

El directorio del Gobierno de la Parroquia Colonche se encuentra en la facultad de establecer políticas, objetivos, metas y propósitos en la búsqueda del desarrollo del territorio parroquial y en donde el trabajo arduo de sus dirigentes se ve focalizado en el bienestar y fortalecimiento de la institución.

Todas estas obras que se realicen en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados del cantón y de la provincia, serán enfocadas en el desarrollo de las actividades agrícolas, ganaderas, artesanales e incluso el turismo que en la parroquia se caracteriza por su historia ancestral.

Art. 64 inciso g) "Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados". (PLENO, 2010, pág. 37)

Brindar un servicio de calidad a la ciudadanía será otro de los parámetros primordiales del gobierno parroquial, en donde el desenvolvimiento de las actividades que se realicen prevalecerá el respeto y la vocación de servicio.

Art. 64 inciso j) "Prestar los servicios públicos que se les sean expresamente delegados o descentralizados con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad en la Constitución". (PLENO, 2010, pág. 38)

Tal como en la Constitución de la República como en el Plan Nacional del Buen Vivir, el COOTAD orienta al gobierno de la parroquia Colonche a trabajar en conjunto con los demás gobiernos autónomos descentralizados, tanto el municipal

como el provincial, ya que de ello depende la ejecución de obras que demanden un alto costo y que para el gobierno de Colonche se ve muy distante de acuerdo a la limitada partida presupuestaria que posee.

Art.65 inciso b) “Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales”. (PLENO, 2010, pág. 38)

Art.65 inciso h) "Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos". (PLENO, 2010, pág. 38)

Art. 67 inciso f) "Proponer al concejo municipal proyectos de ordenanzas en beneficios de la población". (PLENO, 2010, pág. 39)

El presente Plan estratégico está orientado además a la presentación de propuestas hacia los organismos superiores, hablando del Gobierno Municipal y el Gobierno Provincial, en donde las alianzas de cooperación con estas instituciones serán la base para la ejecución de grandes y numerosas obras que integradas de manera conjunta optimizarán el desarrollo de esta parroquia. No está demás recalcar que todo esto es para el beneficio mutuo, tanto como para fortalecer institucionalmente al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, como para ofrecer a los pobladores de esta parroquia Colonche una mejor visión en su calidad de vida. Es entonces que la aplicación de los planes estratégicos es la combinación de varios factores y características, que tienen como objetivo común el desarrollo de la institución en el cumplimiento de actividades básicas en miras del crecimiento como organización, así como laborar en beneficio de un sector en general.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo un criterio de investigación cuantitativa, en donde el sujeto investigador manipuló la información que se obtuvo de manera amplia y significativa, además de que se comparó trabajos realizados anteriormente para mayor alcance y utilización de la información.

Hernández R. (2003) manifiesta que: “La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de éstos. Asimismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación entre estudios similares”. (pág.19)

#### 2.2. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad del trabajo de titulación que se utilizó en la presente investigación, es el de proyecto factible que indica lo siguiente:

**Los proyectos factibles:** Consistirá en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organización o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto factible debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades.

Comprende las siguientes etapas generales: primera, diagnóstico, planeamiento y fundamentación teórica de la propuesta; procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución, análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del proyecto; segunda, en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados.

Pueden llegar hasta la etapa de las conclusiones sobre su viabilidad, o pueden consistir en la ejecución y evaluación de proyectos factibles presentados y aprobados por otros estudiantes, para dar continuidad a líneas de investigación aplicadas, promovidas por la Dirección de Investigación de la Universidad José Antonio Páez. (Mijares Héctor, 2007, pág. 5).

En el presente trabajo de investigación no solo obtuvo información de expertos en la materia sino que se pudo establecer una propuesta, que derivó en el Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, considerando la investigación bibliográfica y de campo, que establezcan parámetros y lineamientos que conllevan a la presente obra, establecer una propuesta viable y confiable.

La esencia de la elaboración del plan estratégico para el Gobierno Descentralizado Parroquial de Colonche radica en la percepción de que su ejecución es factible desde todo punto de vista, y es muy propensa para el desarrollo de la entidad.

### **2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Para la ejecución de este trabajo de estudio, es importante definir qué tipo de investigación se realizó para su dicha elaboración, análisis e interpretación de

resultados obtenidos. Es así como se desarrolló una investigación descriptiva en donde es importante manifestar que la mayoría de los trabajos de grado, pregrado y maestrías son de tipo descriptivo, y que por lo tanto para la ejecución de este presente trabajo de titulación es importante definir el nivel de investigación descriptiva que se va a ejecutar, en miras a elaborar la propuesta factible al problema de investigación.

“La investigación descriptiva es uno de los tipos o procedimientos investigativos más populares y utilizados por los principiantes en la actividad investigativa. Los trabajos de grado, en los pregrado y en muchas de las maestrías, son estudios de carácter eminentemente descriptivo”. (Bernal Torres, 2008)

En esta investigación descriptiva se resaltó las características y rasgos de la situación de los procesos en general de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche que fue objeto de estudio, y en donde el presente trabajo destacó y sustentó la problemática existente dentro de esta institución, para de esta manera establecer la propuesta adecuada y necesaria que cumpla con el objetivo central del presente trabajo de investigación, y en donde se conoció de antemano las características y componentes de la propuesta a establecerse con el propósito de que cumpla con los objetivos de esta obra previa a la obtención del título de tercer nivel en la carrera de Administración de Empresas.

La ventaja de este tipo de investigación es entre otras, que se trata de un nivel básico de investigación y en donde se convierte en bases para desarrollar otros tipos de estudios, en el cuál de la misma manera la mayoría de investigaciones de una u otra forma contienen aspectos de carácter descriptivo, por lo que el sujeto investigador autor de esta obra, faculta y sustenta realizar este tipo de investigación denominada descriptiva.

## 2.4. POBLACIÓN

La población de la parroquia Colonche ha ido crecido en los últimos años, es así como lo demuestra el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) en el censo realizado en el año 2010, en donde se pudo visualizar el crecimiento de la población perteneciente al cantón Santa Elena y provincia del mismo nombre.

En el año 2010 la parroquia Colonche contaba con un total de 31322 habitantes distribuidos a lo largo del territorio de todas las comunas y recintos que la conforman dentro de un extenso territorio geográfico, considerando que el cantón Santa Elena es el más extenso entre los tres cantones pertenecientes a la provincia con el mismo nombre.

"Al observar las tasas de crecimiento del periodo 2001 al 2010, se destaca el crecimiento de Colonche con 2.13%, inferior al promedio del cantón (2.59%). Es necesario hacer notar que el Cantón Santa Elena y la parroquia Colonche tienen, en el periodo indicado, una tasa de crecimiento mayor a la del país (1,95%). (Censos-INEC, 2010)

**CUADRO 1: Población, tasa de crecimiento, extensión y densidad años 2001-2010**

Cantón-Parroquia	Población 2001	Población 2010	Tasa (%)	Extensión (km <sup>2</sup> )	Densidad (Hab/Km <sup>2</sup> )
Santa Elena	111,671	137,199	2.59	3668.9	37.395
Colonche	24,638	31,322	2.13	1137.2	27.543

**Fuente:** INEC. Resultados de los Censos de Población de 2001 y 2010

De igual manera se analiza el índice de masculinidad como referencia sobre el número de personas de sexo masculino en relación a la población femenina que habita la parroquia Colonche.

"Al analizar la composición por sexo a la población de la parroquia de Colonche, se registra un índice de masculinidad de 107,7 hombres por cada 100 mujeres en el 2001; en tanto que, con resultados definitivos en el Censo del 2010, se destaca existen 106,6 hombres por cada 100 mujeres en el 2010 ( ver cuadro # 2); el predominio masculino, que se advierte, podría estar asociado a una migración selectiva por sexo, ya que generalmente, las mujeres migran en mayor proporción hacia el área urbana. (Censos-INEC, 2010)

**CUADRO 2: Población según sexo e índice de masculinidad**

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>I.M.= (H/M)*100</b>
2001	12,778	11,860	107.7
2010	16,158	15,164	106.6

**Fuente:** INEC. Resultados de los Censos de Población de 2001 y 2010

Por último se visualiza la representación de la población en grupos de edades en donde podemos determinar que los menores de 20 años representan un 44,6% determinando una población joven, los que oscilan entre los 20 y 59 años representan un 46,8% y el grupo de personas de 60 años en adelante están representados en un 8,6% de la población de Colonche.

**CUADRO 3: Población según grupos de edades**

<b>Grupos de edad</b>	<b>Población</b>	<b>%</b>
0-9	7,544	24.09
10-19	6,416	20.48
20-39	9,598	30.64
40-59	5,066	16.17
60 y más	2,698	8.61
<b>Total</b>	<b>31,322</b>	<b>100</b>

**Fuente:** INEC. Resultados de los Censos de Población de 2001 y 2010

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche es una entidad de carácter político y democrático, en donde bajo el mandato popular se designaron las diferentes autoridades para un proceso de cuatro años, el mismo que en la actualidad cumple su periodo hasta el año 2015. Esta institución es dirigida por un Presidente que fue elegido por mayoría de votos en las elecciones ejecutadas en el año 2008, con el respectivo nombramiento que otorga el Consejo Nacional Electoral (CNE).

“Población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede determinar también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”. (Bernal Torres, 2008)

Consta de cuatro vocales principales y cinco vocales suplentes incluyendo al que le corresponde al Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de Colonche. Para sus operaciones y desarrollo de actividades cuenta con personal administrativo de diferentes áreas así como un grupo de operarios que cumplen funciones de acuerdo a las características de la entidad que tiene su sede en la cabecera parroquial del mismo nombre.

Hay que destacar que según datos del INEC en el último censo poblacional ejecutado en el año 2010, en la parroquia Colonche habitan un total de 31.322 personas pertenecientes a las 18 comunas legalmente constituidas y 33 recintos que conforman geográficamente este sector de la provincia de Santa Elena. Sin embargo para objeto de nuestro estudio se consideró un muestreo por criterio de 140 personas, considerando que la importancia de la presente investigación radica en la información presentada por el personal perteneciente a la institución, no obstante también es importante la recolección de datos u opiniones que se obtiene de los pobladores de la parroquia Colonche.

Para el presente estudio la población estará conformada por toda la parte administrativa del GAD, y usuarios frecuentes dando un total de 155:

**CUADRO 4 Personal del Gobierno Parroquial de Colonche**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>N</b>
Personal administrativo GAD Colonche	15
Usuarios frecuentes	140
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales

## **2.5. MUESTRA**

La muestra nos ayuda a obtener un índice significativo del total de la población a fin de determinar y conseguir la suficiente información, que garantice y compruebe la hipótesis presentada en este trabajo.

Para la recolección de datos que sustenten la elaboración del plan estratégico se establecieron dos cuestionarios. El primer cuestionario ejecutado a los miembros de la institución con un total de 15 encuestados, resaltando una vez más que este primer cuestionario es el de mayor relevancia presto que la información recogida servirá en sustento principal para la elaboración de la propuesta.

El segundo cuestionario se lo realizó a los usuarios frecuentes del GAD, además se utilizó un muestreo no probabilístico por criterios considerando una población pequeña del gobierno parroquial, destacando que esta información servirá como referencias para la elaboración del plan estratégico y es destinado para desarrollo de la institución y la información esencial surgirá de la organización misma.

## **CUADRO 5: Muestra de Usuarios del Gobierno Parroquial de Colonche**

<b>Muestra</b>	<b>N</b>
Personal administrativo del GAD	15
Usuarios frecuentes	140
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>

Fuente: GAD Parroquial de Colonche

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales

## **2.6. FUENTES DE OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

### **2.6.1. Investigación Bibliográfica**

Las fuentes secundarias que se utilizaron para redactar este trabajo fueron diferentes libros útiles para elaborar el marco de referencia, así como la consulta en varios sitios de internet que facilitarán el trabajo del sujeto investigador, destacando que para toda investigación es importante el empleo de este tipo de fuentes de información, que de tal manera sustente y garantice la validez y calidad de la investigación, en este caso de tipo bibliográfica.

### **2.6.2. Investigación de Campo**

Las fuente primaria para la recolección de la información para este trabajo de investigación, son personas pertenecientes a las diferentes comunas y recintos que conforman la Parroquia Colonche, en donde se obtendrá información útil y necesaria para verter el correspondiente análisis e interpretación de los resultados.

Es así que los datos encontrados en esta investigación de campo requirieron parámetros de verificación, por lo tanto para la recolección de este tipo de fuentes de información se ejecutarán las siguientes técnicas de investigación:

**Entrevistas:** Esta técnica de investigación sirvió principalmente para obtener información directamente de los especializados en la materia, así como las perspectivas de los funcionarios que dirigen esta institución, para conocer de antemano cuáles son los propósitos y el nivel de alcance de los mismos sobre la ejecución de la propuesta del presente trabajo de investigación.

La entrevista destinada a tres miembros del directorio de la institución derivó en información cualitativa sobre diferentes asuntos concernientes a la gestión que se realiza en el Gobierno Parroquial de Colonche.

**Encuesta:** Sin lugar a duda la encuesta que se realizó mediante la muestra que determinó la población que fue sujeta a investigación, permitió al investigador a definir bajo qué criterios se ejecutó la propuesta de esta obra, proporcionando sustancialmente los datos relevantes que fueron objeto del procesamiento, verificación y análisis de los resultados que reflejó la problemática establecida anteriormente y demostrar que la hipótesis presentada es confiable y ejecutable rotundamente.

Se realizaron dos cuestionarios como se mencionó anteriormente, el primero destinado al personal de la institución y al segundo a una muestra por criterio de 140 personas seleccionadas a dirigentes de las diferentes comunas pertenecientes a la parroquia, así como a miembros de diferentes instituciones que se relacionan de manera directa o indirecta con la entidad pública.

## **2.7. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

La información recolectada a través del instrumento de la entrevista que derivó en criterios de los directivos del gobierno parroquial de tipo cualitativo, se utilizó en la elaboración de un análisis redactado posteriormente en donde se visualizará aspectos relevantes de la actual gestión que presenta limitantes y posibles falencias que se buscan eliminar con la aplicación del Plan Estratégico como propuesta de esta obra.

La encuesta aplicada a las 140 personas y a los 15 miembros de la organización para este trabajo de investigación, tuvo su respectivo proceso de tratamiento y análisis de la información. Es así como una vez concluida la recolección de datos, se procedió a tratarla mediante la elaboración de una matriz en donde conste cada una de las respuestas de los encuestados.

Habiendo realizado la matriz de la encuesta, se procedió a elaborar las tablas de distribución de frecuencias para de esta forma diseñar los gráficos, correspondientes a cada una de las preguntas cerradas establecidas en la encuesta, y que fueron las respuestas determinantes para el desarrollo del presente trabajo de titulación y que servirá sustancialmente para el desarrollo del sector que ha sido objeto de estudio, y del que se espera que brinde beneficios para los pobladores de este sector del Ecuador.

## **CAPÍTULO III**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **3.1. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA**

Tal como se indicó en el capítulo II de la presente obra, se realizaron entrevistas a profundidad al Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche y a dos vocales principales de la institución, con la finalidad de obtener información importante y relevante acerca del desempeño de la organización y a las perspectivas que tienen en cuanto a la gestión administrativa que se presenta en la institución pública, tomando en consideración las nuevas leyes y normas que rigen a los gobiernos parroquiales que se presentaron en la administración actual.

Analizando el contenido de la información podemos destacar que para los dirigentes de este organismo, los objetivos que tiene el GAD Parroquial no están definidos en base a los criterios de claridad y alcance, puesto que la organización no cuenta con un modelo o un plan que encamine el desarrollo de las diferentes actividades que como ente público debe desarrollar, en miras del crecimiento sustentable y sostenible de la población en general.

Manifiestan además que no cuentan con un amplio presupuesto para cubrir en obras a todo el territorio que comprende la parroquia Colonche, sin embargo están de acuerdo que para la ejecución de un mayor número de obras para la parroquia, es de vital importancia las relaciones que deben tener con los organismos superiores que son los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipal y Provincial de Santa Elena.

Contar con un presupuesto anual de \$375,000.00 para obras resulta limitante para el GAD Parroquial de Colonche, ya que la parroquia cuenta con dieciocho comunas legalmente constituidas, que además cuentan con recintos a fines a ellos, en donde también se presentan necesidades básicas que benefician a los pobladores de estas zonas.

No obstante el GAD Parroquial de Colonche realizó obras en las principales comunas de la parroquia con gestión propia en comunas como Palmar, Jambelí, Clementina, Rio Seco, entre otros, lo que es orgullo para la institución conociendo las limitaciones que poseen en cuanto a los recursos destinados a obras en la parroquia considerando el extenso territorio de todo Colonche que está conformada de dieciocho comunas y que las mismas cuentan con recintos debidamente organizados. .

En las entrevistas realizadas se puede argumentar que el directorio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, determina que la aplicación de estrategias que impulsen y encaminen las actividades del organismo cumplirán un papel vital e importante para el desarrollo de la gestión administrativa, ya que consideran que la falta de un plan estratégico para la institución, ha limitado el desarrollo del ente público tomando en consideración que los objetivos no están debidamente definidos.

Los entrevistados además son conscientes que la falta de conocimiento de criterios de administración es un problema dentro de la organización, ya que la mayoría de las personas que conforman el directorio no poseen un título profesional, por lo que consideran importante el apoyo de profesionales que realizan trabajos de investigación o propuestas para mejorar el desempeño de los integrantes del GAD Parroquial de Colonche.

Sin embargo manifiestan también que si ha existido un desarrollo institucional debido a las nuevas normas que rigen a los gobiernos autónomos descentralizados de cada parroquia anteriormente denominadas juntas parroquiales, ya que consideran que las normativas vigentes a más de beneficiar en recursos a estas instituciones, las facultan mayormente para brindar beneficios a toda la población del sector.

Dichas normativas fueron establecidas a raíz de la elaboración de la Constitución de la República de Ecuador en el año 2008 en la ciudad de Montecristi, y que a su vez fue motivo de la aparición de nuevos reglamentos para la administración de gobiernos seccionales, que a criterio de los directores ha servido de mucho puesto que los recursos destinados se han incrementado notablemente, a más de ejercer la denominada autonomía de gestión.

Al consultar sobre las perspectivas que tienen con la aplicación de un Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, declararon que es un paso importante hacia el desarrollo de la institución y al mejoramiento de la gestión administrativa dentro de la misma, ya que al contar con una visión, misión y objetivos bien definidos se optimizarán el desarrollo de las actividades primordiales que debe ejecutar la organización.

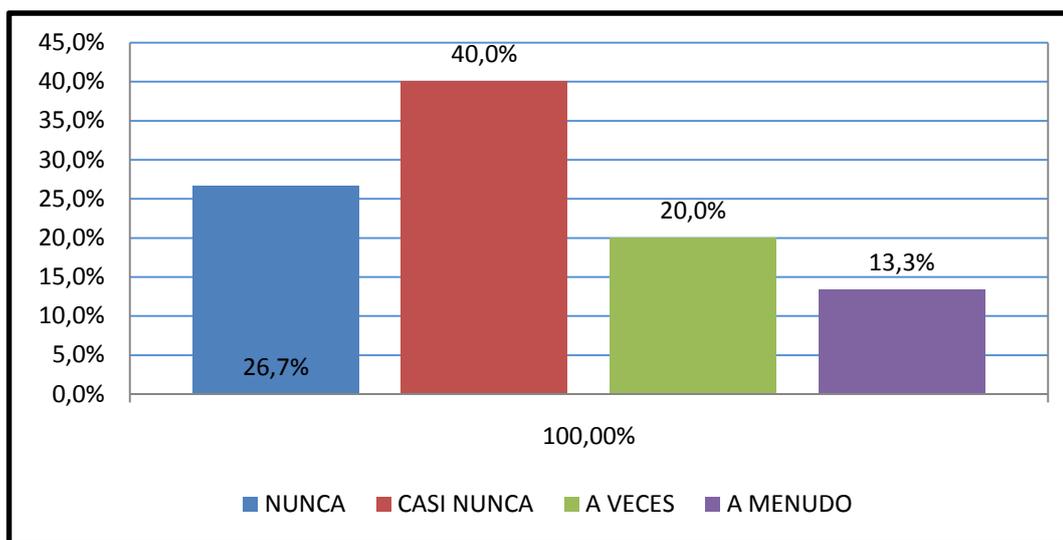
Para culminar los entrevistados argumentaron que la elaboración y aplicación del Plan Estratégico debe estar enfocado en mejorar la gestión administrativa que tiene la institución pública, así como en el desarrollo de actividades que beneficien enormemente a la población de la parroquia Colonche, convirtiendo al Gobierno Parroquial en una institución donde prevalezca la vocación de servicio a la colectividad, el respeto hacia la ciudadanía, la equidad, la ardua labor social y la responsabilidad con el ecosistema que rodea a toda la parroquia.

### 3.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA (CUESTIONARIO I)

**TABLA 1: ¿La institución cuenta con Visión, Misión y Cultura Institucional?**

1	TABLA 1			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	4	26.7%
	2	CASI NUNCA	6	40.0%
	3	A VECES	3	20.0%
4	A MENUDO	2	13.3%	
TOTALES			15	100%

**GRÁFICO 1: ¿La institución cuenta con Visión, Misión y Cultura Institucional?**

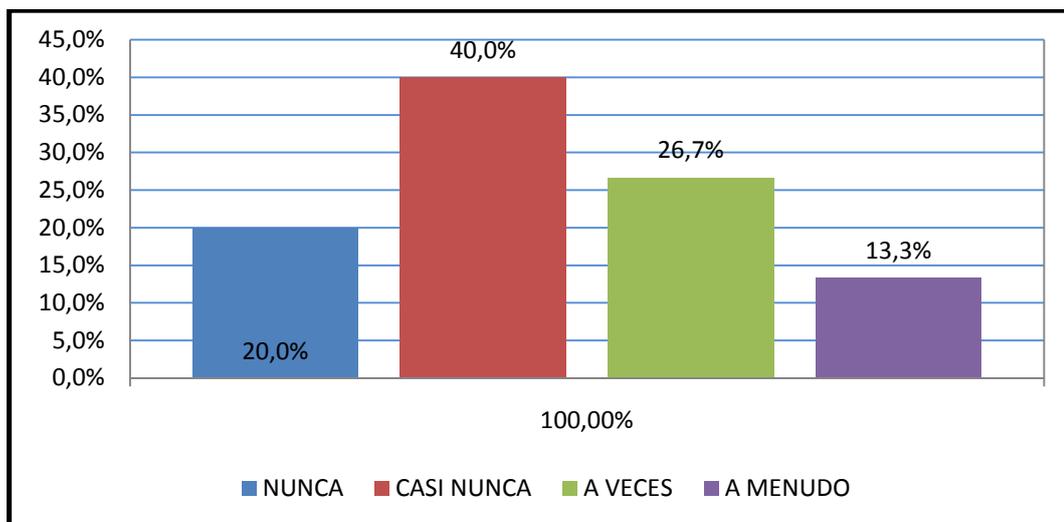


Iniciando el proceso de análisis de los resultados obtenidos en la encuesta, podemos determinar que el 40% del personal considera que CASI NUNCA la organización cuenta con una Misión, Visión, y cultura institucional, a más que un 26.7% determina que NUNCA . Un 20% considera que A VECES, y el 13.3 % restante A MENUDO.

**TABLA 2: ¿La organización tiene claro los objetivos que pretende alcanzar a mediano y largo plazo?**

TABLA 2				
2	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	3	20.0%
	2	CASI NUNCA	6	40.0%
	3	A VECES	4	26.7%
	4	A MENUDO	2	13.3%
TOTALES			15	100%

**GRÁFICO 2: ¿La organización tiene claro los objetivos que pretende alcanzar a mediano y largo plazo?**

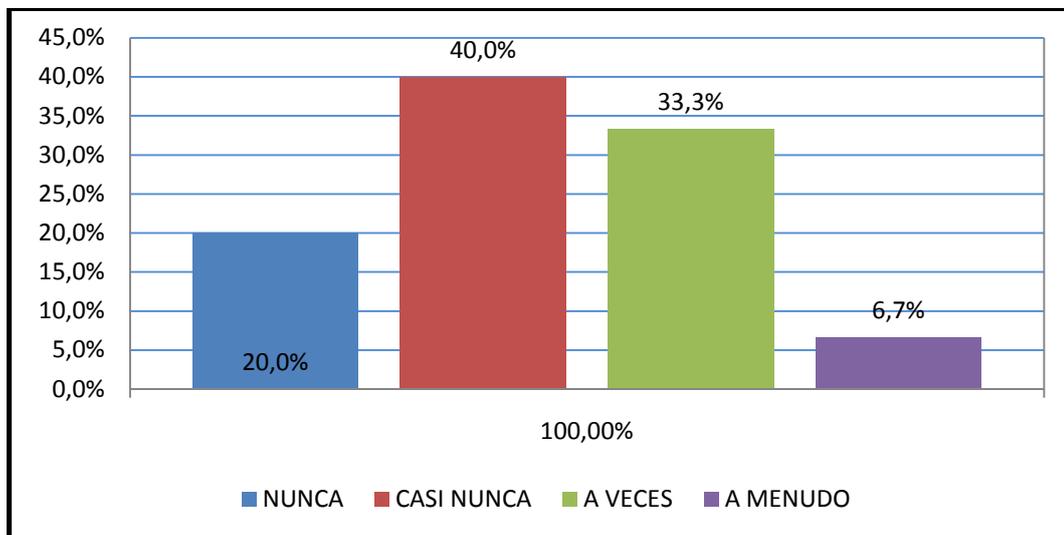


Nuestra segunda interrogante manifiesta que entre las 15 personas encuestadas, existe un 40% que considera que CASI NUNCA la organización en sí tiene claro los objetivos que pretende alcanzar a mediano y a largo plazo, un 26.7% también indica que A VECES ocurre esta circunstancia, así como un 20% considera que NUNCA se tienen claro los objetivos que se pretende alcanzar. En esta pregunta para los indicadores A MENUDO se registra un porcentaje de tan solo 13.3%.

**TABLA 3: ¿Las Políticas institucionales son las apropiados para que determinen el desempeño en las actividades de la institución?**

TABLA 3				
3	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	3	20.0%
	2	CASI NUNCA	6	40.0%
	3	A VECES	5	33.3%
	4	A MENUDO	1	6.7%
	TOTALES			15

**GRÁFICO 3: ¿Las Políticas institucionales son las apropiados para que determinen el desempeño en las actividades de la institución?**

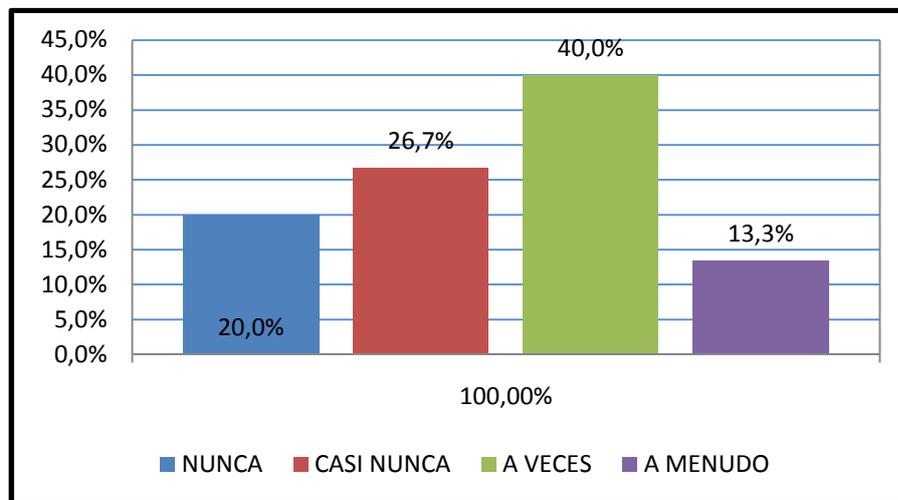


La tercera interrogante que se consultó sobre las políticas institucionales establecidas en la organización, un considerable 40% responde que CASI NUNCA estas políticas y lineamientos determinan el desempeño de las actividades, un 33.3% considera que A VECES, un 20% que NUNCA y la diferencia de 6.7% establece que A MENUDO.

**TABLA 4: ¿La entidad considera estrategias para el desarrollo de las actividades en general?**

TABLA 4				
4	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	3	20.0%
	2	CASI NUNCA	4	26.7%
	3	A VECES	6	40.0%
	4	A MENUDO	2	13.3%
	TOTALES			15

**GRÁFICO 4: ¿La entidad considera estrategias para el desarrollo de las actividades en general?**

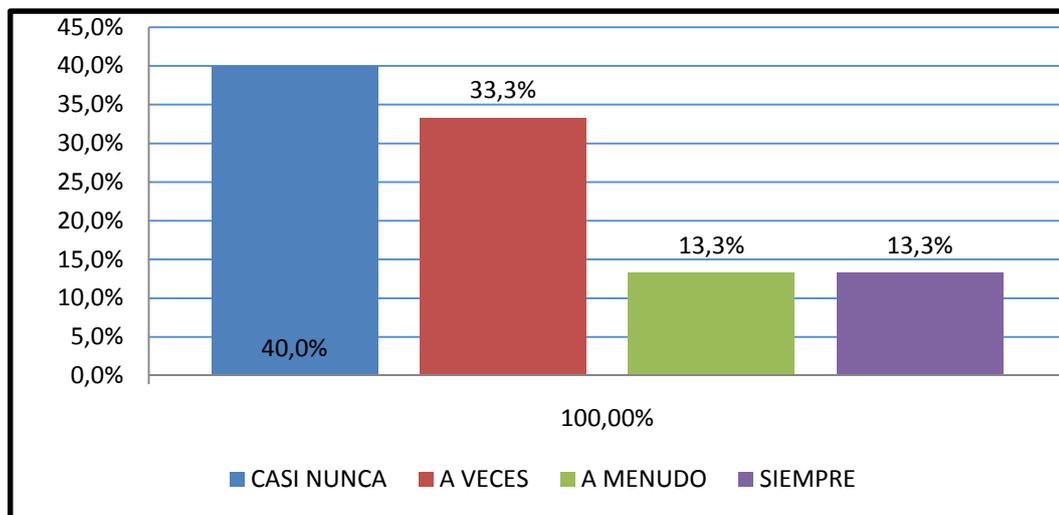


Continuando con el análisis un 40% establece que A VECES la entidad considera estrategias para el desarrollo de las actividades, así como un 26.7% resalta que CASI NUNCA. También hay que destacar que un importante 20% manifiesta que NUNCA las estrategias toman un punto importante en la organización, lo que para términos de la propuesta para la presenta obra resulta de vital importancia considerar estos indicadores, un 13.3% determina que MENUDO las estrategias cumplen este rol.

**TABLA 5: ¿La entidad considera sus fortalezas y oportunidades que se presentan para el desarrollo de sus labores?**

5	TABLA 5			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	2	CASI NUNCA	6	40.0%
	3	A VECES	5	33.3%
	4	A MENUDO	2	13.3%
	5	SIEMPRE	2	13.3%
TOTALES			15	100%

**GRÁFICO 5: ¿La entidad considera sus fortalezas y oportunidades que se presentan para el desarrollo de sus labores?**

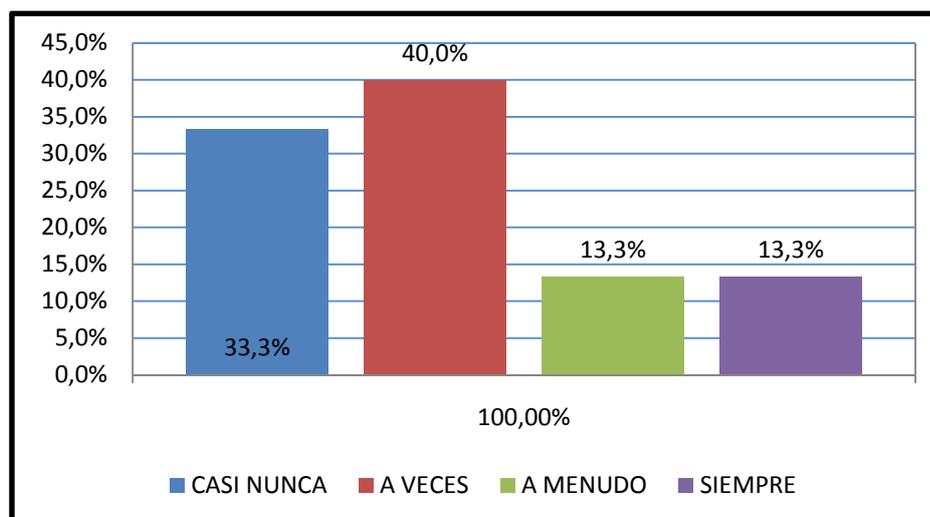


Existe una pregunta sobre si la organización considera sus fortalezas y oportunidades, contestando rotundamente un 40% que CASI NUNCA se presenta esta circunstancia dentro de la institución. El 33.3% contesta que A VECES y un 13.3% que A MENUDO y SIEMPRE así mismo, lo que faculta entender que la entidad tiene la dificultad de analizarlos factores que rigen la institución y el entorno.

**TABLA 6: ¿La organización toma en cuenta sus debilidades y considera las amenazas que presenta el entorno?**

TABLA 6				
6	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	2	CASI NUNCA	5	33.3%
	3	A VECES	6	40.0%
	4	A MENUDO	2	13.3%
	5	SIEMPRE	2	13.3%
	TOTALES			15

**GRÁFICO 6: ¿La organización toma en cuenta sus debilidades y considera las amenazas que presenta el entorno?**



La sexta interrogante tiene que ver con las debilidades y amenazas que se consideran para el desarrollo de las labores, un 40% como valoración más alta determina que A VECES la institución toma en cuenta estas variables. Un importante 33.3% también manifiesta que CASI NUNCA se presenta esta situación, así como un 13.3% manifiesta como término positivo para la institución que A MENUDO y otro 13.3% que SIEMPRE se toman en cuenta las debilidades y amenazas que pueden presentarse en el entorno de la institución.

**TABLA 7: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia?**

7	TABLA 7			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	4	A MENUDO	6	40%
	5	SIEMPRE	9	60%
	TOTALES		15	100%

**GRÁFICO 7: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia?**

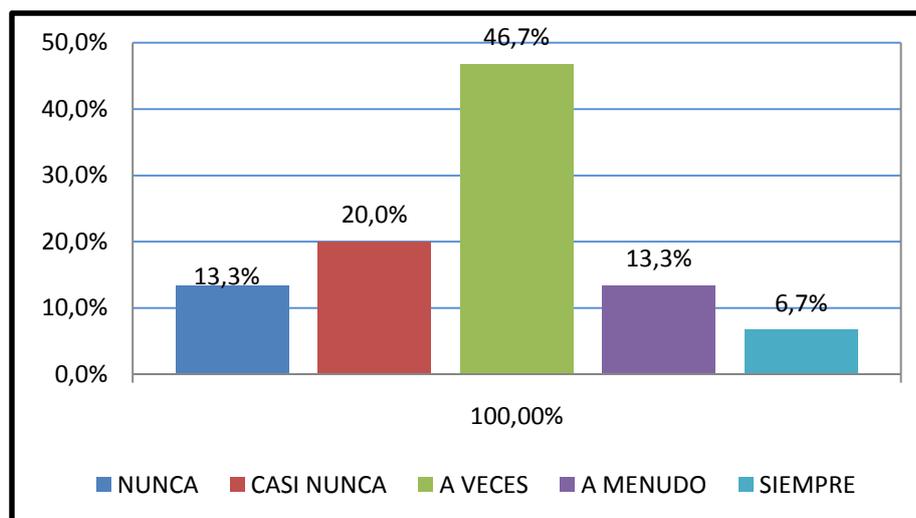


En la séptima pregunta se consultó sobre la opinión en cuanto a que si la planificación debería estar enfocada en el beneficio de la población, contestando un relevante 60% que SIEMPRE los planes deben ser en beneficio de la población. Un importante 40% consideró también que A MENUDO debe presentarse esta situación por lo que toda actividad ejercida por un organismo público debe laborar en beneficio de los pobladores del sector en donde se desenvuelve.

**TABLA 8: ¿Considera que la organización conoce a plenitud el tiempo en que los objetivos van a ser alcanzados?**

TABLA 8				
ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje	
1	NUNCA	2	13.3%	
2	CASI NUNCA	3	20.0%	
3	A VECES	7	46.7%	
4	A MENUDO	2	13.3%	
5	SIEMPRE	1	6.7%	
TOTALES		15	100%	

**GRÁFICO 8: ¿Considera que la organización conoce a plenitud el tiempo en que los objetivos van a ser alcanzados?**

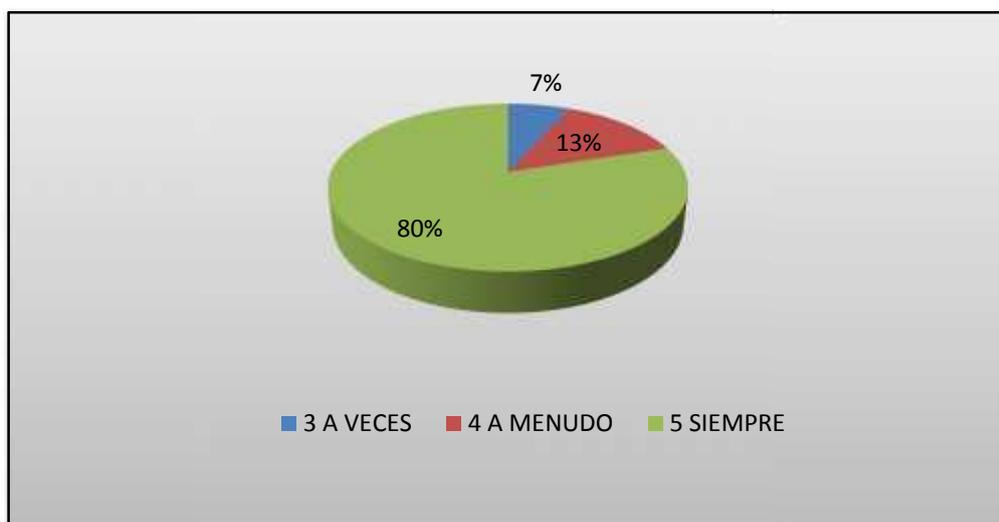


Una pregunta importante se realizó sobre sí la organización conoce a plenitud el tiempo en que los objetivos van a ser alcanzados, un 46.7% contestó que A VECES, un 13.3% que A MENUDO y NUNCA, el 20% respondió que CASI NUNCA y un pequeño 6.7% que SIEMPRE, lo que da a entender que para los integrantes del gobierno parroquial le es muy difícil prever el tiempo en el que los objetivos están planificados en factores de tiempo.

**TABLA 9: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la institución?**

9	TABLA 9			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	3	A VECES	1	6.7%
	4	A MENUDO	2	13.3%
	5	SIEMPRE	12	80.0%
TOTALES			15	100%

**GRÁFICO 9: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la institución?**



Y la pregunta que destaca sobre las demás es en cuanto a la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche, un notable 80% estableció que SIEMPRE, de la misma manera que el 13.3% sin dar menor crédito destacó que A MENUDO y un 7% solo determinó que A VECES es útil la elaboración del Plan Estratégico. Interrogante relevante para la propuesta a plantear en el presente trabajo de titulación.

**TABLA 10: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?**

10	TABLA 10			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	3	A VECES	5	33.3%
	4	A MENUDO	4	26.7%
	5	SIEMPRE	6	40.0%
TOTALES			15	100%

**GRÁFICO 10: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?**

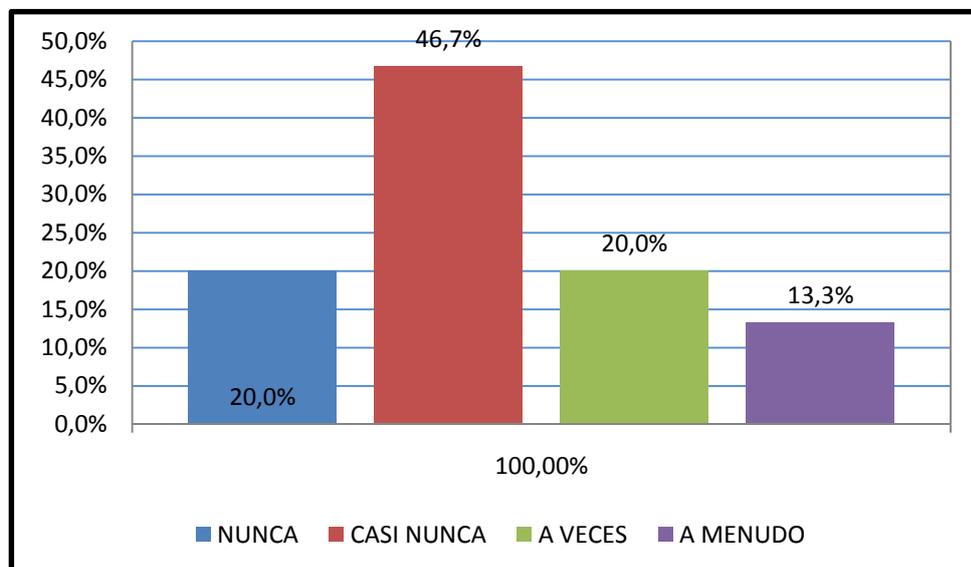


Para la pregunta diez se consultaron sobre si una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades, obteniendo como resultado que el 40% respondió que SIEMPRE, un importante 27% destacó que A MENUDO y un 33% sin restarle importancia consideró que A VECES los planes optimizan las actividades.

**TABLA 11: ¿La capacitación del personal en aspectos de gestión administrativa se lo realiza de manera constante?**

TABLA 11				
11	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	3	20.0%
	2	CASI NUNCA	7	46.7%
	3	A VECES	3	20.0%
	4	A MENUDO	2	13.3%
	TOTALES			15

**GRÁFICO 11: ¿La capacitación del personal en aspectos de gestión administrativa se lo realiza de manera constante?**



Si anteriormente se consultó sobre la optimización de las actividades, de la misma forma se consultó sobre si la capacitación del personal se lo realiza de manera constante, obteniendo resultados en que el 46.7% considera que CASI NUNCA, el 20% como A VECES, así como otro 20% que NUNCA dejando a un 13.3% que manifiestan que A MENUDO se realizan estas capacitaciones.

**TABLA 12: ¿Considera que el Plan Estratégico incrementará el desarrollo de los procesos administrativos, enfocados a la planificación, organización, dirección y control?**

TABLA 12				
12	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	3	A VECES	3	20.0%
	4	A MENUDO	4	26.7%
	5	SIEMPRE	8	53.3%
	TOTALES		15	100%

**GRÁFICO 12: ¿Considera que el Plan Estratégico incrementará el desarrollo de los procesos administrativos, enfocados a la planificación, organización, dirección y control?**



Culminando el cuestionario al personal se interrogó sobre si el plan estratégico incrementaría el desarrollo de los procesos administrativos, los encuestados respondieron en un 55% que SIEMPRE, el 25% manifestó que A MENUDO y el restante 20% determinó que A VECES el plan estratégico influiría en el proceso administrativo que se desarrolla en la organización.

## CONCLUSIONES

El cuestionario número I que fue realizado a todo el personal que conforma el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, presentó información útil y relevante para la propuesta plantear en el presente trabajo, en miras del desarrollo de la gestión administrativa de la institución.

Entre las respuestas más importantes están la falta de criterios administrativos aplicados en la gestión del gobierno parroquial, aspectos como la carencia de visión, misión y cultura institucional da a entender que la institución no posee el direccionamiento estratégico y es lo que determina el desconocimiento de objetivos bien planteados y el tiempo en que serán alcanzados, cuyo personal de igual manera manifiesta en su mayoría esta limitación en la encuesta realizada.

Diagnosticar los factores internos y externos que afectan a la organización es otra limitante identificada en el cuestionario aplicado al personal, realizar una adecuada identificación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas resulta una tarea no habitual en la institución que genera problemáticas que conllevan a limitaciones de carácter administrativo.

La importancia de realizar una planificación estratégica en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, resulta un aspecto positivo para los involucrados que conforman la institución que desde su punto de vista resolvería problemas en cuanto a criterios y herramientas de gestión administrativa, optimizando los recursos para la ejecución de diversas actividades que fomentarían el desarrollo de la organización de servicio público cuya prioridad es el bienestar de los ciudadanos.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo al cuestionario ejecutado al personal de la institución se recomienda ejecutar el diagnóstico respectivo de los factores internos y externos de la organización, a fin de plantear alternativas que promuevan el aprovechamiento tanto de las fortalezas como de las oportunidades, a más de eliminar de a poco las deficiencias y posibles factores que amenacen al desenvolvimiento de la entidad y su desarrollo.

Proponer un direccionamiento estratégico con la identificación de parámetros como la visión, misión, valores y políticas institucionales que rijan y sirvan como guía en el buen desenvolvimiento de las actividades del Gobierno Parroquial de Colonche, y que facilite a los directores en ciertos aspectos indispensables para el desenvolvimiento óptimo de labores organizacionales, a fin de establecer parámetros de medición y evaluación de cada uno de los procedimientos.

Realizar programas de capacitación con propósitos de mejoramiento en la gestión del personal en su desarrollo administrativo, proponer la capacitación constante que permita a la institución contar con personal administrativo con conocimiento amplio en términos esenciales de la administración.

Diseñar una planeación estratégica que diseñe estrategias organizacionales en miras del desarrollo de la gestión del gobierno parroquial, que identifique alternativas a las problemáticas presentes y promueva el desarrollo tanto de la administración de la institución como el de los usuarios del Gobierno Parroquial de Colonche con la conformación de una identidad propia de la institución que busca el desarrollo de su gestión administrativa.

### 3.3. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA (CUESTIONARIO II)

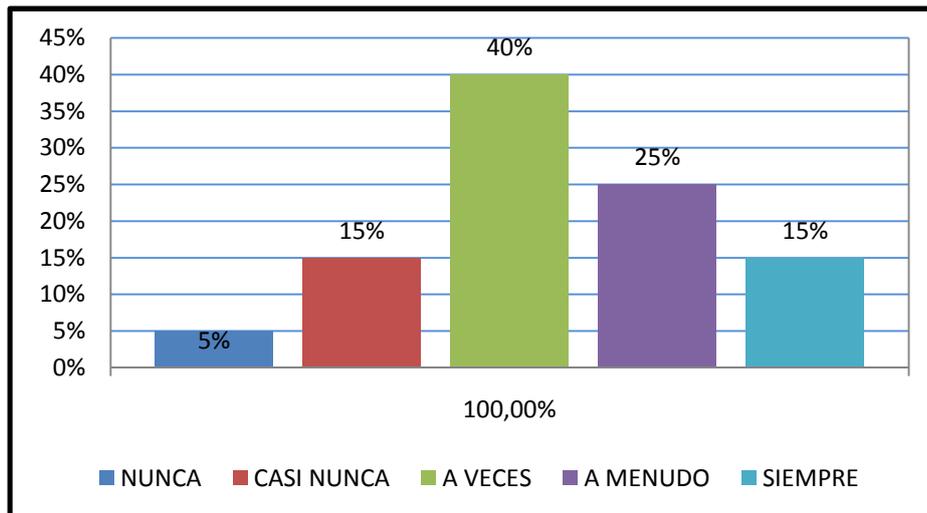
Como parte de la recolección de datos para la consecución de información útil para plantear una propuesta factible para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, se estableció un segundo cuestionario dirigido a los usuarios que se benefician de la institución, un total de 140 personas que respondieron a un total de 7 interrogantes sobre aspectos concernientes a las labores que desempeña la entidad de servicio público.

A continuación se realiza el análisis de las preguntas en el cual se establecen parámetros que resultan útiles y confiables para determinar la propuesta al presente trabajo de investigación.

**TABLA 13: ¿Las actividades que ejecuta la organización están enfocadas en beneficios para los usuarios, población y beneficiarios del GAD Parroquial de Colonche?**

13	TABLA 13			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	7	5%
	2	CASI NUNCA	21	15%
	3	A VECES	56	40%
	4	A MENUDO	35	25%
	5	SIEMPRE	21	15%
TOTALES			140	100%

**GRÁFICO 13: ¿Las actividades que ejecuta la organización están enfocadas en beneficios para los usuarios, población y beneficiarios del GAD Parroquial de Colonche?**



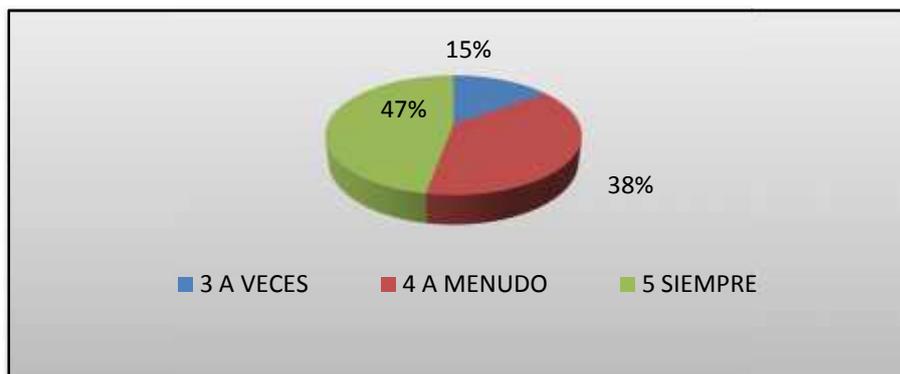
El cuestionario II que fue ejecutado a cierto grupo de los usuarios que se benefician del Gobierno Parroquial de Colonche, reflejó información sobre las perspectivas que se tienen sobre la institución en base a criterios administrativos que pueden implantarse en el organismo público.

En la primera interrogante se refirió sobre si las actividades de la institución están enfocadas a la población en general, los resultados que se dieron fue que el 40% manifestó que A VECES, un 25% que A MENUDO Y un 15% que manifiesta que SIEMPRE. Sin embargo existe un grupo insatisfecho reflejado en un 15% que indica que CASI NUNCA y un 5% que indica que NUNCA, lo que indica que existe un pequeño grupo que no aprueba las actividades ejercidas por la institución en beneficio de la población en general.

**TABLA 14: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia?**

14	TABLA 14			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	3	A VECES	21	13%
	4	A MENUDO	53	38%
	5	SIEMPRE	66	47%
TOTALES		140	100%	

**GRÁFICO 14: ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia?**



Continuando con la encuesta se determinó que el pensamiento de la población en cuanto a si la planificación debe estar enfocada en beneficio de los pobladores de la parroquia, el 47% manifestó rotundamente que SIEMPRE y un 38% considerable manifestó que A MENUDO. Existe un 15% que determinó sin restarle importancia como un criterio de A VECES.

**TABLA 15: ¿Conoce usted sobre la aplicación de Planes Estratégicos dentro del GAD Parroquial?**

15	TABLA 15			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	1	NUNCA	63	45%
	2	CASI NUNCA	49	35%
	3	A VECES	28	20%
TOTALES		140	100%	

**GRÁFICO 15: ¿Conoce usted sobre la aplicación de Planes Estratégicos dentro del GAD Parroquial?**



Se consultó sobre de la población conoce de la aplicación de planes estratégicos en el Gobierno Parroquial de Colonche, manifestando los encuestados en un 45% que NUNCA y un 35% que CASI NUNCA, pudiendo identificar claramente que la población desconoce sobre la aplicación de planes estratégicos en el gobierno parroquial ya que existe también un 20% que considera que A VECES.

**TABLA 16: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la parroquia en general?**

TABLA 16				
16	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	4	A MENUDO	42	30%
	5	SIEMPRE	98	70%
	TOTALES		140	100%

**GRÁFICO 16: ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la parroquia en general?**



Como interrogante referente para la presentación de una propuesta, se consultó sobre la elaboración de un plan estratégico para el gobierno de Colonche, los encuestados respondieron rotundamente con un 70% que SIEMPRE como punto más alto e importante, un considerable 30% determinó que A MENUDO estableciendo una respuesta factible en ámbitos de proponer alternativas.

**TABLA 17: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?**

17	TABLA 17			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	3	A VECES	35	25%
	4	A MENUDO	42	30%
	5	SIEMPRE	63	45%
TOTALES			140	100%

**GRÁFICO 17: ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?**



Se consultó a los usuarios sobre una si la planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización, con el propósito de conocer la opinión ciudadana la misma que respondió con un 45% que SIEMPRE, el 30% que A MENUDO y un 25% para tomar en cuenta estableció que A VECES, lo que permite analizar que los usuarios pueden formar parte de un proceso de planificación para el Gobierno Parroquial de Colonche.

**TABLA 18: ¿Considera usted que habiendo planificación, se manejen eficientemente los recursos que posee el GAD Parroquial de Colonche?**

18	TABLA 18			
	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	3	A VECES	49	35%
	4	A MENUDO	63	45%
	5	SIEMPRE	28	20%
TOTALES			140	100%

**GRÁFICO 18: ¿Considera usted que habiendo planificación, se manejen eficientemente los recursos que posee el GAD Parroquial de Colonche?**

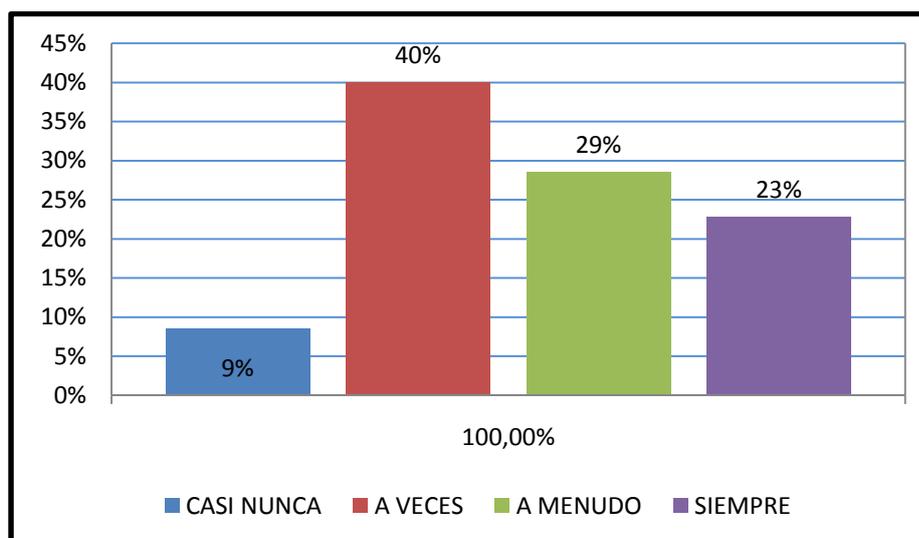


Igualmente se interrogó a los usuarios del Gobierno Parroquial sobre si la planificación estratégica ayudará a manejar eficientemente los recursos de la institución, los resultados determinaron que un 45% opina que A MENUDO, un 35% que A VECES y el restante 20% opina que SIEMPRE, siendo útil la información desde el punto de vista de los usuarios de la institución.

**TABLA 19: ¿Dependería el servicio que ofrece la institución de la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche?**

TABLA 19				
19	ÍTEMS	PARÁMETROS	Valoración	Porcentaje
	2	CASI NUNCA	12	9%
	3	A VECES	56	40%
	4	A MENUDO	40	29%
	5	SIEMPRE	32	23%
	TOTALES			140

**GRÁFICO 19: ¿Dependería el servicio que ofrece la institución de la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche?**



Para culminar la encuesta realizada a los usuarios del Gobierno Parroquial de Colonche se consultó sobre si el servicio que ofrece la institución dependerá del Plan Estratégico, como punto relevante un 40% manifestó que A VECES y un 29% que A MENUDO, tan solo un 23% indicó que SIEMPRE, y como factor a considerar un 9% así mismo determinó que CASI NUNCA.

## CONCLUSIONES

Habiendo realizado el cuestionario número II, que fue dirigido a los usuarios de la institución pública que fue objeto de investigación, se determinó que para la mayoría de los encuestados desconocen sobre la aplicación de planes estratégicos dentro de la institución, conociendo de antemano información básica sobre que implica realizar una planificación estratégica dentro de una organización.

La muestra obtenida determinó que las actividades que realiza la organización están enfocadas hacia la población en un porcentaje a considerar, sin embargo no están totalmente satisfechos que en estos parámetros, estableciendo rotundamente que las labores que realiza la institución, si no es a menudo debe ser siempre en beneficio de los pobladores del sector.

De la misma manera los resultados determinan de vital importancia la elaboración de un Plan Estratégico que fomente las actividades en general que realiza el Gobierno Parroquial de Colonche, indicando que mediante su aplicación se optimizarán las actividades y mejorará el servicio que la entidad ofrece para bien y provecho de los habitantes de la parroquia.

Para culminar es importante destacar que para los usuarios de la institución, mediante la aplicación del Plan Estratégico se manejarán eficientemente los recursos que la organización posee, determinando mejoras en la gestión en todo sentido debido al trabajo organizado y sobre todo habiéndose identificado una adecuada planificación que a la actualidad la institución autónoma no posee como instrumento básico para la ejecución de sus operaciones que resultan esenciales a la hora de ejercer administración.

## **RECOMENDACIONES**

De acuerdo al cuestionario realizado a los usuarios del Gobierno Parroquial de Colonche se recomienda la elaboración de proyectos enfocados al beneficio de la población de Colonche, sin embargo dentro de la planificación estratégica los cursos de acción se enfocarán en la mejora de la gestión administrativa, pudiendo como efecto posterior mediante una adecuada administración, se establezcan los parámetros para trabajar en beneficio de la población considerando una adecuada optimización de los recursos pertenecientes a la institución.

La elaboración de programas cuyos propósitos sean la elaboración de actividades que beneficien al sector en donde se desenvuelve la organización, establecer responsabilidades de la entidad hacia la sociedad bajo el regimiento de principios y políticas que sustenten el valor que tiene el Gobierno Parroquial de Colonche con los ciudadanos que se involucran en su entorno.

Se recomienda la elaboración del Plan Estratégico del Gobierno Parroquial de Colonche, identificando factores que afecten trabajar en beneficio de la población, promoviendo la optimización de las actividades y el desarrollo sustentable de la región que pertenece a la provincia de Santa Elena.

Para culminar se recomienda el desarrollo de programas que mejoren el servicio que brinda a la institución, a fin de establecer una vocación de servicio de la organización hacia la ciudadanía en general, y que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche sea sinónimo de transparencia, solidaridad y responsabilidad con la ciudadanía.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA DE PLAN ESTRATÉGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE 2013-2017**

#### **RESUMEN**

La investigación científica permite descubrir oportunidades en el mundo de las instituciones de cualquier sector ya sea público como el privado, consiguiendo además información útil y pertinente para resolver varias problemáticas que se pueden presentar en los procesos administrativos. De la misma manera dentro del proceso de investigación, interviene un elemento de vital importancia que es la propuesta del trabajo de titulación, en donde se detalla brevemente que aspectos y resoluciones deben ejecutarse para garantizar y sustentar la hipótesis planteada en el presente trabajo, en donde las estrategias organizacionales y la gestión administrativa de la institución cumple un papel primordial para el desarrollo de la parroquia Colonche perteneciente a la provincia de Santa Elena.

Para un organización que se dedica a brindar servicios y atención a la población, los procesos cumplen un papel primordial al momento de establecer la consecución de los objetivos y metas a plantearse, por tal razón el estudio interno de la entidad permite descubrir falencias que tienden a ser corregibles con la aplicación de un Plan Estratégico que involucra varios elementos de la institución, optimizando recursos y elaborando estrategias de fortalecimiento institucional que permitan brindar a la sociedad índices de desarrollo y bienestar en cuanto a las condiciones y calidad de vida de los habitantes del sector, así como otorgar a la organización una tendencia al desarrollo sostenible y evolutivo en términos de gestión y evaluación administrativa.

## INTRODUCCIÓN

El propósito del presente trabajo es verificar y justificar la problemática de la falta de un Plan Estratégico que permita la consecución de los objetivos y metas planteadas por la organización; es así como una vez concluido el análisis e identificación de las falencias mediante la investigación, se procede a elaborar la propuesta que faculta la solución al problema mencionado en el presente trabajo de titulación previo a la obtención del título profesional de tercer nivel.

En el desarrollo de esta propuesta se podrá visualizar aspectos importantes sobre el Plan Estratégico propuesto para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, conociendo de antemano aspectos relevantes sobre su planteamiento y en qué manera beneficiará a la institución en general.

Aplicar un Plan Estratégico no es fácil en todo tipo de organización, ya que se debe conocer a profundidad la parte interna de la entidad así como cada uno de los elementos que lo conforman. Además hay que considerar criterios importantes sobre el entorno y los cambios que a menudo presentan y que afectan directa o indirectamente a las actividades que se desarrollan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

En sí el desarrollo de los procesos dentro de toda organización cumple un papel de vital importancia para su desarrollo sustentable, y en donde no solo se refiere a la calidad del servicio que ofrecen, sino a la calidad que debe imponer en cada uno de las actividades y los elementos que lo componen; el presente trabajo se refiere a la práctica del plan estratégico dentro de la institución y los beneficios que se le daría a todos los pobladores de la parroquia Colonche perteneciente a la provincia de Santa Elena.

#### **4.1. PRINCIPIOS METODOLÓGICOS.**

Para el desarrollo del Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, se consideró varios criterios que van a ser detallados a continuación.

**a) Contextualizado.-** Para el desarrollo del Plan Estratégico se tomó en cuenta algunos objetivos establecidos en el Plan Nacional para el Buen Vivir y en la Guía de Participación Ciudadana para la Planificación de los GAD.

En el caso del Plan Nacional para el Buen Vivir se consideró los objetivos que a continuación se detallan:

**OBJETIVO 1.-** “Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular”. (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 81)

**Política 1.6.** Se realizarán pequeños censos dentro de la parroquia para identificar necesidades sociales básicas que existen en el sector, así como se motivará la participación ciudadana en la planificación del Gobierno Parroquial.

**OBJETIVO 3.-** “Mejorar la calidad de vida de la población”. (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 82)

**Política 1.1.** El presupuesto de la organización es destinado exclusivamente para el desarrollo y obras de las comunas de la parroquia Colonche.

**Política 1.3.** El presupuesto que se otorgue para obras dentro del sector, se darán bajos los principios de equidad y responsabilidad para todos los habitantes de la parroquia.

**Política 1.4.** El presupuesto de la institución destina recursos a la parroquia con la finalidad de mejorar la calidad de vida de sus pobladores.

**Meta 1.1.** 85% de las Comunas y Recintos de la parroquia Colonche reciben beneficios bajo la gestión exclusiva del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

**Meta 1.2.** 65% de las Comunas y Recintos de la parroquia Colonche se benefician de obras en convenios del Gobierno Parroquial de Colonche y el Gobierno Municipal de Santa Elena.

**Meta 1.3.** 60% de las Comunas y Recintos de la parroquia Colonche reciben obras presupuestadas entre el Gobierno Parroquial de Colonche y el Gobierno Provincial de Santa Elena.

**Meta 1.4.** 100% de las Comunas y Recintos que abarcan la parroquia Colonche se beneficiaron de obras, en donde interviene la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

**OBJETIVO 5.-** “Construir espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional”. (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 82)

**Meta 1.4.** 100% de las Comunas y Recintos que abarcan la parroquia Colonche se beneficiaron de obras, en donde interviene la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

Dentro de los criterios establecidos en la Guía de Participación Ciudadana para la Planificación de los GAD, se tomó en cuenta lo siguiente:

“Que el artículo 4 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, literal g, señala que son fines de los Gobierno Autónomos Descentralizados GAD, lograr el desarrollo planificado participativamente, para transformar la realidad y el impulso de la economía popular y solidaria con el propósito de erradicar la pobreza, distribuir equitativamente los recursos y la riqueza y alcanzar el buen vivir”. (Subsecretaria de Planificación Nacional, 2011, pág. 59)

El citado artículo nos indica que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de manera participativa en conjunto con la ciudadanía, los invita a ser partícipes de la planificación de las actividades y proyectos que la institución tiene en compromiso de toda la población, a fin de cumplir con la Guía de Participación Ciudadana para la Planificación de los Gobiernos Autónomos que en este caso es el Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena.

Indica además que la organización en sí, laborará con el propósito principal de mejorar la calidad de vida de los pobladores a más de fortalecerse institucionalmente debido a la planificación que se pretende implantar, y que a la actualidad se encuentra ausente de cada una de las actividades que se realizan.

**b) Dirección.-** La elaboración del Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche está fomentado tanto como el Presidente de la Institución como cada uno de los Vocales principales. Además cabe indicar que dentro de los micro talleres realizados para la elaboración del Plan Estratégico participaron muchos representantes de las 18 comunas que pertenecen a la parroquia y que son los mayores involucrados en la organización, refiriéndose a las mayores necesidades que presenta cada población.

**c) Planificación en base a ejecución.-** Sin duda alguna que los principales gestores y consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan Estratégico, es el personal administrativo que labora en la institución bajo el mando del Presidente y los Vocales Principales; es por eso que la planificación se baso en los criterios de las diferentes áreas que expresaron e identificaron cuáles son las fortalezas y debilidades que presenta el Gobierno Parroquial, así como cuáles son las oportunidades y amenazas a considerar para el desarrollo de las actividades que pretende ejecutar la organización.

**d) Participación y consenso.-** Manifestado anteriormente que los talleres previo a la elaboración del Plan Estratégico estuvo bajo a presencia de varios delegados de las comunas que pertenecen a la parroquia, en su mayoría representados por cada uno sus presidentes; en donde se dieron los diferentes criterios, necesidades y propuestas que tiendan al Gobierno Parroquial a convertirse en una institución plenamente fortalecida en base a su administración y desempeño.

**e) Flexibilidad.-** Cuando en una redacción o como en el presente trabajo se nombra este principio metodológico, no quiere decir otra cosa sino que es sujeto a cambios en el transcurso de su ejecución, por tal razón el Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche está presto a que

implanten cambios que no comprometan de una u otra manera al objetivo general de la propuesta.

Es así como en el lapso del tiempo en que se ejecutará el Plan Estratégico, se pueden presentar novedades en cuanto a modificaciones sobre la marcha tales como:

- La modificación de uno o más articulados (objetivos, políticas, metas).
- La incorporación de uno o más articulados.
- La eliminación de uno o más articulados.

Para la ejecución de estos cambios sobre la marcha aplicando el principio de flexibilidad, es necesario que se establezcan índices de evaluación en cuanto a la consecución de los objetivos, políticas y metas que se establecieron en el presente Plan estratégico.

Sn embargo es muy probable que no sea necesario la aplicación del principio de flexibilidad, y que solamente se tenga la opción de aprobar y ejecutar la propuesta tal como fue planificado inicialmente para beneficio del Gobierno Parroquial de Colonche y todos sus involucrados.

No obstante para monitorear el alcance de los objetivos propuestos en el Plan Estratégico, se elaboró el Plan Operativo Anual (POA) a fin de diagnosticar en qué manera los objetivos están siendo alcanzados y determinar si cada uno de ellos lograrán la meta, o a su vez se toma la decisión de modificarlo, eliminarlo, crear uno nuevo o simplemente seguir la tendencia ya que no existe indicios de que dicho objetivo no puede ser alcanzado.

Para realizar los diagnósticos de los objetivos y su nivel de alcance se considerarán los siguientes criterios:

- Porcentaje de realización al momento del diagnóstico del objetivo.
- Factores que indican la consecución de la meta propuesta.
- Factores que indican el fracaso en la consecución de la meta.
- Criterios a considerar para modificar, replantear o anulación definitiva de la meta.
- Determinación de los responsables de la meta establecida.

**d) De la rendición de cuentas.-** "Esta rendición de cuentas será preparada con la colaboración de los diferentes funcionarios y/o directivos, servidores de la Junta Parroquial; y será el Presidente de la Junta en representación de la misma, quién rendirá cuentas a la ciudadanía". (Subsecretaría de Planificación Nacional, 2011, pág. 66)

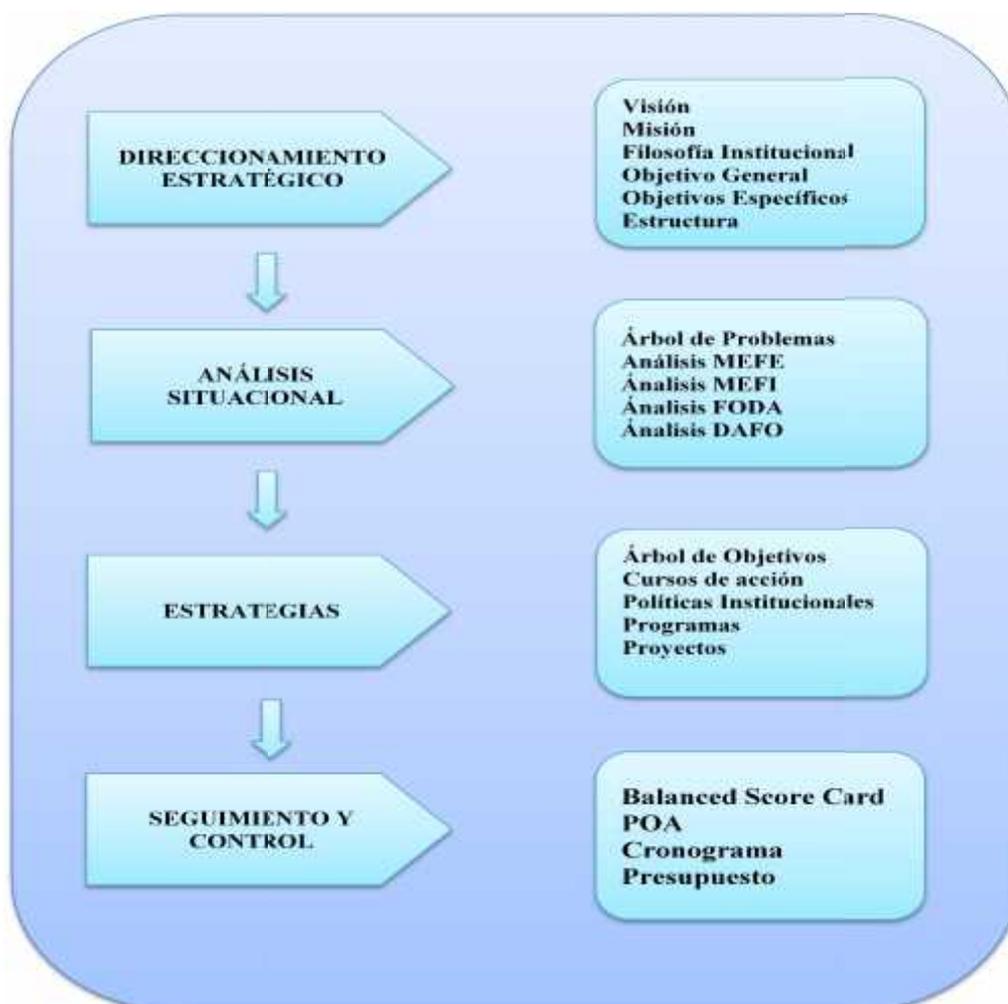
De esta manera se cumple con uno de los requisitos que establece la Guía de Participación Ciudadana en la Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales, el cual indica que es fundamental y requisito sustancial para la correcta administración de una institución del Estado, la rendición de cuentas ante la ciudadanía.

Por lo tanto como se estableció anteriormente el Presidente del Gobierno Parroquial de Colonche será el encargado de socializar con la ciudadanía, los alcances que se van obteniendo en cuanto a las metas establecidas en el presente Plan Estratégico, y quien será portavoz de los logros que la institución está alcanzando para beneficio de cada uno de los pobladores de este sector perteneciente a la Provincia de Santa Elena.

## 4.2. MODELO DEL PLAN ESTRATÉGICO

De acuerdo a las necesidades del Gobierno Parroquial de Colonche se determina el siguiente modelo de planificación estratégica, basado en la teoría de Philip Kotler, que permitirá mejorar la gestión administrativa a través del desarrollo organizacional y la implementación de estrategias organizacionales que fomenten el desarrollo de la institución en beneficio de todos los involucrados.

### Modelo del Plan Estratégico



**Fuente:** GAD Parroquial de Colonche

**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales

## **4.2.1. Direccionamiento Estratégico**

### **4.2.1.1. Visión**

Para el año 2017 el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche se establece como una organización caracterizada por su fortalecimiento institucional, enfocada en el desarrollo del sector y sus ciudadanos, ofreciendo un alto índice de desarrollo y calidad de vida.

### **4.2.1.2. Misión**

El Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, tendrá como misión primordial la optimización de los recursos de la organización, la aplicación de procesos adecuados y el desarrollo constante y evolutivo de toda la parroquia Colonche.

### **4.2.1.3. Filosofía Institucional**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche se encuentra constituida bajo el convencimiento de la existencia de problemas en cuanto a la insatisfacción y necesidades de los pobladores de la parroquia, en donde los servicios de la institución deben caracterizarse por la óptima calidad, basados en principios fundamentales de ética y moral, así como valores primordiales como responsabilidad, transparencia, honestidad, entrega y decisión, encaminando a la organización a participar en el desarrollo sustentable del sector y la Provincia en General.

#### **4.2.1.4. Objetivo General**

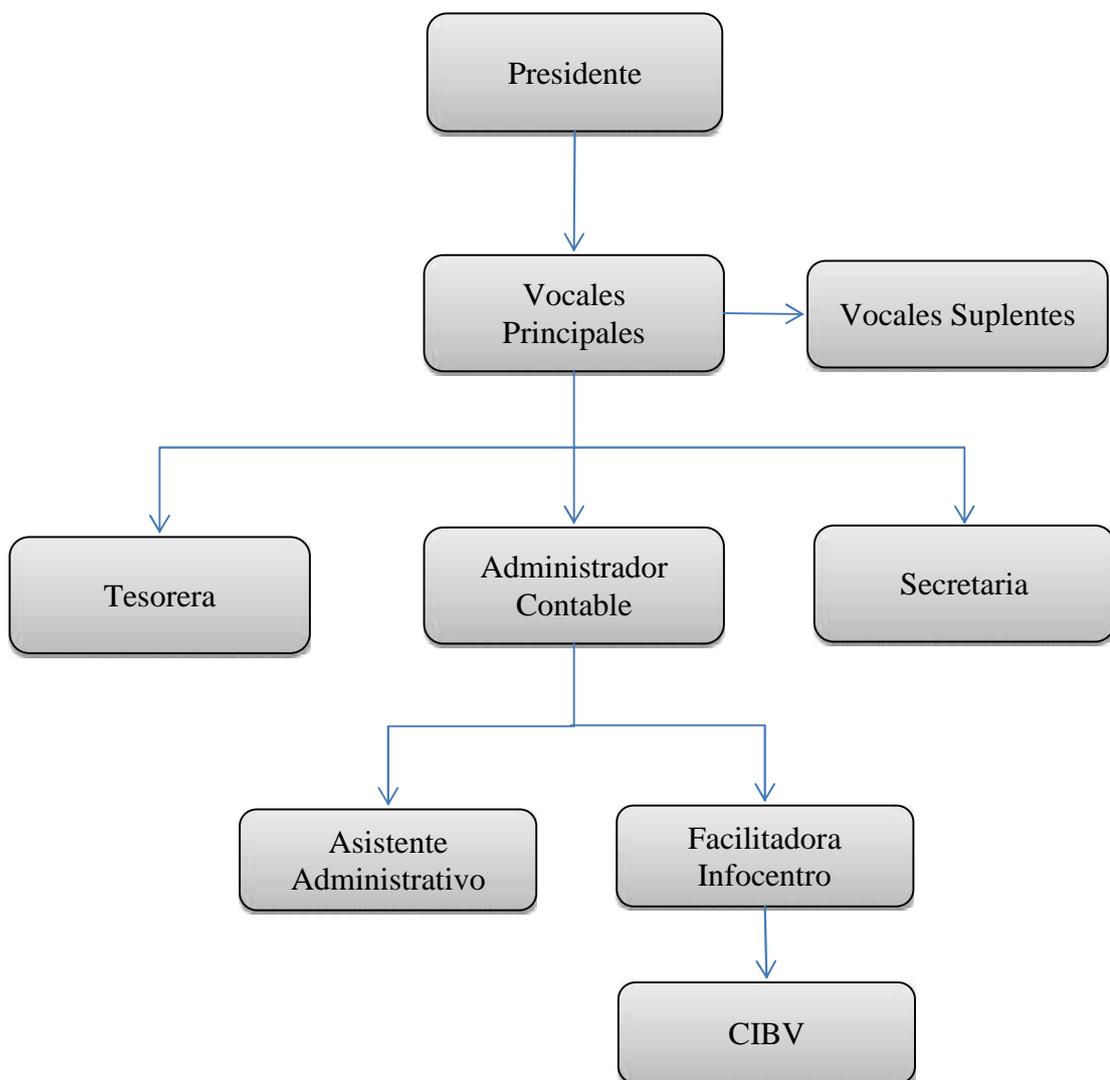
Impulsar el desarrollo de la Parroquia Colonche del cantón Santa Elena, mediante la elaboración de un Plan Estratégico que permitan adecuados Procesos Administrativos, aplicando un Desarrollo Organizacional y planes de acción erradicando las falencias en la evolución el desarrollo de la institución, promoviendo el desarrollo sustentable de la parroquia Colonche.

#### **4.2.1.5. Objetivos Específicos**

- Fomentar el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, mediante la aplicación de procesos administrativos de calidad que promuevan el manejo óptimo de los recursos.
- Elaborar un programa de desarrollo a través de proyectos de capacitación a los directores de la organización, promoviendo un liderazgo ciudadano y participativo.
- Realizar capacitaciones en cuanto a nuevos estilos de administración en sinergia con todo el directorio, garantizando una administración sostenible y en desarrollo.
- Promover las relaciones con organismos públicos, a través de estrategias de cooperación impulsando el análisis de factibilidad de nuevos proyectos que fomenten el desarrollo socio-económico de la parroquia Colonche perteneciente al cantón Santa Elena.

#### 4.2.1.6. Estructura Organizacional.

Tal como se indicó al principio de esta presente obra, la estructura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche quedaría de la siguiente manera:



### **4.3. ANÁLISIS SITUACIONAL DEL GOBIERNO PARROQUIAL DE COLONCHE**

#### **4.3.1. Problemas del GAD Parroquial de Colonche al año 2013**

Los problemas que presenta la organización que es objeto de estudio, deriva principalmente por considerarse novata en aspectos de gestión descentralizada, ya que los gobiernos parroquiales por lo general eran denominados juntas parroquiales que estaban de cierta forma ligadas y bajo el control de las prefecturas.

Es por eso que con la aparición de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales, tienden a presentar falencias en cuanto a la administración independiente que está a cargo por decisión popular por un Presidente y cuatro vocales principales.

Pero la problemática no radica en la falta de experiencia de sus representantes, sino en la distribución de los recursos, principalmente en el presupuesto económico para las operaciones y gestiones de las actividades que demanda la parroquia.

Por tal motivo para cumplir con los principios metodológicos, se elaborarán los denominados "Árbol de Problemas", a fin de visualizar de la mejor manera los principales problemas que se presentan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche y que son la base para identificar y proponer las soluciones a la problemática planteada en el presente trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Tercer nivel.

#### **4.3.2. Principales problemas de GAD Parroquial de Colonche**

- Conocimiento incierto en aspectos administrativos.
- Escaso personal especializado para las diferentes actividades.
- Directivos con escaso conocimiento de liderazgo y manejo de grupos.
- Gestión deficiente del presupuesto otorgado para el GAD Parroquial.
- Falta de una cultura organizacional.
- Manejo deficiente de las relaciones públicas.

#### **4.3.3. Principales Causas:**

- Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales con autonomía administrativa.
- Independencia administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena.
- Independencia administrativa del Gobierno Autónomos Descentralizado Provincial de Santa Elena.
- Extensión territorial muy alta.
- Alto número de pobladores en la parroquia.
- Escasos recursos para contratación de personal administrativo y operario idóneo para las actividades de la organización.
- No existe un proceso de contratación de servidores públicos que cumplan con requisitos estrictos para laborar en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.
- Actividades administrativas no definidas en su totalidad.
- Falta de adecuados procesos de capacitación del personal.
- Misión, Visión y objetivos no definidos.
- Falta de análisis de los recursos que posee la organización.

- Carencia de una evaluación de los factores externos a la entidad.
- Falta de un plan operativo anual.
- Nuevo estilo de gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales.
- Directores con limitado conocimiento de gestión.
- Desconocimiento de directores en temas de liderazgo y motivación.
- Desconocimiento del manejo de relaciones públicas.
- Recursos primordiales no definidos en la organización.
- Ambiente no propicio para laborar, carencia de confianza entre sus miembros.

#### **4.3.4. Consecuencias Negativas:**

- Bajo presupuesto para obras en toda la parroquia
- Limitado presupuesto para obras en la parroquia por parte de los gobiernos municipal y provincial.
- Poca cobertura de obras para todas las poblaciones.
- Alto número de pobladores no beneficiados de las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.
- No existe personal para cubrir actividades que resulten primordiales para el desarrollo de la organización.
- Falta de personal especializado en diferentes actividades de la institución
- Actividades administrativas no ejecutadas por la entidad.
- Personal que no está capacitado para determinadas actividades administrativas.
- Desconocimiento del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de objetivos que pretende alcanzar a corto, mediano y largo plazo.
- Desconocimiento de las Fortalezas y Debilidades que posee la organización.

- Desconocimiento de las Oportunidades y Amenazas que presenta el entorno.
- Actividades con falta de direccionamiento, alcance y efectividad.
- Falta de un ambiente de confianza para ejercer labores.
- Manejo ineficaz del presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.
- Relaciones públicas parcialmente limitadas
- La institución carezca de recursos que pudieron ser ya adquiridos.
- La organización desconoce lo que realmente necesita para las actividades de la entidad.
- Falta de relaciones con organismos públicos dentro de la provincia.

De tal manera que una vez habiendo identificado los problemas que afectan el buen desenvolvimiento de la institución, se plantean cuáles son las causas de los inconvenientes presentados, así como también con las consecuencias que han derivado estas causales.

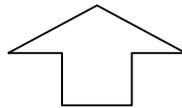
El propósito de esta matriz de evaluación es para demostrar las falencias en el desarrollo administrativo del GAD Parroquia, determinar en donde se enfocarán las posibles soluciones y de qué manera pueden ser propuestos para identificar soluciones viables, confiables y sobre todo basados en la realidad y que estos puedan ser ejecutados sin mayores inconvenientes.

Para visualizar de mejor manera sobre los problemas identificados, a continuación se presenta el siguiente esquema mediante la ilustración del Árbol de Problemas del GAD Parroquial de Colonche:

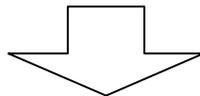
#### 4.3.5. Árbol de Problemas

- Procesos administrativos deficientes.
- Falta de un direccionamiento estratégico..
- Objetivos y metas confusas y limitantes.
- Organización con limitado índice de desarrollo organizacional.

**EFFECTOS**



**BAJO NIVELES DE EFICIENCIA Y EFICACIA**



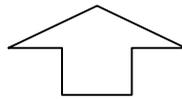
**CAUSAS**

- Directores con limitado conocimiento de liderazgo.
- Limitado conocimiento de manejo de grupos.
- Carencia de procesos administrativos claramente definidos.
- Falta de capacitación a personal de la institución.
- Falta de capacitación a los directores de la organización.

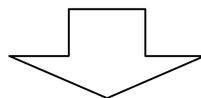
## ÁRBOL DE PROBLEMAS

- No existe ambiente propicio para ejercer labores.
- No existe un ambiente de confianza entre los miembros de la organización.
- Conflictos entre los directivos de la institución.
- Poca participación conjunta en la toma de decisiones.
- Escasa participación del personal en la toma de decisiones.

### EFFECTOS



**FALTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL**



### CAUSAS

- Falta de capacitación al personal en temas asociados al trabajo en equipo.
- Limitado conocimiento de manejo de grupos.
- Falta de capacitación en adopción de una cultura organizacional.
- Falta de adecuados procesos de capacitación del personal.

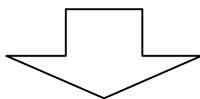
## ÁRBOL DE PROBLEMAS

- Limitadas relaciones con el gobierno municipal de Santa Elena .
- Limitadas relaciones con el gobierno Provincial de Santa Elena.
- Falta de relaciones públicas con organismos asentados dentro de la provincia.
- Falta de oportunidades en cuanto a la adquisición de recursos para la ejecución de obras a la parroquia.

### EFFECTOS



### LIMITACIONES EN LAS RELACIONES PÚBLICAS



### CAUSAS

- No existe un relacionista público dentro de la institución.
- Limitado conocimiento en el manejo de las relaciones públicas.
- Poca importancia de los directores en cuanto al manejo de las relaciones públicas de la institución.
- Falta de presupuesto para fomentar la adopción de un relacionista público.

#### 4.3.6. Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

La presente matriz determina la valoración en cuanto a la importancia que se les da a las amenazas de la institución, así como al aprovechamiento de las oportunidades que presenta el entorno.

**CUADRO 6: Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)**

<b>Factores críticos para el éxito</b>	<b>Peso</b>	<b>Califa.</b>	<b>Ponderado</b>
<b>OPORTUNIDADES</b>			
Crecimiento de los Aporte del MIESS	0.08	3	0.24
Apoyo del Ministerio de Educación	0.04	2	0.08
Apoyo del MAGAP	0.06	2	0.12
Apoyo del Ministerio de Salud Pública	0.05	2	0.1
Aporte del Seguro Social Campesino	0.05	2	0.1
Aporte CFN	0.05	3	0.15
Aporte del Banco Nacional de Fomento	0.04	3	0.12
Aumento de Aportes del GAD Municipal de Santa Elena	0.1	4	0.4
Aumento de Aportes del GAD Provincial de Santa Elena	0.1	4	0.4
Aporte del Ministerio de Vivienda	0.04	1	0.04
<b>AMENAZAS</b>			
Disminución de presupuesto para los GADS parroquiales	0.1	3	0.3
Marginación del gobierno municipal	0.09	4	0.36
Marginación del gobierno provincial	0.07	4	0.28
Inestabilidad política	0.05	2	0.1
Leyes que afecten a los gobiernos parroquiales	0.08	2	0.16
<b>TOTALES</b>	<b>1</b>		<b>2.95</b>

**Fuente:** Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFE)  
**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales

Mediante el análisis MEFE se obtuvo un resultado de 2.95, indicando que la institución se encuentra en la capacidad de responder a las adversidades y aprovechar las oportunidades, sin embargo debe implantar estrategias que permita a la institución a contrarrestar las debilidades y amenazas.

#### 4.3.7. Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

El procedimiento de la matriz (MEFI) consiste en la asignación de un peso y una calificación para obtener como resultado un total ponderado por cada uno de los factores internos que pertenecen a la organización el total ponderado determinará si el GAD de la Parroquia Colonche, es débil o fuerte internamente.

**CUADRO 7: Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)**

Factores críticos para el éxito	Peso	Calif a.	Ponderad o
<b>FORTALEZAS</b>			
Directivos con experiencia en manejo de recursos	0.06	4	0.24
Presidente con experiencia en dirección de organizaciones	0.06	4	0.24
Vocales con experiencia en política y socialización con el pueblo	0.05	4	0.2
Personal idóneo para áreas administrativas	0.04	3	0.12
Infraestructura óptima para ejercer labores	0.04	2	0.08
Personal con preparación profesional de tercer nivel	0.05	3	0.15
Autonomía en manejo de recursos públicos	0.05	2	0.1
Aportación directa del MIES	0.1	3	0.3
<b>DEBILIDADES</b>			
Limitado número de personal en áreas organizativas	0.06	3	0.18
Escasas actividades para una correcta administración.	0.08	2	0.16
Limitado presupuesto para actividades administrativas	0.08	4	0.32
Escaso presupuesto para la ejecución de obras	0.08	4	0.32
Limitada cobertura de las necesidades de la parroquia	0.05	3	0.15
Falta de Reglamento Interno establecido por la institución	0.03	1	0.03
Falta de un Código de Ética establecido por la organización	0.03	1	0.03
Falta de establecimiento de objetivos claramente definidos	0.08	3	0.24
Directorio con falta de Título Profesional	0.06	2	0.12
<b>TOTALES</b>	<b>1</b>		<b>2.98</b>

Fuente: Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)  
Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales

Mediante el análisis MEFI dio como resultado un 2.98, lo que significa que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche puede considerarse medianamente fuerte, sin embargo es importante maximizar las fortalezas a fin de eliminar de a poco las debilidades existentes y consolidarse como una organización estructuralmente consolidada.

Por tal motivo se puede determinar que el Gobierno Descentralizado Parroquial de Colonche es una organización que cuenta con muchas debilidades, no obstante estas debilidades no representan un mayor riesgo para el crecimiento de la institución, estableciendo como prioridad la disminución de aquellas limitaciones y se incrementan la fortalezas a fin de conseguir una adecuada estructura organizacional y por ende una eficiente gestión administrativa.

En relación a los factores externos se determina que la institución aprovecha de cierta manera las pocas oportunidades que le presenta el entorno, sin embargo es importante la aplicación de estrategias que promuevan mucho más el aprovechamiento de factores que inciten el desarrollo organizacional, a fin de que las amenazas no surtan mayores efectos en la administración del Gobierno Parroquial.

#### **4.3.8. Análisis FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche**

El análisis FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche busca identificar los factores que interna y externamente afectan a la institución, a fin de realizar un diagnóstico de lo bueno y lo malo que ocurre alrededor de la organización que busca una mejor gestión de los recursos.

**CUADRO 8: Análisis FODA**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Presidente del Gobierno Parroquial con experiencia en manejo de recursos.</li><li>2. Presidente del Gobierno con vasta experiencia en política y dirección de organizaciones.</li><li>3. Vocales principales con experiencia en política y socialización con el pueblo.</li><li>4. Personal administrativo idóneo para sus áreas representativas.</li><li>5. Infraestructura óptima para el desarrollo de actividades.</li><li>6. Personal administrativo con perfil profesional de título de tercer nivel.</li><li>7. Autonomía administrativa en manejo de recursos.</li><li>8. Aportación del Ministerio de Inclusión Económica Social (MIEES) en la asignación de recursos para los CIBV.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Limitado número de personal en las áreas de la organización.</li><li>2. Escasas actividades primordiales para una correcta administración de la institución.</li><li>3. Limitado presupuesto para el desarrollo de las actividades de índole administrativo.</li><li>4. Escaso presupuesto para la ejecución y obras con gestión exclusiva del Gobierno Parroquial de Colonche.</li><li>5. Poca cobertura de las zonas de la parroquia con mayores necesidades.</li><li>6. Falta de un reglamento interno diseñado por el Gobierno Parroquial de Colonche.</li><li>7. Falta de un Código de ética establecido por la institución.</li><li>8. Falta de establecimiento de objetivos definidos para la ejecución de las diversas actividades.</li><li>9. Directorio de la Institución con falta de Título Profesional en la mayoría de los casos.</li></ol>

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recursos obtenidos por medio de aportes del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena.</li> <li>2. Obtención de recursos por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.</li> <li>3. Aportes del Ministerio de Educación y Cultura para remodelación o construcción de infraestructura para escuelas.</li> <li>4. Inclusión de proyectos por parte del Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca (MAGAP).</li> <li>5. Capacitaciones al personal por parte de instituciones de educación superior como la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE)</li> <li>6. Aportación de obras de carácter social por parte del Ministerio de Inclusión Económica Social (MIES)</li> <li>7. Aporte por parte del Ministerio de Vivienda.</li> <li>8. Aporte por instituciones financieras como el Banco de Fomento y la Corporación Financiera Nacional.</li> <li>9. Apoyo de instituciones como el Seguro Social Campesino.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disminución del presupuesto de los gobiernos parroquiales por parte del estado.</li> <li>2. Inestabilidad política que afecte directamente a los gobiernos parroquiales en general.</li> <li>3. Disminución de aportes y alianzas por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santa Elena.</li> <li>4. Disminución de aportes y alianzas por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Santa Elena.</li> <li>5. Creación de leyes que afecten directamente a los gobiernos parroquiales en general.</li> </ol>

Fuente: Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)  
Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales

#### 4.3.9. 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 9: Análisis DAFO**

FO (MAXI-MAXI)	DO (MINI-MAXI)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestionar proyectos de arreglo o construcción de infraestructuras para escuelas con instituciones públicas.</li> <li>2. Gestionar la aprobación de proyectos agrícolas, ganaderos, avícolas y pesqueros con el apoyo del MAGAP.</li> <li>3. Impulsar la ejecución de proyectos mediante el apoyo de instituciones financieras como el Banco Nacional de Fomento y la CFN.</li> <li>4. Gestionar alianzas estrategias para el porvenir de los pobladores con el Seguro social Campesino.</li> <li>5. Promover proyectos de reconstrucción vial con los Gobiernos Municipal y Provincial de Santa Elena.</li> <li>6. Gestionar la realización de todo tipo de obras con los Gobiernos Municipal y Provincial de Santa Elena.</li> <li>7. Promover la capacitación continua a través de instituciones de educación superior como la Universidad Estatal Península de Santa Elena.</li> <li>8.- Impulsar el apoyo por parte del MIES en la administración de los CIBV.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impulsar el Desarrollo Organizacional mediante la creación de puestos en actividades esenciales para la administración.</li> <li>2. Gestionar la adquisición de recursos para la ejecución de actividades, obras o proyectos que fomenten el desarrollo del sector.</li> <li>3. Fortalecer la realización de obras en cada poblado de la parroquial, cubriendo la mayor parte de la extensión territorial de Colonche.</li> <li>4. Impulsar la capacitación del Directorio de la Organización en asuntos de gestión administrativa, liderazgo y motivación.</li> <li>5. Impulsar la creación de reglamentos internos y códigos de ética que normen el comportamiento de todos los involucrados.</li> </ol>

FA (MAXI-MINI)	DA (MINI-MINI)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer las relaciones con el Gobierno Municipal de Santa Elena.</li> <li>2. Fortalecer los vínculos con el Gobierno Provincial de Santa Elena.</li> <li>3. Fortalecer las relaciones de cooperación con el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES).</li> <li>4. Impulsar la realización de planes operativos anuales que vayan acorde con el presupuesto otorgado cada año por el gobierno de turno.</li> <li>5. Fomentar la capacitación en leyes y normas que puedan afectar directamente la administración del gobierno Parroquial.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Impulsar la capacitación constante de cada uno de los involucrados de la institución, con la gestión eficiente de los recursos disponibles.</li> <li>2. Fomentar la capacitación de los directores de la institución en gestión administrativa, manejando eficientemente los recursos disponibles.</li> <li>3. Formular proyectos de desarrollo y que se ejecuten bajo el financiamiento externo, considerando que el GAD Parroquial no cuente con recursos financieros disponibles.</li> <li>4. Realizar convenios de apoyo por parte de organismos externos pertenecientes al sector público.</li> </ol>

Fuente: Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)  
Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales

De tal manera el análisis de los diferentes factores internos y externos de la institución radican en que la institución como tal se encuentra dentro de ciertos parámetros de tolerancia en cuanto a aspectos positivos de administración; no obstante es imprescindible la adopción de estrategias de crecimiento en cuanto al conocimiento de gestión administrativa y desarrollo organizacional.

#### **4.4. ESTRATEGIAS**

##### **4.4.1. Árbol de Objetivos**

Para la elaboración de estrategias se elaboró los siguientes árboles de objetivos, en donde se visualizan las acciones a ejecutar para llegar al propósito en fin.

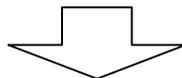
## ÁRBOL DE OBJETIVOS

- Gestión administrativa eficiente.
- Personal y Directores capacitados en aspectos administrativos.
- Manejo eficiente de procesos administrativos.
- Trabajo en equipo plenamente identificado.

## EFFECTOS POSITIVOS



**INCREMENTAR LOS ÍNDICES DE  
EFICIENCIA Y EFICACIA**



## ACCIONES

- Realizar capacitación al personal administrativo en cuanto a planificación y direccionamiento estratégico. .
- Impulsar la motivación del personal a través de capacitaciones de liderazgo a los directores, fomentando la participación y desarrollo social .
- Fortalecer el trabajo en equipo que garantice la obtención de los objetivos y metas propuestas.

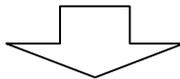
## ÁRBOL DE OBJETIVOS

- La adopción de una Cultura Organizacional.
- La consolidación del trabajo en equipo.
- La participación conjunta de todos los involucrados.
- La administración eficiente del manejo de grupos de trabajo.
- Personal motivado en la ejecución de las actividades.
- Ambiente de confianza dentro del área de trabajo

## EFECTOS POSITIVOS



**CREACIÓN DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL**



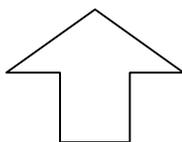
## ACCIONES

- Realizar capacitaciones en cuanto a la adopción de una cultura organizacional.
- Fomentar la identidad del trabajo en equipo.
- Capacitar a los directores en temas de motivación al personal y el manejo de grupos.
- Establecer un ambiente de confianza y propicio para laborar.

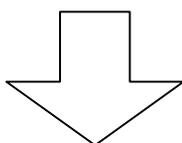
## ÁRBOL DE OBJETIVOS

- Relaciones públicas eficientes con los organismos presentes en el entorno.
- Manejo eficiente de las relaciones con los gobiernos municipal y provincial de Santa Elena
- Lazos de cooperación con entidades públicas debido al manejo eficiente de las relaciones públicas.

## EFFECTOS POSITIVOS



**CREACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE  
RELACIONES PÚBLICAS**



## ACCIONES

- Crear el departamento de relaciones públicas.
- Realizar capacitaciones al personal en cuanto al manejo de relaciones públicas .
- Seleccionar a un miembro de la institución que haga las veces de relacionista público.

#### **4.4.2. POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

- La vocación de servicio a la comunidad se basa en los valores de respeto y solidaridad.
- Se trabajará coordinadamente con los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipal y Provincial.
- El presupuesto del Gobierno Parroquial se distribuirá en obras hacia las comunas y recintos de manera justa y equitativa.
- Trabajar con autonomía administrativa y financiera según lo dispone las leyes que rigen los gobiernos autónomos descentralizados.
- Laborar bajo los parámetros estrictos a fin de que se cumplan las exigencias que determinan las leyes que rigen los gobiernos parroquiales.
- La realización y gestión de obras deben abarcar todo el territorio que comprende la parroquia Colonche.
- Disminuir significativamente las diferencias sociales que pudieran existir en las comunidades que forman la parroquia.
- Incentivar a la población a la optimización y utilización responsable de los recursos naturales que posee el territorio de la parroquia Colonche.
- Capacitar continuamente a las personas que conforman el Gobierno Parroquial a fin de ofrecer a los pobladores un trabajo eficaz, eficiente y efectivo.
- Socializar con la ciudadanía los logros, metas y objetivos a plantearse mediante la rendición de cuentas.

#### **4.4.3. OBJETIVOS, POLÍTICAS Y METAS**

- a) Objetivo 1: Incrementar los índices de eficiencia y eficacia en el rol administrativo, mediante la capacitación en temas relacionados a procesos administrativos fomentando el mejoramiento de la gestión administrativa del Gobierno Parroquial de Colonche.**

##### **I.- Políticas**

- 1) El presupuesto de la organización es destinado exclusivamente para el desarrollo de la institución que administra la parroquia Colonche.
- 2) La capacitación del personal y de los directivos debe realizarse de manera constante.
- 3) Los directores de la organización deben capacitarse en temas relacionados a mejorar la gestión administrativa de la institución.
- 4) El presupuesto de la institución destina recursos a la capacitación y desarrollo de los miembros que la conforman.

##### **II.- Metas**

- 1) Los servidores públicos pertenecientes al gobierno parroquial de Colonche reciben dos capacitaciones al año.
- 2) Los directivos de la organización reciben capacitaciones en temas de liderazgo y manejo eficiente de los recursos que pertenecen a la institución pública.

- 3) El personal de la empresa recibe capacitaciones en cuanto a la aplicación de adecuados procesos de índole administrativa.
- 4) Los directivos del gobierno parroquial se capacitan en la adopción de eficientes procesos administrativos para mejorar la gestión administrativa.

**b) Objetivo 2: Adoptar una cultura organizacional, a través de la capacitación de motivación y manejo de grupos fomentando la relaciones interpersonales y un clima de confianza entre los miembros de la institución. .**

#### **I.- Políticas**

- 1) El Gobierno Parroquial de Colonche debe ser un lugar propicio para el desempeño de labores.
- 2) El área de trabajo de la institución debe ser un ambiente de confianza y fraternidad para cada uno de sus miembros.
- 3) Los directores de la institución deben fomentar la participación de cada uno de sus involucrados en la toma de decisiones.
- 4) Los directores de la organización deben especializarse en la creación de ambientes amigables hacia sus colaboradores, incitando la motivación como eje esencial para las relaciones interpersonales

#### **II.- Metas**

- 1) La completa adopción de una cultura organizacional para el Gobierno Parroquial de Colonche, garantizando un ambiente lleno de confianza y fraternidad entre todos sus miembros.

- 2) Eliminar completamente los conflictos entre directores y colaboradores en cuanto a la toma de decisiones de manera general.
  - 3) Que los directivos de la organización estén capacitados en temas de liderazgo y manejo eficiente de grupos.
  - 4) Que se impulse la participación de los involucrados en la toma de decisiones, en las actividades que los directivos creen convenientes.
- c) Objetivo 3: Implementar el departamento de relaciones públicas mediante la capacitación del personal, fomentando las relaciones con los organismos asentados dentro de la provincia de Santa Elena.**

#### **I.- Políticas**

- 1) El Gobierno Parroquial de Colonche prioriza las relaciones con las entidades que puedan brindar apoyo para la ejecución de obras dentro de la parroquia Colonche.
- 2) Las relaciones públicas con los gobiernos municipal y provincial deben ser el punto clave para la asignación de recursos a la institución..
- 3) El relacionista público del gobierno parroquial de Colonche debe ser una persona capacitada en temas de relaciones interpersonales.
- 4) La adquisición de recursos dependerá del fortalecimiento de las relaciones con los organismos presentes en el entorno.

#### **II.- Metas**

- 1) Que el 100% del personal administrativo esté capacitado en el manejo básico de las relaciones públicas.

- 2) Que un miembro de la institución se convierta en el relacionista público del gobierno parroquial de Colonche.
- 3) Que se fortalezcan las relaciones públicas con los gobiernos municipal y provincial de Santa Elena.
- 4) Que la institución promueva nuevas relaciones públicas con entidades presentes en el entorno del gobierno parroquial.

## **4.5. PROGRAMA Y PROYECTOS**

### **4.5.1. Programa 1.**

#### **Fortalecimiento del Desarrollo Organizacional**

Para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche es de vital importancia incrementar los índices de eficiencia y eficacia en los roles administrativos que se ejecutan dentro de la institución, a fin de proveer a los beneficiarios del Gobierno Parroquial un servicio acorde a las necesidades propias de la ciudadanía, en donde la vocación de servicio debe estar adoptada como una identidad propia de la institución.

El programa de fortalecimiento de la gestión administrativa radica en fomentar el desarrollo organizacional a través de la aplicación de estrategias organizacionales y planes de acción, para erradicar las deficiencias y limitaciones en conocimiento de criterios administrativos para una correcta gestión de la institución.

La fortaleza en la gestión administrativa por parte de los directores, permitirá a la institución poseer una identidad y una cultura organizacional que puedan visualizar fácilmente los pobladores de la parroquia, a fin de conseguir un voto de confianza a la gestión realizada por los miembros que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

#### **4.5.1.1. Proyecto 1**

##### **Capacitación al personal de la institución en temas relacionados a los procesos administrativos fomentando el desarrollo organizacional**

El presente proyecto se deriva en la necesidad de capacitar al personal administrativo en aspectos concernientes a procesos administrativos, ya que la institución carece de conocimientos técnicos de gestión y administración eficientes de recursos. Estos cursos de capacitación los dirigirán profesionales especializados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, como parte de su misión de propiciar desarrollo sustentable a la región perteneciente a la provincia de Santa Elena.

##### **➤ Base Legal**

El presente proyecto se respalda bajo uno de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 que dice:

**OBJETIVO 9.-** “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 284)

**Política 9.5.**"Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y aumento de la productividad laboral". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 284)

**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" (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 284)

**Lineamiento h)** "Promover la cultura de excelencia en el sector público a través de la formación y la capacitación continua del servidor público" (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 285)

➤ **Nombre del proyecto**

Proyecto de Capacitación en aplicación de procesos administrativos dirigidos a los directores y personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

➤ **Información**

**Beneficiarios:** Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche

**Tiempo de Ejecución:** Julio 2014 - Junio 2015

➤ **Problema o necesidad**

En el análisis de los problemas se pudo identificar que el principal inconveniente del gobierno parroquial de colonche es el limitado conocimiento en procesos administrativos, lo que dificulta el desarrollo organizacional y el manejo eficiente de los recursos que deben estar destinados al desarrollo de la parroquia.

### ➤ **Justificación**

El rol administrativo dentro de una institución pública determina que los procesos administrativos deben ejecutarse de manera eficiente y eficaz, con la finalidad de que los recursos provenientes del estado sean manejados de manera óptima y que sean destinados hacia el porvenir de los ciudadanos. Es por eso que el Gobierno Parroquial de Colonche por medio de sus directores deben implantar en la organización, adecuados procesos administrativos que fomenten el desarrollo de la institución y por ende el desarrollo de la región.

La capacitación del personal administrativo y sus directores en particular, permitirá elevar los conocimientos técnicos de la administración a fin de garantizar un manejo eficiente de los recursos, promoviendo la ejecución de proyectos factibles que busquen el desarrollo socio-económico de parroquia Colonche.

### ➤ **Objetivo General**

Desarrolla los conocimientos técnicos de la administración, mediante la capacitación en procesos administrativos que fomenten el desarrollo organizacional de la institución.

### ➤ **Objetivos Específicos**

- Impulsar el conocimiento administrativo mediante la capacitación, promoviendo el desarrollo profesional del personal administrativo.

- Fortalecer los conocimientos técnicos de la administración al personal administrativo, a través de la capacitación promoviendo el desarrollo profesional de los involucrados.

**Características:** Las capacitaciones serán dirigidas al personal administrativo y directivos, promoviendo una enseñanza interactiva y participativa por parte de sus miembros.

**Dirigido a:** Directivos y Personal Administrativo del Gobierno Parroquial de Colonche.

**Duración:** Cada sesión tendrá la duración de 2 horas con un total de 8 horas al mes, horario sugerido de 9h00 a 11h00 los días Sábados.

➤ **Metas:**

- Mejorar el nivel de conocimientos administrativos a través del análisis teórico fomentando perspectivas de desarrollo dentro de la organización.
- Fortalecer los criterios administrativos mediante la participación grupal que promueva el desarrollo de la organización.

El proyecto será presentado a la dirección del gobierno parroquial para que entre en vigencia en el 2014, proponiendo una inversión de \$1920 dólares americanos.

**CUADRO 10: Proyecto de capacitación al Personal administrativo y Directores del GAD Parroquial de Colonche**

Programa	Proyecto	Objetivo	Horas	Periodo de ejecución	Responsable	Costo	Dirigido a:	Beneficios
Fortalecimiento del Desarrollo Organizacional	Capacitación de procesos administrativos	Desarrolla los conocimientos técnicos de la administración, mediante la capacitación en procesos administrativos que fomenten el desarrollo organizacional de la institución	8 horas al mes	Julio del año 2014 a Enero del 2015.	Sr. Salomón Gonzabay Presidente del Gobierno Parroquial	Costo de \$ 960.00 dólares americanos.	Directorio y personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche	Desarrollo de conocimientos de administración. Cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Aumento de la productividad en los procesos administrativos. Impulsar el desarrollo organizacional.

**Fuente:** Proyecto de Capacitación a los Dirigentes y personal administrativo del GAD de la Parroquia Colonche  
**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales

#### **4.5.1.1. Proyecto 2**

**Desarrollo de una cultura organizacional que desarrolle un ambiente propicio y de confianza para la ejecución de labores de la institución.**

El presente proyecto radica en la importancia que debe tener un ambiente adecuado para ejercer actividades de índole administrativa, en donde la participación de los grupos de involucrados cumple un papel primordial al momento de ejercer principios de una correcta administración, destacando un nivel participativo en la toma de decisiones enfocadas al desarrollo del Gobierno Parroquial de Colonche.

##### **➤ Base Legal**

El presente proyecto se respalda bajo uno de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 que dice:

**OBJETIVO 9.-** “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 284)

**Política 9.5.** "Fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y aumento de la productividad laboral". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 284)

**Lineamiento h)** "Promover la cultura de excelencia en el sector público a través de la formación y la capacitación continua del servidor público" (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 285)

➤ **Nombre del proyecto**

Proyecto de Capacitación para adoptar una cultura organizacional en el Gobierno Parroquial de Colonche, fomentando el desarrollo de los grupos involucrados presentes en el entorno.

➤ **Información**

**Beneficiarios:** Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche- Líderes comunales pertenecientes a la parroquia Colonche

**Tiempo de Ejecución:** Octubre 2014 - Diciembre 2014

➤ **Problema o necesidad**

El Gobierno Parroquial de Colonche busca un ambiente propicio para ejercer labores, así como involucrar al personal de la institución en papeles protagónicos dentro del desenvolvimiento de las planificaciones. De la misma manera una cultura organizacional promueve el desarrollo de los grupos involucrados como las dieciocho comunas pertenecientes a la parroquia. Se puede identificar como un problema que las comunas no puedan ejercer un mayor desarrollo debido a la falta de criterios que se pueden identificar en la implementación de una cultura organizacional.

➤ **Justificación**

Las comunas legalmente constituidas cumplen un papel importante dentro de la planificación del gobierno parroquial, puesto que están sujetas a la ejecución de

obras que fomenten su desarrollo. No obstante es importante también destacar que existe cierto grado de limitaciones en la administración de las comunas, por tal motivo es importante realizar capacitaciones para estos dirigentes, donde a más de la enseñanza de factores importantes de administración, necesitan el conocimiento de lo que significa una cultura organizacional en toda la región.

Estas capacitaciones promueven cierto grado de conocimientos para el desarrollo de sus poblados, a más de resaltar la importancia que radica la participación de estos grupos en la planificación que realiza el Gobierno Parroquial de Colonche.

#### ➤ **Objetivo General**

Impulsar el desarrollo organizacional de las comunas pertenecientes a la parroquia Colonche, mediante la capacitación de temas relacionados a una cultura organizacional que fomente cambios en la administración del gobierno parroquial y en las pequeñas administraciones comunales.

#### ➤ **Objetivos Específicos**

- Adoptar una cultura organizacional en el Gobierno Parroquial de Colonche, promoviendo la creación de un ambiente propicio para ejercer actividades administrativas.
- Fortalecer los lazos de confraternidad entre los involucrados, mediante la implementación de principios y valores institucionales que incentiven al personal administrativos a realizar labores con altos índices de satisfacción laboral.

- Impulsar la confianza de los líderes comunales de la parroquia Colonche, a través de charlas de motivación que permitan visualizar en los dirigentes un desarrollo sustentable dentro de todo el territorio parroquial.

**Características:** Las capacitaciones serán dirigidas al personal administrativo y directivos y líderes de las comunas pertenecientes a la parroquia, promoviendo una ambiente amigable y participativo por parte de participantes de la capacitación.

**Dirigido a:** Directivos y Personal Administrativo del Gobierno Parroquial de Colonche; líderes de las comunas afiliadas.

**Duración:** Cada sesión tendrá la duración de 2 horas con un total de 8 horas al mes durante 3 meses; horario sugerido de 14h00 a 16h00 los días Sábados.

➤ **Metas:**

- Incentivar a los dirigentes comunales a participar en el desarrollo de la parroquia Colonche.
- La creación de un ambiente de confianza dentro del área de trabajo del gobierno Parroquial.
- La participación de los grupos de involucrados en la planificación de los proyectos que ofrece el gobierno parroquial.

El proyecto será presentado a la dirección del gobierno parroquial para que entre en vigencia en Octubre del 2014 hasta Diciembre del 2014, proponiendo una inversión de \$480 dólares americanos.

**CUADRO 11: Capacitación de cultura organizacional para el GAD Parroquial de Colonche**

Programa	Proyecto	Objetivo	Horas	Periodo de ejecución	Responsable	Costo	Dirigido a:	Beneficios
Fortalecimiento del Desarrollo Organizacional	Capacitación de Cultura Organizacional	Impulsar el desarrollo organizacional de las comunas pertenecientes a la parroquia Colonche, mediante la capacitación de temas relacionados a una cultura organizacional que fomente cambios en la administración del gobierno parroquial y en las pequeñas administraciones comunales.	8 horas al mes	Inicia sus actividades en el mes de Octubre hasta Diciembre del 2014	Sr. Salomón Gonzabay Presidente del Gobierno Parroquial de Colonche	Costo de \$ 480 dólares americanos	Directorio y personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche. Líderes de Comunas pertenecientes a la Parroquia Colonche,	Desarrollar una cultura organizacional en la institución. Crear ambientes propicios para ejercer labores.. Fomentar la participación ciudadana. Impulsar el desarrollo de las comunas.

**Fuente:** Proyecto de Capacitación a los Dirigentes y personal administrativo del GAD de la Parroquia Colonche, así como líderes comunales  
**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales.

#### **4.5.1.1. Proyecto 3**

##### **Creación del departamento de relaciones públicas que fomente las diplomacias con las instituciones del sector público radicados en la provincia de Santa Elena.**

El presente proyecto toma referencia en cuanto a la importancia que deben tener las relaciones con instituciones que pueden ser aliados en la implementación de proyectos, ejecución de obras y propuestas de inversión. Las limitantes en cuanto a presupuesto otorgado al gobierno parroquial pueden determinar el buen desenvolvimiento de una gestión, en donde la asignación de recursos para obras de desarrollo socio-económico pueden surgir de alianzas con instituciones que no sean los gobiernos municipal y provincial de Santa Elena, y que de igual manera faculten la evolución de sectores pertenecientes a la parroquia Colonche.

##### **➤ Base Legal**

El presente proyecto se respalda bajo uno de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 que dice:

**OBJETIVO 8.-** “Consolidar el sistema económico social y solidario, de forma sostenible”. (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 247)

**Política 8.1.** "Invertir los recursos públicos para generar crecimiento económico sostenido y transformaciones estructurales". (Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 264)

**Lineamiento b)** "Fortalecer el rol de la planificación de la inversión pública con enfoque integral, para la toma de decisiones y la planificación plurianual"  
(Desarrollo-SENPLADES, 2013, pág. 264)

➤ **Nombre del proyecto**

Implementación del departamento de Relaciones Públicas que fomente la cooperación con entidades públicas asentadas en la provincia de Santa Elena.

➤ **Información**

**Beneficiarios:** Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche.

**Tiempo de Ejecución:** Julio 2014 en adelante

➤ **Problema o necesidad**

La falta de lazos de cooperación entre el Gobierno Parroquial de Colonche y entidades públicas que no sean el Gobierno Municipal y el Gobierno Provincial de Santa Elena, determinan que la institución no pueda contar con recursos financieros que promuevan la realización de obras para la parroquia.

Existe un alianza con el Ministerio de Inclusión Económica y Social para proveer de víveres para los Centros Infantiles del Buen Vivir (CIBV), sin embargo existen muchas entidades que pueden ofrecer estos recursos al gobierno parroquial, y con la implementación de una persona que se dedique a establecer relaciones públicas con estas organizaciones, pueda proveer en lapsos de tiempo no muy largos, las alianzas de cooperación que la institución necesita para impulsar el desarrollo de las comunas que pertenecen a este sector del país.

### ➤ **Justificación**

El desconocimiento en la gestión de procesos administrativos, conlleva a que ciertas actividades primordiales para la obtención de objetivos y metas no se ejecuten y peor aún no aparezcan como actividades que realiza el organismo. La falta de un relacionista público determina que la organización no mantiene contacto con las demás entidades que realizan labores dentro de la provincia, considerando que ciertas instituciones cuentan con mayor presupuesto para la ejecución de obras en beneficio de la población.

La implementación del departamento de relaciones públicas propone contratar un relacionista público profesional, el relacionista público del gobierno parroquial deberá ser una persona que ha estado inmersa dentro del campo, y en donde la labor estará dentro de las actividades primordiales que debe ejecutar el Gobierno Parroquial.

### ➤ **Objetivo General**

Impulsar las relaciones públicas mediante la implementación de un departamento destinado a aquello, que fomente el vínculo con organizaciones del entorno.

### ➤ **Objetivos Específicos**

- Establecer alianzas de cooperación, a través de las relaciones públicas que impulsen la ejecución de obras dentro del sector.

**Características:** La presente propuesta se caracteriza por el manejo de las relaciones interpersonales y de negociación que pueda tener un relacionista público, a fin de entablar diálogos con representantes de instituciones que puedan servir de apoyo para el Gobierno Parroquial de Colonche.

**Dirigido a:** Personal especializado en el manejo de las Relaciones Públicas.

**Duración:** El departamento entrará en vigencia a partir de Julio del 2014.

➤ **Metas:**

- Lograr comunicación con entidades que puedan establecer alianzas para la ejecución de proyectos de inversión en el sector.
- Obtener una identidad e imagen institucional del Gobierno Parroquial de Colonche.
- Incentivar a las instituciones a establecer alianzas con el Gobierno Parroquial de Colonche.

El proyecto será presentado a la dirección del gobierno parroquial para que entre en vigencia desde Julio del 2014, proponiendo una inversión de \$6000.00 dólares americanos anuales por conceptos de sueldos y salarios.

**CUADRO 12: 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 Relaciones Públicas.	Impulsar las relaciones públicas mediante la implementación de un departamento destinado aquello, que fomente el vínculo con organizaciones del entorno.	80 horas al mes	Inicia las actividades en el mes de Julio 2014 en adelante	Sr. Salomón Gonzabay  Presidente del Gobierno Parroquial de Colonche	Costo de \$ 6000.00 dólares.	Personas especializadas en la rama de Relaciones Públicas	Aumentar las relaciones con entidades públicas del sector.  Promover el desarrollo de obras en beneficio de la población.  Incrementar los recursos disponibles del Gobierno Parroquial.

**Fuente:** Proyecto de creación del Departamento de Relaciones Públicas.  
**Elaborado por:** Jose Luis Rodríguez Rosales

## **4.6. SEGUIMIENTO Y CONTROL**

El Gobierno Parroquial de Colonche establecerá controles a los procesos implementados en la propuesta, a fin de realizar diagnósticos a la consecución de objetivos y metas establecidas anteriormente en el presente trabajo. El fortalecimiento de la gestión administrativa radica en el adecuado seguimiento que debe darse a los procedimientos administrativos que sirven como guía para una correcta administración de los recursos pertenecientes a la institución.

El análisis de los factores críticos de la institución determina que los directivos evalúen constantemente las debilidades que posee el Gobierno Parroquial, a fin de garantizar en cierta medida la solvencia que tiene la organización frente a las adversidades y promueva el desarrollo evolutivo de la institución.

### **4.6.1. Balanced Score Card**

La institución en sí aplica controles sobre su gestión basados en el instrumento denominado Balanced Score Card, de acuerdo a las necesidades primordiales que busca identificar y realizar un diagnóstico de su evolución.

En el siguiente cuadro se puede visualizar la información que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche necesita evaluar en miras a la consecución de los objetivos previamente definidos. La aplicación de esta herramienta permite la óptica del direccionamiento que tiene la institución y las acciones que deben implementarse sobre la marcha en aspectos negativos que pueden irse presentando y que con el principio de flexibilidad se podría responder a ciertas falencias que se diagnostican al aplicar el BSC.

**CUADRO 13: Balanced ScoreCard.**

BALANCED SCORECARD															
PERSPECTIVA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES DE RESULTADO	INDICADORES IMPULSORES	INICIATIVAS ESTRATÉGICAS	METAS	CUMPLIMIENTO REAL					ALINEACIÓN				
						2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Usuarios del GAD Parroquial	Generar desarrollo de micro emprendimientos	Rendimiento de la organización sobre inversión realizada	Número de emprendimientos realizados	Incremento de ingresos de pobladores de la parroquia	10%										
Proceso Interno	Fortalecimiento de Procesos Administrativos	Niveles de eficiencia y eficacia en actividades administrativas	Aumento de la implementación proyectos sociales	Aumento de beneficios sociales	5%										
Aprendizaje y Desarrollo	Incrementar conocimientos de los directivos del GAD Parroquial de Colonche	Aumento de conocimientos e incremento de productividad	Número de horas en Capacitaciones	Aumento de organizaciones lideradas eficientemente	10%										

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales.

#### 4.6.2. 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 procesos administrativos.	Sábado 5 de Julio del 2014	Sábado 3 de Enero del 2015	Mejorar el nivel de conocimientos científicos en áreas administrativas	\$ 960.00	X	X	Sr. Salomón Gonzabay- Presidente del GAD Parroquia de Colonche, su directorio, y la UPSE	Todos los involucrados que ejecuten procesos de administración.
	Capacitación de Cultura Organizacional	Sábado 4 de Octubre del 2014	Sábado 27 de Diciembre del 2014	Aumentar el nivel de autoestima, el nivel de liderazgo de los involucrados y propiciar un ambiente de confianza entre los miembros de la organización	\$ 480 dólares.	X	X	Sr. Salomón Gonzabay- Presidente del GAD Parroquia de Colonche, su directorio, y la UPSE	Presidente, Directorio y personal administrativo del GAD Parroquial de Colonche; Líderes de las Comunas pertenecientes a Colonche.
	Implementación de un departamento de Relaciones Públicas	Sábado 5 de julio del 2014	En adelante...	Desarrollo del número de emprendimientos productivos en la Parroquia.	\$ 6,000.00	X	X	Sr. Salomón Gonzabay- Presidente del GAD Parroquia de Colonche y su directorio.	Presidente y Directorio del GAD Parroquial de Colonche.

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales.

### 4.6.3. Cronograma de ejecución de la Propuesta

N <sup>o</sup>	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	jun-14				jul-14				ago-14				sep-14				oct-14				nov-14				dic-14				ene-15				feb-15				mar-15				abr-15				may-15				jun-15			
		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	Asignación de Recursos																																																				
3	Aprobación del presupuesto																																																				
4	Capacitación de los involucrados en el GAD Parroquial de Colonche																																																				
5	Capacitación de los líderes comunales																																																				
6	Implementación del departamento de relaciones públicas																																																				
7	Control de Eficiencia																																																				
8	Comprobación de Efectividad																																																				

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales.

#### 4.6.4. Presupuesto para la ejecución de la Propuesta

CANT.	DESCRIPCIÓN	COSTO UNIT.	TOTAL COSTO			
			2014	2015	2016	2017
Equipos de computación						
1	Computadora Xtratech	\$ 850.00	\$ 850.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
1	Impresora Canon MG 3210	\$ . 140	\$ . 140	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Total equipos de computación		\$ 850.00	\$ 850.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Equipos de oficina						
1	Dispensador de agua	\$ 60.00	\$ 60.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Total equipo de oficina		\$ 60.00	\$ 60.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Muebles de oficina						
1	Escritorio	\$ 100.00	\$ 100.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
3	Sillas ejecutivas	\$ 45.00	\$ 135.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
1	Archivero metálico	\$ 74.00	\$ 74.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Total muebles de oficina		\$ 219.00	\$ 309.00	\$ 0.00	\$ 0.00	\$ 0.00
Suministro de oficina						
10	Resmas de hojas A4	\$ 3.50	\$ 35.00	\$ 36.75	\$ 38.59	\$ 40.52
1	Caja bolígrafos y lápices	\$ 5.00	\$ 5.00	\$ 5.25	\$ 5.51	\$ 5.79
Total suministro de oficina		\$ 9.00	\$ 40.00	\$ 42.00	\$ 44.10	\$ 46.31
Servicios Básicos						
	Energía eléctrica	\$ 50.00	\$ 50.00	\$ 52.50	\$ 55.13	\$ 57.88
	Internet	\$ 50.00	\$ 50.00	\$ 52.50	\$ 55.13	\$ 57.88
	Telefónico	\$ 50.00	\$ 50.00	\$ 52.50	\$ 55.13	\$ 57.88
		\$ 150.00	\$ 150.00	\$ 157.50	\$ 165.38	\$ 173.64
Inversión en capacitaciones y servicios profesionales						
1	Proyecto 1	\$ 1,920.00	\$ 480.00	\$ 480.00	\$ 480.00	\$ 480.00
1	Proyecto 2	\$ 480.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00	\$ 120.00
1	Servicios profesionales	\$ 6,000.00	\$ 3,000.00	\$ 6,300.00	\$ 6,615.00	\$ 6,945.75
Total inversiones		\$ 8,400.00	\$ 3,600.00	\$ 6,900.00	\$ 7,215.00	\$ 7,545.75
TOTAL			\$ 5,009.00	\$ 7,099.50	\$ 7,424.48	\$ 7,765.70
<b>TOTAL ACUMULADO</b>						<b>\$ 27,298.67</b>

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales.

#### 4.6.5. Plan de Acción

PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cómo influye el Desarrollo Organizacional en los Procesos Administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, 2013-2017?				
FIN DEL PROGRAMA: Elaborar la propuesta de un Desarrollo Organizacional para mejorar los procesos administrativos de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche				INDICADORES: Encuestas y Entrevistas
PROPÓSITO DEL PROGRAMA: Mejorar los Procesos Administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche				INDICADOR: Directores, Personal Administrativo y Usuarios Frecuentes.
COORDINADOR DEL PROYECTO				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	COORDINADOR DEL OBJETO	ACTIVIDADES
Elaborar un programa de desarrollo a través de proyectos de capacitación a los directores de la organización, promoviendo un liderazgo ciudadano y participativo.	Encuestas dirigidas al personal administrativo	Impulsar el Desarrollo Organizacional que permita mejoramiento de los Procesos Administrativos.	Directorio del Gobierno Parroquial	Capacitación del personal en procesos administrativos
Realizar capacitaciones en cuanto a nuevos estilos de administración en sinergia con todo el directorio, garantizando una administración sostenible y en desarrollo.	Encuestas dirigidas al personal administrativo y usuarios frecuentes	Adopción de una Cultura Organizacional. Creación de ambiente propicio para ejercer labores.	Directorio del Gobierno Parroquial	Capacitación del personal y líderes comunales en Cultura Organizacional
Promover las relaciones con organismos públicos, a través de estrategias de cooperación impulsando el análisis de factibilidad de nuevos proyectos que fomenten el desarrollo socio-económico de la parroquia Colonche perteneciente al cantón Santa Elena.	Entrevista a directivos de la institución	Creación del departamento de Relaciones Públicas. Impulsar las relaciones con las entidades públicas asentadas en la provincia. Motivar las negociaciones institucionales con las entidades públicas.	Directorio del Gobierno Parroquial	Selección y contratación de un Relacionista Público

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales.

## CONCLUSIONES

Las instituciones en la actualidad necesitan imperiosamente una adecuada planificación estratégica, ya que estas se ven involucradas y envueltas en grandes problemáticas que afectan el desenvolvimiento óptimo de sus actividades. El estudio riguroso al interior y exterior de la organización, determina la sustentación de investigaciones de carácter científico que identifiquen los problemas que a menudo se presentan en las entidades en general.

Los fundamentos teóricos son importantes al momento de ejecutar un trabajo de investigación, así como los antecedentes que tiene la institución para tener como referencia aspectos relevantes de la misma. En el segundo capítulo elaborado en este trabajo se pudo visualizar además el tipo de investigación que se empleó para diagnosticar al organismo que fue objeto de investigación.

La razón del tercer capítulo de la tesis se refiere en realidad al resultado de la aplicación de las técnicas de investigación denominadas entrevista y encuesta; para el presente trabajo fue sumamente importante la información obtenida, ya que de esta manera se pudo fundamentar la teoría sobre la propuesta a aplicar en este trabajo y en donde la información receptada puede ser útil para futuros trabajos de investigación científica.

En conclusión esta obra pudo respaldar la propuesta del Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche, debido a los análisis previos de los diferentes capítulos elaborados anteriormente y en donde se justifica la aplicación de este plan modelo que resolverá la problemática planteada en esta obra y que sin lugar a duda las soluciones identificadas podrán ser útiles para el buen desenvolvimiento de cada una de las actividades de la institución.

## RECOMENDACIONES

El desarrollar este trabajo de investigación, es importante destacar la satisfacción del deber cumplido en esta etapa de la vida y el convencimiento de que todo esfuerzo tiene su recompensa. Es por eso que se recomienda ejecutar estos trabajos de desarrollo y elaboración de tesis, que sirve para resolver problemáticas de la sociedad en general y en donde el estudiante universitario puede darse cuenta de la utilidad que tienen estos trabajos.

Dentro de esta etapa académica previa la obtención de un título universitario, el estudiante al elaborar este trabajo, siente la utilidad que tiene frente a la sociedad y la convicción de ejercer efectivamente su profesión; la resolución de un problema y la satisfacción de concluirlo con éxito es primordial dentro de toda etapa académica.

La aplicación de la planificación estratégica es determinante para el desarrollo de todo organismo público, por lo que para el buen desenvolvimiento y la correcta utilización de los recursos del estado debe elaborarse un Plan Estratégico viable, confiable y sobre todo alcanzable.

Así mismo para la institución de servicio público que fue objeto de análisis, se recomienda la aplicación de la propuesta desarrollada en este trabajo, ya que de esta manera se podrán resolver grandes problemáticas de los procesos y operaciones que ejecuta la entidad de manera general, y en donde la consecución de los objetivos planteados garantizarán el fortalecimiento institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena, pero sobre todo cumplirá el objetivo esencial que es ofrecer a los habitantes de este sector una calidad de vida digna y sustentable.

## BIBLIOGRAFÍA

Amo Baraybar, F. (2010). *El Cuadro de Mando Integral "Balanced Scorecard"*. Madrid.

Armijo, M. (2011). *El Proceso de la Planificación Estratégica en las Instituciones Públicas*. La Antigua-Guatemala.

Armijo, M. (2007). *Planificación Estratégica en Organizaciones Públicas*. Panamá.

Bernal Torres, C. A. (2008). *Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá.

Censos-INEC, I. E. (2010). *Censo de Población*.

Competencias-SENPLADES, C. N. (2012). *Plan Nacional de Descentralización*. Quito.

CONSTITUYENTE, A. (2008). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR*. Montecristi.

De la Fuente Holguín, J. (2011). *Qué es la Planificación Estratégica y como se utiliza en el Sector Público*. Republica Dominicana.

Desarrollo-SENPLADES, S. N. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo/Plan Nacional para en Buen Vivir 2013-2017*. Quito.

Durán Amaya, A. Y. (2008). *Desarrollo, Calidad de vida y participación, Pilares de intervención en la fundación Ecopetrol para el desarrollo del Magdalena Medio*. Bucaramanga.

Fernández Sánchez, E. (2010). *Administración de Empresas. Un Enfoque Interdisciplinario*.

Gabín María, A. d. (2009). *Administración Pública*. Madrid.

Garzón Castrillón, M. A. (2005). *El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado*. Bogotá-Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.

Hurtado Cuartas, D. (2008). *Principios de Administración*. Medellín.

Matilla, K. (2009). *Conceptos Fundamentales en la Planeación Estratégica de las Relaciones Públicas*. Barcelona.

Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá.

- Méndez Álvarez, C. E. (2008). *Metodología: Dideño y Desarrollo del Proceso de Investigación*.
- Mijares Héctor, G. L. (2007). *Normas para la elaboración y presentación de Anteproyectos, Proyectos y Trabajos de Grado* . Valencia.
- Ministerio de Hacienda de Costa Rica. (2010). *Planificación Estratégica y Construcción de Indicadores de Desempeño en el Sector Público de Costa Rica*. San José-Costa Rica.
- Montero Taborda, M. (2009). *Proceso de Descentralización y Autonomías: España y Bolivia en Perspectivas Comparadas*. Santiago de Chile.
- Nekane Aramburu, O. R. (2008). *Organización de Empresas*. Bilbao, España.
- Paguay Chávez, F. W. (2011). *Plan de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional*. Carchi: Consejo Superior Politécnico Universitario resolución N°. 056-CSUP-2011.
- Paz Aguilera, A. M. (2013). *Propuesta de Reforma al Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, Cootad*. Loja.
- PLENO, A. N.-E. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*. Quito.
- Robbins, S. P. (2005). *Administración, Octava Edición*. México.
- Sapag Chain, N. S. (208). *Preparación y Evaluación de Proyectos*. México D.F.
- Subsecretaria de Planificación Nacional, T. y. (2011). *Guía de la Participación Ciudadana en la Planificación de los GAD*. Quito.

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	TEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>“PLAN ESTRATEGICO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA 2013-2017”.</p>	<p>¿Cómo influyen el Desarrollo Organizacional en los Procesos Administrativos del Gobierno Autónomo descentralizado de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, 2013-2017?</p>	<p>Influencia del Desarrollo Organizacional en los Procesos Administrativos del gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena,2013-2017”</p>	<p>Diagnosticar la influencia del Desarrollo Organizacional en los Procesos Administrativos, a través de un estudio interno, para la elaboración de un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena 2013-2017</p>	<p>El Desarrollo Organizacional influirá en los Procesos Administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Colonche del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.</p>	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
					PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Elaborado por: Jose Luis Rodríguez Rosales.



## **CUESTIONARIO I**

ENCUESTA DIRIGIDA AL PRESIDENTE, VOCALES PRINCIPALES,  
VOCALES SUPLENTE Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE  
COLONCHE DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

.....

**Año 2013**

### **OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DEL DIAGNÓSTICO**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Obtener información sobre la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD  
Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Obtener información de la Planificación en general del GAD Parroquial de Colonche.
2. Obtener información de las actividades a mediano y largo plazo que visualiza la institución.
3. Obtener información de los proyectos factibles para la organización.
4. Obtener información de los controles que deben regir la administración de la institución.

Encuesta dirigida al Presidente, vocales principales, vocales suplentes, personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena

Obtener información sobre los la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena

**INSTRUCTIVO:** Para contestar este instrumento sírvase marcar con una **X** el número que corresponda a la alternativa que crea conveniente tomando en cuenta los siguientes parámetros.

**5 Siempre**

**4 A menudo**

**3 A veces**

## I. Información General

### 1. Condición del informante

Sexo: Hombre  Mujer

1.1 Presidente

1.2 Vocales

1.3 Personal administrativo y Operativo

## II. Información Específica

<b>ÁREAS E INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿La institución cuenta con Visión, Misión y Cultura Institucional?					
2. ¿La organización tiene claro los objetivos que pretende alcanzar a mediano y largo plazo?					
3. ¿Las Políticas y lineamientos son los apropiados para que determinen el desempeño en las actividades de la institución?					
4. ¿La entidad considera estrategias para el desarrollo de las actividades en general?					
5. ¿La entidad considera sus fortalezas y oportunidades que se presentan para el desarrollo de sus labores?					
6. ¿La organización toma en cuenta sus debilidades y considera las amenazas que presenta el entorno?					
7. ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia?					
8. ¿Considera que la organización conoce a plenitud el tiempo en que los objetivos van a ser alcanzados?					
9. ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la parroquia en general?					
10. ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?					
11. ¿La planificación estratégica complementaría el alcance de los objetivos que se planteen en la					



## **CUESTIONARIO II**

ENCUESTA DIRIGIDA A USUARIOS EN GENERAL DEL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE COLONCHE DE LA  
PROVINCA DE SANTA ELENA

.....

**Año 2013**

### **OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO PARA LA FASE DEL DIAGNÓSTICO**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Obtener información sobre la opinión pública acerca de los servicios que brinda el  
Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Colonche de la Provincia de  
Santa Elena

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Obtener información de los servicios que oferta el GAD Parroquial de Colonche en relación a la opinión de sus usuarios.
2. Obtener información de las actividades en donde se involucran los usuarios del GAD Parroquial de Colonche.
3. Obtener información del punto de vista de los pobladores sobre el desarrollo que presenta el GAD Parroquial de Colonche.

**Encuesta dirigida a usuarios en general del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena.**

Obtener información sobre la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche de la Provincia de Santa Elena

**III. Información General**

**INSTRUCTIVO:** Para contestar este instrumento sírvase marcar con una **X** el número que corresponda a la alternativa que crea conveniente tomando en cuenta los siguientes parámetros.

- 5 Siempre**
- 4 A menudo**
- 3 A veces**

1. Condición del informante

Sexo: Hombre  Mujer

1.1 Presidente

1.2 Vocales

1.3 Personal administrativo y Operativo

1.4 Usuarios

#### IV. Información Específica

<b>ÁREAS E INDICADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Las actividades que ejecuta la organización están enfocadas en beneficios para los usuarios, población y beneficiarios del GAD Parroquial de Colonche?					
2. ¿Considera que la planificación debe estar enfocada en el beneficio de los pobladores en general de la parroquia?					
3. ¿Conoce usted sobre la aplicación de Planes Estratégicos dentro del GAD Parroquial?					
4. ¿Considera útil la elaboración de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche que garantice el desarrollo de la parroquia en general?					
5. ¿Piensa usted que una adecuada planificación optimizaría la realización de las actividades de la organización?					
6. ¿Considera usted que habiendo planificación, se manejen eficientemente los recursos que posee el GAD Parroquial de Colonche?					
7. ¿Dependería el servicio que ofrece la institución de la aplicación de un Plan Estratégico para el GAD Parroquial de Colonche?					
<p>Sírvase expresar, alguna sugerencia sobre el tema:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					

Lugar y Fecha.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**