



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

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

**“MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA
COMUNA SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA AÑO 2014”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR: ROGELIO JAVIER QUIROZ MONTES

TUTORA: ECON. HERMELINDA COCHEA TOMALÁ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2014

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**“MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA
COMUNA SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE,
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE
SANTA ELENA AÑO 2014”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR: ROGELIO JAVIER QUIROZ MONTES

TUTORA: ECON. HERMELINDA COCHEA TOMALÁ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2014

La Libertad, 24 de Septiembre del 2014.

APROBACIÓN DE LA TUTORA

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA COMUNA SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DESANTA ELENA AÑO 2014”, elaborado por ROGELIO JAVIER QUIROZ MONTES, egresado de la Carrera de Licenciatura en Administración Pública, Escuela de Administración, Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciado en Administración Pública me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la a pruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Econ. Hermelinda Cochea Tomalá.

TUTORA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por haber sido mi guía, mi protección y darme la sabiduría necesaria para culminar este trabajo.

A mis padres y mis hermanos, por su apoyo incondicional en este proceso de preparación profesional.

Rogelio Quiroz

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por mi vida y la vida de aquellas personas que apoyaron a realizar este trabajo.

A mis padres que me han apoyado en toda mi carrera estudiantil.

A mi tutora de tesis Econ. Hermelinda Cochea, por su apoyo en la realización de este trabajo de grado.

A los miembros del cabildo de la comuna San Marcos por su colaboración para llevar a cabo la meta propuesta.

Rogelio Quiroz

TRIBUNAL DE GRADO

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

Econ. David Batallas González, MSc.
DIRECTOR CARRERA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Econ. Hermelinda Cochea Tomalá
PROFESORA – TUTORA

Econ. Margarita Panchana Panchana.
PROFESORA DE ÁREA

Abg. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

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

**“MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA COMUNA
SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA
ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA AÑO 2014”**”.

Autor: Rogelio Javier Quiroz Montes

Tutora: Econ. Hermelinda Cochea

RESUMEN

En la actualidad Santa Elena requiere de muchos cambios que permitan su desarrollo y poder ubicarse entre los cantones que buscan su crecimiento, por lo que es indispensable que las organizaciones comunales cuenten con instrumentos administrativos para contribuir al progreso local. La Comuna San Marcos es una de las comunas que busca fortalecer su administración para realizar las gestiones necesarias que conlleven a mejorar el nivel de vida de sus habitantes. Sus órganos administrativos son: la Asamblea General, Cabildo y Comisiones Especiales. El Cabildo está formado por el Presidente, Vicepresidente, Secretario, Síndico y Tesorero. El presente trabajo de titulación tiene la finalidad de diseñar un Modelo de gestión administrativa para el cabildo de la comuna San Marcos que contribuya al mejoramiento de la administración de recursos de la comuna y brindar un servicio de calidad a los socios comuneros, basado en la correcta aplicación del proceso administrativo que permita generar valor público. Para el desarrollo de la tesis se consideró criterios y conceptos científicos sobre el proceso administrativo y valor público. En la metodología de investigación se tomó en cuenta los diferentes instrumentos, tipos y técnicas de investigación como la observación que permitió tener información oportuna de la situación actual de la comuna, entrevista y encuesta en la que se consideró el cuestionario de preguntas aplicadas a los miembros del cabildo comunal y socios comuneros lo que permitió obtener información relevante sobre el tema de investigación. El modelo de gestión administrativa conto con el apoyo de la directiva comunal para ser diseñado de acuerdo a las actividades que desarrolla cada miembro de la directiva comunal, definiéndose claramente la misión visión objetivos, principios y valores.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	I
APROBACIÓN DE LA TUTORA.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TRIBUNAL DE GRADO	V
RESUMEN.....	VI
ÍNDICE GENERAL.....	VII
ÍNDICE DE CUADRO	XII
ÍNDICE DE TABLA.....	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICO	XIV
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XV
INTRODUCCIÓN	1
MARCO CONTEXTUAL	3
Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Delimitación del Problema:.....	4
Formulación del Problema	5
Sistematización del Problema	5
Evaluación del Problema.....	6
Justificación.....	7
Objetivos Generales	8
Objetivos Específicos.....	8
Hipótesis General	9
Variables	9
Operacionalización de las Variables	9
CAPÍTULO I.....	12
1.- MARCO TEÓRICO	12
1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA	12
1.2 VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESOS ADMINISTRATIVOS.....	14

1.2.1 Planificación.....	14
1.2.1.1 Misión	14
1.2.1.2 Visión	15
1.2.1.3 Objetivos	15
1.2.2 Organización	16
1.2.2.1 Estructura	16
1.2.2.2 Coordinación	17
1.2.3 Dirección	17
1.2.3.1 Motivación	18
1.2.3.2 Comunicación	18
1.2.4 Control	19
1.2.4.1 Seguimiento	19
1.2.4.2 Indicadores de gestión.....	20
1.3 Variable Dependiente: Desarrollo Comunal	20
1.3.1 Confianza	20
1.3.1.1 Compromisos	21
1.3.1.2 Colaboración	21
1.3.2 Efectividad	22
1.3.2.1 Eficiencia.....	22
1.3.2.2 Eficacia.....	22
1.3.3 Desarrollo profesional	23
1.3.3.1 Equipo de trabajo	23
1.3.3.2 Capacitaciones.....	24
1.3.4 Legitimidad	24
1.3.4.1 Transparencia	24
1.3.4.2 Rendición de cuentas.....	25
1.4 MARCO LEGAL	25
CAPÍTULO II	30
2.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	30
2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	30

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	31
2.3.1 Investigación Descriptiva.....	31
2.3.2 Investigación Documental.....	31
2.3.3 Investigación de Campo.....	32
2.4 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	32
2.4.1 Método Inductivo	32
2.4.2 Método Deductivo.....	32
2.4.3 Método Analítico	33
2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	33
2.5.1 La Observación	33
2.5.2 La Encuesta	33
2.5.3 La Entrevista	34
2.6 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	34
2.7 POBLACIÓN.....	34
2.8 MUESTRA.....	35
2.9 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LOS DATOS	36
CAPÍTULO III.....	37
3.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	37
3.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA	37
3.2 ANÁLISIS DE LA ENCUESTAS APLICADA AL CABILDO COMUNAL DE SAN MARCOS PARROQUIA COLONCHE, PROVINCIA DE SANTA ELENA.....	39
3.3 CONCLUSIONES	58
3.4 RECOMENDACIONES	59
CAPITULO IV.....	60
MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA COMUNA SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA.....	60
ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,	60
AÑO 2014.....	60
4.1 PRESENTACIÓN.....	60
4.2 OBJETIVOS	61

4.2.1 Objetivo General	61
4.2.2 Objetivos Específicos.....	61
4.3 PROCESO DE PLANIFICACIÓN.....	61
4.3.1 Misión	62
4.3.2 Visión	63
4.3.3 Valores	63
4.3.4 Objetivo.....	64
4.3.5 Políticas	64
4.3.6 Estrategias	64
4.3.7Análisis Foda.....	65
4.3.8 Matriz de Estrategias DAFO.....	66
4.4 ORGANIZACIÓN.....	67
4.4.1 Estructura Orgánica.....	67
4.4.2 Descripciones de funciones.....	68
4.5 DIRECCIÓN.....	74
4.5.1 Comunicación	74
4.5.1.1 Memorando	74
4.5.1.2 Oficio	74
4.7 Evaluación.....	78
4.7.1 Evaluación de Desempeño	78
4.8 EFECTIVIDAD	82
4.8.1 Hábitos de la efectividad.....	82
4.8.2 Eficiencia.....	83
4.8.3 Eficacia.....	83
4.9 PLAN DE ACCIÓN.....	84
4.10 PRESUPUESTO	85
4.12 CONCLUSIONES	86
4.13 RECOMENDACIONES	87
4.14 BIBLIOGRAFÍA	88
4.15 GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	89
4.16 PALABRAS CLAVES	91

4.17 ABREVIATURAS	92
4.18 ANEXOS	93

ÍNDICE DE CUADRO

CUADRO No. 1: Variable Independiente	10
CUADRO No. 2: Variable Dependiente	11
CUADRO No. 3: Muestra.....	36
CUADRO No. 4: Formulación de la Misión	62
CUADRO No. 5: Formulación de la Visión	62
CUADRO No. 6: Análisis FODA.....	65
CUADRO No. 7: Matriz deEstrategiasFODA	66
CUADRO No. 8: Plan de Capacitación	77
CUADRO No. 9: Guía deEvaluacióndePresidente– Vicepresidente.....	78
CUADRO No. 10: Guía deEvaluación deSecretario	79
CUADRO No. 11: Guía deEvaluacióndeTesorero	80
CUADRO No. 12: Guía de Evaluación de Síndico	81
CUADRO No. 13: Plan de acción.....	84
CUADRO No. 14: Presupuesto	85

ÍNDICE DE TABLA

TABLA No 1: Planificación	39
TABLA No 2: Misión	40
TABLA No 3: Visión.....	41
TABLA No 4: Objetivos.....	42
TABLA No 5: Organización.....	43
TABLA No 6: Estructura Orgánica	44
TABLA No 7: Coordinación de Actividades.....	45
TABLA No 8: Motivación.....	46
TABLA No 9: Comunicación	47
TABLA No 10: Seguimiento	48
TABLA No 11: Indicadores.....	49
TABLA No 12: Modelo de Gestión Administrativa.....	50
TABLA No 13: Confianza.....	51
TABLA No 14: Compromisos	52
TABLA No 15: Eficiencia y Eficacia	53
TABLA No 16: Trabajo en Equipo.....	54
TABLA No 17: Capacitaciones	55
TABLA No 18: Transparencia.....	56
TABLA No 19: Rendición de Cuentas	57

ÍNDICE DE GRÁFICO

GRÁFICO No. 1: Planificación	39
GRÁFICO No. 2: Misión.....	40
GRÁFICO No. 3: Visión	41
GRÁFICO No. 4: Objetivos.....	42
GRÁFICO No. 5: Organización.....	43
GRÁFICO No. 6: Estructura Orgánica	44
GRÁFICO No. 7: Coordinación de actividades.....	45
GRÁFICO No. 8: Motivación.....	46
GRÁFICO No. 9: Comunicación.....	47
GRÁFICO No. 10: Seguimiento	48
GRÁFICO No. 11: Indicadores	49
GRÁFICO No. 12: Modelo de Gestión Administrativo	50
GRÁFICO No. 13: Confianza.....	51
GRÁFICO No. 14: Compromisos.....	52
GRÁFICO No. 15: Eficiencia y Eficacia.....	53
GRÁFICO No. 16: Trabajo en equipo	54
GRÁFICO No. 17: Capacitaciones	55
GRÁFICO No. 18: Transparencia	56
GRÁFICO No. 19: Rendición de Cuentas	57

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO No. 1: Modelo de Encuesta	94
ANEXO No. 2: Modelo de Entrevista	97
ANEXO No. 3: Matriz de Consistencia Problema, Tema, Objetivo e Hipótesis. 98	
ANEXO No. 4: Matriz de Cuestionamientos para las Variables	99
ANEXO No. 5: Matriz de Consistencias Subproblemas-Objetivos Específicos	100
ANEXO No. 6: Carta Aval de la Institución	101
ANEXO No. 7: Registro de Asistencia de Comuneros de San Marcos.....	102
ANEXO No. 8: Fotos de Encuesta.....	108

INTRODUCCIÓN

Los procesos administrativos es el conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas e interdependientes que integran la función administrativa de una organización, a su vez involucra diferentes acciones encaminadas a la consecución de un objetivo en común, herramientas indispensables para el logro será la adecuada planificación, organización, dirección y el control.

El desarrollo comunal es la confianza que tiene sus integrantes para el cumplimiento de lo planificado, sistematizado y coordinado que asume la organización, en la búsqueda del crecimiento de los niveles de efectividad, incentivando el desarrollo profesional de su talento humano, garantizando la legitimidad de las acciones ante la ciudadanía.

Para la administración del Cabildo Comunal de San Marcos, estas dos variables han constituido una serie de dificultades que se ven reflejados en el cumplimiento de las acciones ejecutadas, entre las principales que se detallan están:

Las autoridades no cuentan con los conocimientos necesarios para la especificación de procesos eficientes y eficaces, ocasionando que sus acciones sean ejecutadas de manera tradicional impidiendo el desarrollo comunal.

La no especificación de los elementos orientadores genera una débil planificación, dando como consecuencia una escasa identificación y compromiso por parte de los integrantes del cabildo comunal.

La escasa coordinación de las actividades entre los integrantes del cabildo de San Marcos, es generado a la no formulación y especificación de una idónea estructura orgánica funcional, facilitando la reducida efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

El alto nivel de desmotivación de los integrantes del cabildo comunal es generado porque no se incentiva a la ejecución de capacitación, y finalmente, el escaso seguimiento a las actividades que realizan, dan como resultado un deficiente nivel de legitimidad ante los habitantes.

Por tal resultado, se desarrolló el trabajo de titulación denominado Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, el mismo que está constituido de los siguientes capítulos:

Inicia con el Marco Contextual, donde se describe la problemática que afecta al Cabildo Comunal de San Marcos, para su comprensión se puntualizó la delimitación, evaluación y formulación del problema, justificación, objetivos generales, específicos, hipótesis general de investigación y el correspondiente cuadro de operacionalización de variables.

En el Capítulo I, hace referencia al marco teórico de la investigación la que fue respaldada con diferentes criterios y opiniones de autores, tomando en consideración las variables de procesos administrativos y desempeño comunal.

El capítulo II y III, se halla la metodología de la investigación, donde se especifica el diseño, la modalidad, los tipos de investigación, métodos, técnicas e instrumentos utilizados, población y muestra de la comuna de San Marcos, los procedimientos y procesamiento de datos; en el III capítulo, hace hincapié al análisis de los resultados con sus conclusiones y recomendaciones que originan la propuesta.

Y finalmente, en el Capítulo IV, se define el Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena 2014.

MARCO CONTEXTUAL

Tema

La incidencia de los procesos administrativos en el desarrollo comunal, mediante la elaboración de encuestas a los pobladores. Modelo de Gestión Administrativa para La Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena Año 2014

Planteamiento del Problema

Santa Elena es una provincia de la costa de Ecuador creada el 7 de noviembre de 2007, la más reciente de las 24 actuales, con zonas que anterior a esa fecha formaban parte de la provincia del Guayas, al oeste de ésta.

En la actualidad, la mayor parte de nuestra Provincia está formada por ciento sesenta y ocho Comunas, algunas entidades seccionales no les proporcionan la información que requieren en términos administrativos a sus dirigentes para ayudar al buen desempeño de los Cabildos, que representan a sus comunidades en la Federación de Comunas de la Provincia de Santa Elena.

La Comuna San Marcos pertenece a la Parroquia Colonche, está ubicada en la partes baja del Río Javita, a 4 Km. de la cabecera parroquial de Colonche. La Comuna está conformada por los pueblos Javita, San Marcos, Barbascal, Sevilla, Los Manguitos, Pueblo Nuevo. Fue fundada el 22 de Febrero de 1938 mediante el acuerdo Ministerial N° 0414 su nmero de Ruc es 0992161833001.

Actualmente, se vienen presentando problemas que afectan al cumplimiento de las acciones que ejecutan en beneficio de la comunidad, entre los más importantes que se pueden mencionar están:

La administración del cabildo comunal de San Marco es deficiente, esto se denota porque sus autoridades no cuentan con los conocimientos necesarios para la definición de procesos eficientes y eficaces, ya que las acciones son ejecutadas de manera tradicional, y a su vez como respuesta a este inconveniente se impide el desarrollo comunal.

Otra de las dificultades que se les presentan, es la no especificación de una misión, visión, valores, objetivos, políticas, estrategias y metas claras y precisas, generando a la débil planificación, dando como consecuencia una escasa identificación y confianza por parte de los integrantes del cabildo comunal.

No se puede dejar de mencionar, que la escasa coordinación de las acciones entre los integrantes del cabildo, es generado por la no formulación de una idónea estructura orgánica funcional, dando como resultado una reducida efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

A más de estos, el alto nivel de desmotivación de los integrantes del cabildo comunal es generado porque no se incentiva a la ejecución de capacitación, como consecuencia a esta problemática es el escaso desarrollo profesional del talento humano del cabildo comunal.

Finalmente, el escaso seguimiento a las actividades que realizan los miembros del cabildo comunal, es generando porque las autoridades no ejecutan frecuentemente rendiciones de cuentas, dando como resultado un deficiente nivel de legitimidad ante los habitantes.

Delimitación del Problema:

Para delimitar el problema se ha considerado a la Comuna San Marcos, la misma que se encuentra ubicada en:

PROVINCIA: Santa Elena

CANTÓN: Santa Elena

PARROQUIA: Colonche

COMUNA: San Marcos

DIRECCIÓN: Partes baja del Río Javita, a 4 Km. de la cabecera parroquial.

ACTIVIDAD: Aplicar la mejora continua en la gestión de las acciones necesarias que permitan mejorar la calidad de vida de sus socios, comuneros y habitantes.

CAMPO: Administrativo

ÁREA: Administración Pública

ASPECTOS: Modelo de Gestión

Formulación del Problema

¿Cómo incide los procesos administrativos en el desarrollo del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014?

Sistematización del Problema

¿Cómo incide la planificación en la identificación y confianza de los integrantes del cabildo comunal San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

¿Cómo incide la estructura orgánica funcional en la efectividad de las acciones de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

¿Cuál es el efecto de la ejecución de capacitación en el desarrollo profesional del talento humano de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

¿Cuál es el efecto del seguimiento a las actividades en el nivel de legitimidad de los habitantes comuna San Marcos?

¿Crees usted que incide el modelo de gestión administrativa en el avance institucional de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

Evaluación del Problema

Delimitado.- El problema radica en la administración del cabildo comunal de San Marco, es deficiente.

Claro.- Este problema genera que se ejecuten empíricamente los procesos administrativos, dando como resultado un reducido desarrollo comunal.

Relevante.- Es importante resolverla problemática para que se mejore la administración, y se incentive al desarrollo comunal, y así conseguir el buen vivir de la comuna San Marcos.

Evidente.- Es evidente que al existir una deficiente administración, no permite definir claramente los elementos orientadores, como también especificar una estructura orgánica acorde a sus necesidades, por otro lado no se incentiva al desarrollo profesional de su talento humano y finalmente se genera un reducido control en el accionar que ejecuten.

Concreto.- Analizando la problemática su origen radica en los escasos conocimientos administrativos por parte de las autoridades del cabildo comunal.

Factible.- La investigación es considerada factible, porque se cuenta con el aval de su autoridad y sin dejar de mencionar a cada uno de sus miembros.

Original.- La investigación es original, ya que anteriormente nadie ha efectuado trabajos sobre el tema en mención o similares.

Justificación

Los procesos administrativos es el conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas e interdependientes que integran la función administrativa de una organización, a su vez involucra diferentes acciones encaminadas a la consecución de un objetivo en común, herramientas indispensables para el logro será la adecuada planificación, organización, dirección y el control.

El desarrollo comunal es la confianza que tiene sus integrantes para el cumplimiento de lo planificado, sistematizado y coordinado que asume la organización, en la búsqueda del crecimiento de los niveles de efectividad, incentivando el desarrollo profesional de su talento humano, garantizando la legitimidad de las acciones ante la ciudadanía.

Entre los principales problemas detectados se encuentran:

Los administradores del cabildo comunal de San Marcos, no poseen los conocimientos necesarios para la especificación de procesos eficientes y eficaces, ocasionando que sus acciones sean ejecutadas de manera tradicional impidiendo el desarrollo comunal. La no descripción de los elementos orientadores genera una débil planificación, dando como resultado una escasa identificación y compromiso por parte de los integrantes de la organización.

La escasa coordinación de las actividades es generada a la no formulación y especificación de una idónea estructura orgánica funcional, incumplimiento con los objetivos; otro inconveniente es, el alto nivel de desmotivación por parte de los integrantes del cabildo comunal de San Marcos es causado porque no se incentiva a las constantes capacitaciones y finalmente, el escaso seguimiento a las actividades que realizan, dan como resultado un deficiente nivel de legitimidad ante los habitantes.

Mediante los enfoques cuantitativo y cualitativos de investigación, se pudo medir con exactitud la problemática antes detallada, la modalidad utilizada se consideró la de proyecto factible, ya que se contó con el aval de las autoridades, dentro de la investigación descriptiva, ayudó a ordenar, agrupar y sistematizar la problemática; con la documental, se revisaron varias fuentes bibliográficas que argumentan y sustentan el marco teórico.

La investigación de campo, se utilizó encuestas y entrevistas que permitieron generar datos e información sobre la problemática existente. Y finalmente, esto validó el desarrollo del Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2014.

Objetivos Generales

Evaluar la incidencia de los procesos administrativos en el desarrollo comunal, mediante la elaboración de encuestas a los pobladores orientadas al Modelo de Gestión Administrativa para La Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia De Santa Elena Año 2014.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la incidencia de la planificación en la identificación y confianza de los integrantes del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas al talento humano.

Examinar la incidencia de la estructura orgánica funcional en la efectividad de las acciones de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, a través de la aplicación de encuestas.

Determinar el efecto de la ejecución de capacitación en el desarrollo profesional del talento humano de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, mediante la aplicación de técnicas investigativas que permitan la recopilación de información relevante y confiable.

Establecer el efecto del seguimiento a las actividades en el nivel de legitimidad de los habitantes comuna San Marcos, mediante la aplicación de encuestas.

Determinar la incidencia del modelo de gestión administrativa en el avance institucional de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, mediante la aplicación de técnicas investigativas que permitan la recopilación de información relevante y confiable.

Hipótesis General

La incidencia de los procesos administrativos contribuirá a mejorar el desarrollo del Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

Variables

Dependiente

Procesos Administrativos

Independiente

Desarrollo Institucional

Operacionalización de las Variables

CUADRO No. 1: Variable Independiente

Hipótesis	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumentos
La incidencia de los procesos administrativos contribuirá a mejorar el desarrollo del Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.	Variable Independiente Procesos Administrativos	Los procesos administrativos es el conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas e interdependientes que integran la función administrativa de una organización, a su vez involucra diferentes acciones encaminadas a la consecución de un objetivo en común, herramientas indispensables para el logro será la adecuada planificación, organización, dirección y el control.	Planificación Organización Dirección Control	Misión Visión Objetivos Estructura Coordinación Motivación Comunicación Seguimiento Indicadores de Gestión	1.- ¿Cómo califica el nivel de planificación en el Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena? 2.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos, una misión clara y precisa? 3.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos, una visión clara y precisa? 4.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos, objetivos que deban de cumplir? 5.- ¿La organización del Cabildo Comunal de San Marcos, es la adecuada? 6.- ¿Se ha definido una estructura orgánica de acuerdo a las necesidades del Cabildo Comunal de San Marcos? 7.- ¿La coordinación de actividades dentro del Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada? 8.- ¿Los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos, se sienten motivados en el cumplimiento de sus actividades? 9.- ¿La comunicación en el Cabildo Comunal de San Marcos, es la adecuada? 10.- ¿Se realiza seguimientos a las actividades que ejecutan los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos? 11.- ¿Se han definido indicadores de gestión en el Cabildo Comunal de San Marcos? 12.- ¿Crees usted que incide el modelo de gestión administrativa en el avance institucional de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?	Encuestas Entrevistas

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

CUADRO No. 2: Variable Dependiente

Hipótesis	Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Ítems	Instrumentos
La incidencia de los procesos administrativos contribuirá a mejorar el desarrollo del Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.	Variable Dependiente Desarrollo Comunal	El desarrollo comunal es la confianza que tiene los integrantes para el cumplimiento de lo planificado, sistematizado y coordinado que asume la organización, en la búsqueda del crecimiento de los niveles de efectividad, incentivando el desarrollo profesional de su talento humano, garantizando la legitimidad de las acciones ante la ciudadanía.	Confianza	Compromiso	13.- ¿Cuál es el nivel de confianza ante el Cabildo Comunal de San Marcos?	Encuesta Entrevistas
				Colaboración	14.- ¿Cree usted que los integrantes del Cabildo Comunal de San Marcos se sienten comprometidos con la organización?	
			Efectividad	Eficiencia	15.- ¿Cómo califica el nivel de eficiencia y eficacia de las actividades que desarrolla el Cabildo Comunal de San Marcos?	
				Eficacia	16.- ¿Cree usted que se incentiva al trabajo en equipo dentro del Cabildo Comunal de San Marcos?	
			Desarrollo Profesional	Trabajo en Equipo	17.- ¿Con que frecuencia se otorgan capacitaciones a los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?	
				Capacitaciones	18.- ¿Cómo califica usted el nivel de transparencia del Cabildo Comunal de San Marcos?	
			Legitimidad	Transparencia	19.- ¿Con que frecuencia se rinde cuenta de las acciones desarrolladas por el Cabildo Comunal de San Marcos?	
				Rendición de cuentas		

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES DEL TEMA

Para la fundamentación teórica de la presente investigación, a continuación se describe trabajos desarrollado en relación al tema objeto de estudio:

De acuerdo a Gioconda Esther Malavé Cruz (2012), en su investigación “Modelo de Gestión Administrativa para la Clínica Maternidad García del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, Año 2012”, determinó que la problemática de la Clínica Maternidad García era consecuencia de la aplicación de conocimientos empíricos por parte de su gerente propietario, generando situaciones que fragmentaban la estabilidad y desarrollo de la misma; no contaban con conocimiento de herramientas y procesos administrativos, a su vez las funciones no estaban definidas, no existía un organigrama, la concentración del poder en el gerente, jerárquicamente se encontraba desorientado. Las áreas de hospitalización, las especialidades, obstetricia, medicina general y rayos x, no brindaban un buen servicio, esto se fundamentaba en el pronunciamiento desfavorable de los usuarios externos, por falta de personal e incumplimiento de horarios, dando como resultado un reducido desarrollo institucional.

Para Marlon Elvis Pérez Orrala en su investigación del “Diseño Organizacional para la Compañía de Taxi Convencional Choferes Profesionales del Cantón Salinas de la Provincia de Santa Elena para el Año 2014”, demostró que existía un gran número de usuarios que frecuentaban el servicio de la compañía taxi “Choferes Profesionales S.A.”, manifestando que los servicios que brindan es de buena calidad pero con ciertas falencias dentro de su organización al momento de coordinar actividades entre departamentos; la escasa planificación de las actividades, conllevaba a que los empleados y directivos no ejecuten de manera

Califica las acciones encomendadas; la no especificación de la misión, visión, valores y objetivos generaban actividades no coordinadas, además que no se habían elaborado estrategias para la obtener los resultados que se establezcan, superando estas problemática mediante la implementación de un Diseño Organizacional.

Según Ximena Monserrath Morales Muñoz (2013), en su investigación “Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna el Tambo Parroquia Ancón, Provincia de Santa Elena, Año 2014”, demostró que la influencia de la cultura organizacional en los procesos administrativos generaba que exista una deficiente práctica de la administración de los recursos, el desinterés por parte de la Junta Parroquial en la elaboración de proyectos en beneficio para la comunidad, daba como resultado que los miembros no reciban capacitaciones en el uso de los mismos y finalmente, el sistema se convertía en deficiente y generaba escaso interés por parte de las organizaciones públicas. Por tal razones, se propuso como alternativa de solución el modelo de gestión administrativa para la comuna objeto de estudio.

Para Sandra Stefanía Reyes Jiménez (2013), en su investigación “Diseño Organizacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Atahualpa, Provincia de Santa Elena, Año 2013”, demostró que existía una débil planificación en las actividades, también el escaso compromiso por parte de los integrantes, era generado por el deficiente direccionamiento de un diseño organizacional que les permitan conocer sus acciones a ejecutar, el nivel de desempeño se vio afectado por las situaciones, no se puede dejar de mencionar que los dirigentes parroquiales estaban acostumbrado a laboral de forma empírica en relación a su administración comunal, por tal motivo, se hizo indispensable la implementación de una guía de orientación que permitió el mejoramiento del rendimiento de cada uno de su talento humano y a la vez ayudó a la optimización de sus recursos.

1.2 VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESOS ADMINISTRATIVOS

Los procesos administrativos es el conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas e interdependientes que integran la función administrativa de una organización, a su vez involucra diferentes acciones encaminadas a la consecución de un objetivo en común, herramientas indispensables para el logro será la adecuada planificación, organización, dirección y el control.

1.2.1 Planificación

Para A. Reyes Ponce (2008), define a la planificación como:

“La planificación se encarga de establecer el curso concreto de acción que va a seguirse, instituyendo los principios que servirán de orientación, la continuación de operaciones para ejecutarlas y la identificación de cronogramas de tiempos y números necesarios para su desarrollo”.

De acuerdo a J. A. Fernández Arenas (2007), La planeación es el primer paso dentro del proceso administrativo mediante el cual se identifica un problema, se analizan los sucesos pasadas y se elaboran los planes y programas a ejecutarse.

La planificación es el proceso que consiste en definir las acciones que habrán de ejecutarse en el futuro, por lo regular, planear es analizar las diferentes alternativas en el curso de las acciones y elegir cuál es la mejor.

1.2.1.1 Misión

Para Miguel Vásquez (2008), define a la misión como “La formulación de los propósitos de la institución, su importancia se demuestra en la creación de compromisos y en la posibilidad de generar comportamientos en la entidad”.

La misión de una institución es de suma importancia porque permite la identificación de la razón de ser, permitiendo a su talento humano tanto interno y externo, sentirse comprometidos con los diferentes servicios y productos que genere, siendo un factor del éxito para la organización.

1.2.1.2 Visión

Para McGrawHill, define a la visión como: “El camino al cual se dirige la institución en un periodo de largo tiempo, sirviendo de guía y estímulo en la orientación de las decisiones estratégicas para el crecimiento junto a las de competitividad”.

La visión es la capacidad de visualizar más allá, relacionado al tiempo, espacio e incluso por encima de los demás, significa suponer, ver con los ojos de la imaginación, los resultado final que se desea alcanzar.

1.2.1.3 Objetivos

Para Santos Tomás de Aquino define al objetivo como:

“Todo individuo actúa en relación de un propósito siendo la causal que primero surge en la esfera intelectual, también, con relación a la ejecución, entonces, un objetivo es la expresión de un deseo mediante el cual las acciones se concretan para conseguirlo”.

Un objetivo es una finalidad a cumplirse para tal efecto se disponen medios y recursos determinados. En general, el alcance de un determinado logro lleva implícita la superación de obstáculos y dificultades que impiden el normal desarrollo del proyecto, para la descripción de los objetivos es necesario que sean planteados de forma clara, medible y observable.

1.2.2 Organización

Para Méndez J., (2009), define a la organización como:

“La administración, la calidad personal y del servicio al cliente, se refiere a la estructuración técnica de las relaciones, que se desarrollaran entre las diferentes jerarquías, funciones y obligaciones asumidas imprescindibles en un organismo social orientada a la consecución de la eficiencia”. (Pág. 10).

Según Etkin J., (2005), precisa que la organización es:

“La organización se diferencia por las diferentes pautas que establecen el comportamiento de los individuos y grupos, y que les admiten desarrollar un esfuerzo coordinado, aun cuando se requiera de cambios necesarios que serán adaptados en su rumbo”. (Pág. 51).

La organización no es más que un conjunto de individuos o talento humano que trabajan en relación a equipo con el propósito de conseguir las metas propuestas en un determinado tiempo, dependiendo de las actividades, responsabilidades, funciones y obligaciones previamente asumidas o estipuladas para cada integrante de la institución, y estas serán ejecutadas basados en la eficacia y eficiencia para el logro de la efectividad organizacional.

1.2.2.1 Estructura

Para Vértice S.L. (2008) indica, “Es la forma de repartir y distribuir las responsabilidades entre los individuos de la entidad, de forma estructurada y coherente, delimitando su acción en relación a las necesidades.” (Pág. 3).

En todas las instituciones sean de carácter pública o privada, debe estar las actividades destinadas y divididas para cada departamento responsable de tal

manera, que sea de fácil y sencillo su ejecución por parte del talento humano de dichos departamentos sin generarse sobrecargas de labores, que impidan un adecuada ambiente laboral.

1.2.2.2 Coordinación

Según Newman, citado por Solona. (2008), afirma que la coordinación es:

“La coordinación es el proceso de sincronización y unificación de los objetivos y actividades institucionales, orientados a la consecución eficientemente de los fines, objetivos y metas previamente establecidos por parte de sus administradores”.

La coordinación consiste en integrar de forma sistemática y ordenada cada una de las actividades y acciones que se ejecutan dentro de los diferentes departamentos a fin de conseguir de manera eficiente y eficaz los objetivos y metas institucionales.

1.2.3 Dirección

Para Méndez J., (2009), la dirección la define como:

“La Dirección de una institución se encarga de impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada del talento humano que integra la organización, de modo que cada una de ellas realice su accionar del modo eficiente y eficaz los planes, programas y proyectos planificados”.(Pág. 11).

Según Robert B. (2010), la dirección es: “La comprensión de la influencia interpersonal del administrador mediante la cual consigue que sus subordinados consigan los objetivos institucionales (a través de la supervisión, la comunicación y la motivación”. (Pág. 72).

La Dirección institucional representa el conjunto de acciones y decisiones que influyen de manera directa e indirecta en el talento humano para que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas organizacionales; consecuentemente, tiene que ver con los aspectos interpersonales de la administración.

1.2.3.1 Motivación

De acuerdo a Kootz (2010), afirma que la motivación es:

“Constituyen los impulsos, deseos y anhelos que tienen el talento humano acerca de los incentivos que fomentan los administradores, con la finalidad de satisfacer cada una de sus necesidades contribuyendo al cumplimiento de los objetivos planteados”. (Pág. 497).

La motivación en el campo laboral es el conjunto de anhelos y deseos que tienen el talento humano, para su efecto la dirección establece incentivos que impulsen a la ejecución de acciones eficiente y eficaz con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los usuarios.

1.2.3.2 Comunicación

Para Vásquez y Guadarrama (2009), afirma que la comunicación es:

“Es la percepción que tiene los individuos sobre los diferentes canales de comunicación que manejan la información y que inciden en los diferentes niveles jerárquicos institucionales, así como la destreza que se tiene para dar a conocer las quejas necesarias ante los administradores”. (Pág. 115).

La comunicación es un medio de conexión que las personas utilizan para transmitir o intercambiar mensajes. Es decir, que cada vez que se comuniquen con los familiares, amigos, compañeros de trabajo y clientes, etc., lo que se genera es implantar una conexión para dar, recibir o intercambiar ideas, pensamientos u opiniones sobre información o algún asunto en común.

1.2.4 Control

Para Robert B. (2010), afirma que el control es: “El proceso que se encarga de medir los resultados en relación a los planes, determinando las causas de las desviaciones a su vez se toman las medidas correctivas necesarias”. (Pág. 108).

De acuerdo a Henry Fayol, (2005), define al control como:

“Consiste en la verificación de que si todo ocurre de conformidad con lo planificado, con las instrucciones formuladas y con los principios instaurados. Encargándose de identificar las debilidades y errores para su posterior rectificación evitando que se originen nuevamente”. (Pág. 167).

El control se encarga de la medición y corrección el desempeño del colaborador realizando la verificación y comparación de los resultados en relación a lo planificado vs lo ejecutado, de no cumplir con las metas propuestas se tomarán las medidas correctivas.

1.2.4.1 Seguimiento

De acuerdo a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), en las definiciones conceptuales del subsistema de seguimiento y evaluación (2008) es:

“Recolección sistemática de información que sirve para comprobar la ejecución progresiva, física y financiera de las intervenciones y sus resultados con el objetivo de comprobar el avance del programa o proyecto institucional”. (Pág. 22)

El seguimiento es la recolección y análisis de datos, para conocer si está cumpliendo con lo establecido por la organización.

1.2.4.2 Indicadores de gestión

De acuerdo a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, en las definiciones conceptuales del subsistema de seguimiento y evaluación (2008) es:

“Indicador que mide la ejecución física y financiera de las distintas medidas que encuadran los programas. Los indicadores físicos se refieren a la ejecución de cada intervención y los financieros recogen los gastos realizados en el transcurso de su ejecución”. (Pág. 21).

Se conoce como indicadores de gestión a aquel dato que expresa cuales fueron los resultados de acciones desarrolladas en el pasado dentro de la organización. La idea fundamental es que los indicadores registren las bases para labores a tomar en el presente y en el futuro en beneficio de la entidad.

1.3 Variable Dependiente: Desarrollo Comunal

El desarrollo comunal es la confianza que tiene sus integrantes para el cumplimiento de lo planificado, sistematizado y coordinado que asume la organización, en la búsqueda del crecimiento de los niveles de efectividad, incentivando el desarrollo profesional de su talento humano, garantizando la legitimidad de las acciones ante la ciudadanía.

1.3.1 Confianza

La confianza es un elemento fundamental para conseguir el desarrollo comunal, sus integrantes son los encargados de la ejecución de sus responsabilidades encomendadas, con la finalidad de brindar a sus socios comuneros la atención eficiente y eficaz a cada uno de los requerimientos que realicen, además de las diferentes gestiones que realicen sus administradores los mismos que deben ir orientados al buen vivir de sus habitantes.

1.3.1.1 Compromisos

Para Baz, (2013), afirma que compromiso es:

“Son las acciones que se desarrollan con el propósito de generar conciencia en la comunidad en lo referente a los problemática o situación negativa que se puedan presentar, consiguiendo el apoyo de la misma necesario para solucionar dicho inconveniente”.

El compromiso representa las diferentes acciones y aptitudes que presentan las autoridades en la ejecución de sus responsabilidades dentro de la administración organización a la que representa, con esto se garantiza que se alcance todas las metas planteadas en beneficio de la comunidad en general. Ya que, si no se incentiva el compromiso, se estaría orientando al fracaso seguro de la entidad.

1.3.1.2 Colaboración

De acuerdo a la Secretaria Nacional de Aprendizaje (2007), define a la colaboración como:

“La colaboración referente a la comunitaria es la realización y goce del bien común, con la especificación compartida de objetivos en cuyo resultados todos forman parte. Para el desarrollo comunal todos sus integrantes deben ofrecer su colaboración para alcance de lo deseado”.

La colaboración sin duda alguna constituye el espíritu que tienen los individuos para poder ayudar a quienes lo necesitan, dentro de las organizaciones sus integrantes deben siempre estar dispuestos a colaborar con cada uno de los requerimientos que se les presenten, en relación a los comuneros a ellos le corresponde el estar a cada instante vigilando las acciones que se ejecutan en su comunidad, y si fuese el caso contribuir al progreso y desarrollo desde al ámbito social.

1.3.2 Efectividad

La efectividad es la capacidad o facultad para lograr un objetivo o fin deseado, que se ha determinado previamente y para su desarrollo se han desplegado gestiones estrategias para llegar a alcanzarlos.

Al hablar de efectividad, se hace referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar un individuo, para la obtención de los resultados a partir de la ejecución de una acción.

1.3.2.1 Eficiencia

Para Chiavenato Idalberto (2004), “Eficiencia significa utilizar de manera correcta cada uno de los recursos (medios de producción) que se cuenta”. (Pág. 52).

Según DAFT, R., (2009), afirma:

“La eficiencia organizacional es la cantidad de recursos que se utilizan para producir un producto específico. La misma que puede medirse como la proporción de insumos utilizados para la producción. Si una organización puede alcanzar un nivel dado de producción con menos recursos que otra, se describiría como más eficiente”. (Pág. 59).

La eficiencia es la utilización óptima de los recursos disponibles que abastece para el alcance de los objetivos y metas institucionales.

1.3.2.2 Eficacia

Para Simón Andrade (2005), "Eficacia es la actuación para cumplir los objetivos previstos. Donde se manifiesta eficientemente la administración, por lo general también se conoce como eficiencia directiva”. (Pág. 253).

Según Daft. R. (2009), define a la eficacia como:

“La comprensión de los objetivos, metas y estrategias organizacionales representan el primer paso para comprender la efectividad institucional. Los objetivos constituyen la razón de la existencia de la entidad y los resultados que tratan de lograr”. (Pág. 58).

La eficacia es medible para todo el talento humano de la institución y es fundamental, ya que se cumpla con los objetivos y metas planteados. Ya que, es la capacidad de alcanzar lo planificado tras la ejecución de la acción.

1.3.3 Desarrollo profesional

Para Brito Challa (2008). El desarrollo profesional es:

“Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los individuos participan en ellos, desarrollando u optimizando sus habilidades y destrezas, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndoles conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano”.

El desarrollo profesional se encuentra relacionado con el aprendizaje que tiene el individuo constantemente, a su vez son puestos en prácticas durante su vida cotidiana, entorno social o en el lugar de trabajo.

1.3.3.1 Equipo de trabajo

Un grupo puede definirse como dos o más personas que interactúan entre sí para conseguir resultados concretos o específicos. Un equipo es un grupo cuyos integrantes colaboran estrechamente e intensamente en la obtención de un resultado u objetivo común.

1.3.3.2 Capacitaciones

Para el autor DESSLER, Gary (2009). La capacitación representa:

“Consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo.”(Pág. 249).

Las capacitación constituye un factor fundamental dentro de las organizaciones, ya que el elemento primordial es su talento humano y al estar debidamente capacitado, se encontrarán actualizando conocimientos necesarios que permitirán generar un valor agregado dentro de sus puestos de trabajos, todos orientados a las metas personales e institucionales.

1.3.4 Legitimidad

En el campo de lo público, la legitimidad es la justificación ética del origen del poder, del ejercicio del mando político, de la procedencia y aplicación de la ley o de cualquier otro acto de la autoridad pública, en referencia a su accionar siempre orientadas a la transparencia y sobre todo en las rendiciones de cuentas ante la ciudadanía.

1.3.4.1 Transparencia

Los actos de la administración pública están sujetos bajo los principios de transparencia y publicidad. Los servidores y servidoras públicas serán responsables de sus actos de acuerdo a lo que establece la ley. Ser transparentes es actuar siempre con honestidad y decir la verdad y nada más que la verdad, pensando solo en los demás como beneficiarios directos e indirectos.

1.3.4.2 Rendición de cuentas

Se concibe a la rendición de cuentas como un proceso sistemático, deliberado, interactivo y universal, que involucra autoridades, funcionarios(as) o sus representantes legales, según sea el caso, que estén obligadas a informar y someterse a la evaluación de la ciudadanía por las acciones u omisiones en el ejercicio de su gestión y en la administración de los recursos públicos.

1.4 MARCO LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

En su artículo 57, se reconoce y garantiza a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos.

Además de los derechos colectivos expresados en este artículo se ha tomado el siguiente numeral:

En el cuarto punto, menciona la conservación de la propiedad imprescriptible de sus tierras comunitarias, que serán inalienables, inembargables e indivisibles. Estas tierras estarán exentas del pago de tasas e impuestos.

Título V Organización Territorial Del Estado, capítulo Segundo Organización Del Territorio.

En su artículo 248, se reconocen las Comunidades, Comunas, Recintos, barrios y parroquias urbanas. La ley regulará su existencia con la finalidad de que sean

consideradas como unidades básicas de participación en los gobiernos autónomos descentralizados y en el sistema nacional de planificación.

Título VI Régimen De Desarrollo, Capítulo Primero Principios Generales.

En su artículo 275, el régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del sumak kawsay.

El Estado es el encargado de la planificación y el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente

Ley Orgánica y Régimen de las Comunas

En su artículo. 17, sobre las atribuciones del cabildo.- Son atribuciones del cabildo:

- a) Dictar las disposiciones y reformar relacionados con el uso y costumbres que hubiere lugar, referentes a la administración y cuidado de los bienes en común;
- b) Arrendar, con el voto favorable de por lo menos cuatro de sus integrantes, parte o el todo de los bienes en común, con relación a la Ley de Desarrollo Agrario mediante escritura pública y por un tiempo no mayor a 5 años;
- c) Recibir y aceptar, con beneficio de inventario, donaciones, legados o adjudicaciones de bienes que se generen a favor de la comuna, dichos bienes ingresarán como patrimonio común;

d) Defender, judicial o extrajudicialmente, la integridad del territorio que pertenezca a la Comuna, y velar por la seguridad y conservación de todos los bienes en común;

e) Adquirir bienes para la comuna, mediante operaciones comerciales, y contraer con este fin, previa aprobación del Ministro de Agricultura y Ganadería, obligaciones a plazo, con hipoteca de los bienes que adquiere o de los que posee la comuna;

e) Estudiar la división de los bienes en común que posee o adquiriera la comuna, la posibilidad y conveniencia de su enajenación, y la de transigir en los juicios civiles que versen sobre ellos o de llegar a otro arreglo en estos litigios; y la posibilidad de resolver estos asuntos previa la aquiescencia de la asamblea general; en caso de fraccionamiento de predios comunales se requerirá la resolución adoptada por las dos terceras partes de la asamblea general, siendo prohibido el fraccionamiento de los páramos, así como de las tierras destinadas a la siembra de bosques; y,

f) Para cumplir la obligación impuesta en el literal anterior, el cabildo puede fijar una cuota mensual, anual o extraordinaria, obligatoria para todos los asociados, y cuya cuantía dependa de la capacidad económica de los habitantes, e imponer una contribución moderada por el uso de los bienes colectivos, previa aprobación del Ministro de Agricultura y Ganadería.

Reglamento Interno Reformatorio de la Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

En el reglamento Interno Reformatorio en el Capítulo I, en su artículo 3 hace referencia a los fines de la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

- a) Mejorar el nivel de vida, garantizando en buen vivir referente a los sectores de salud, alimentación, capacitación, vivienda, trabajo, recreación de sus habitantes en base a la acción conjunta de todos los comuneros que voluntariamente han decidido prestarse recíproca y honesta, y leal cooperación entre sí;
- b) Procurar el progreso tanto económico, social, moral como cívico de los habitantes de la comuna de San Marcos y de los comuneros en particular, a través de la orientación consciente, integral, realista de los esfuerzos mancomunados que se desarrollen con este fin;
- c) Conseguir asistencia técnica y administrativa de instituciones nacionales públicas y privadas, que ofrezcan programas de desarrollo para la comunidad, así como el decidido aporte colectivo para la conquista de este propósito;
- d) Establecer empresas comunitarias demostrativas, para la capacitación práctica de los comuneros y mejoras las técnicas artesanales agrícolas y afines.

Ley Orgánica de Participación Ciudadana

Según el artículo 90 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana están obligadas a rendir cuentas, las autoridades del Estado, electas o de libre remoción, representantes legales de las empresas públicas o personas jurídicas del sector privado que manejen fondos públicos o desarrollen actividades de interés público, los medios de comunicación social, a través de sus representantes legales, están obligados a rendir cuentas, sin perjuicio de las responsabilidades que tienen las servidoras y los servidores públicos sobre sus actos y omisiones. En caso de incumplimiento de dicha obligación, se procederá de conformidad con la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Según el artículo 91 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana son objetivos de la rendición de cuentas los siguientes:

1. Garantizar a los mandantes el acceso a la información de manera periódica y permanente, con respecto a la gestión pública;
2. Facilitar el ejercicio del derecho a ejecutar el control social de las acciones u omisiones de los gobernantes y los gobernantes, funcionarias y funcionarios, o de quienes manejen fondos públicos;
3. Vigilar el cumplimiento de las políticas públicas; y,
4. Prevenir y evitar la corrupción y el mal gobierno.

CAPÍTULO II

2.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación representa un apoyo indispensable para el trabajo de investigación porque permite aplicar las diferentes herramientas de exploración en relación con la necesidades que tiene la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, donde se verificó la problemática existente mediante la recopilación de información de las fuentes primarias y secundarias que fueron planificadas en la temática de estudio.

No se puede dejar de mencionar que el enfoque que tuvo la investigación fue de carácter cuantitativo y cualitativo; el cuantitativo, porque busco explicar los datos recopilado de forma numérico, permitiendo de esta forma conseguir medir con exactitud la problemática que afecta al Cabildo Comunal; el enfoque cualitativo, busco explicar las razones de los diferentes comportamientos de los individuos objetos de estudios.

2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad de investigación empleada fue de tipo factible, ya que el objetivo principal del trabajo de titulación es la implementación del Modelo de Gestión Administrativa para el Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

El motivo por el cual se eligió esta modalidad, es porque, permite orientada la descripción del problema y a continuación brinda una alternativa de solución, dando como resultado que el trabajo de titulación sea considerado como proyecto factible.

2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Los tipos de investigación utilizados en la ejecución del trabajo de titulación fue el descriptivo, documental y el de campo, a continuación su detalle:

2.3.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva o explicativa, se la eligió porque permite realizar un análisis de la situación, logrando caracterizar el objeto de estudio o la situación concreta, especificando las características y propiedades. Ajustada a criterios de clasificación sirvió de apoyo para ordenar, agrupar y sistematizar los objetos involucrados al trabajo de titulación.

Entonces, este tipo de investigación permitió la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza del problema, y la composición o procesos de los fenómenos.

2.3.2 Investigación Documental

La investigación documental representa la base de todas las exploraciones que se desean ejecutar, a diferencia de los demás, está compuesta por la necesaria de ser implantada como primera fase de investigación, proporciona conocimientos de teorías existentes, hipótesis, experimentos y resultados, etc.

En el caso de la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, se revisaron fuentes bibliográficas de diferentes documentos académicos, revistas, folletos y publicaciones, dando como resultado fundamentar, argumentar y analizar teorías y conceptualizaciones sobre los procesos administrativos y desarrollo comunal, con este tipo de información recopilada permitió construir el marco teórico necesario para el desarrollo de la investigación, finalmente generó las definiciones de las correspondientes conclusiones y recomendaciones.

2.3.3 Investigación de Campo

Este tipo de investigación ayudó al desarrollo al tema de investigación puesto la visita de campo se consiguió una relación directa con los miembros del cabildo comunal sin dejar de mencionar a la comunidad en general, este proceso se llevó a cabo con la aplicación de las encuestas a los comuneros de San Marcos y entrevistas al cabildo comunal sobre la situación realidad de los procesos administrativos y el desarrollo de la comuna, que mediante el desarrollo del modelo de gestión administrativa dio solución a las diferentes problemáticas que se presentaban en la comuna.

2.4 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la ejecución del trabajo de investigación los métodos utilizados fueron: el inductivo, deductivo y el analítico. De esta forma, se garantizó la consecución de los objetivos trazados, de manera ágil, rápida y segura.

2.4.1 Método Inductivo

El método inductivo permitió observar la situación presentada en la etapa del diagnóstico, permitiendo definir ideas claras y precisas logrando superar barreras que originaban el problema, ya que en base a los conocimientos generales se desarrollaron temas específicos, entonces permite expresar, el desglose de los procesos administrativo en relación al desarrollo comunal de San Marcos.

2.4.2 Método Deductivo

Luego del correspondiente diagnóstico en la Comuna San Marcos, el método deductivo, contribuyó a definir los efectos que generaban el problema, permitiendo ilustrar casos particulares, que a su vez derivaron las correspondiente conclusiones y recomendaciones de la investigación.

2.4.3 Método Analítico

El método analítico, se la implementó con el propósito de identificar la problemática propuesta permitiendo el análisis de sus partes y sus elementos que inciden en los deficientes procesos administrativos del Cabildo Comunal de San Marcos Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

Entonces, el método analítico alcanzó fragmentar las partes o elementos del problema, los que fueron especificados y citados en el planteamiento del problema y en el correspondiente cuadro de operacionalización de las variables, tomando como referencia la naturaleza, causas y efectos.

2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En lo concerniente a las técnicas de investigación representan los medios en los cuales se apoya el investigador para generar información necesaria que permita comprobar la hipótesis planteada, por tal motivo se utilizó la observación, encuestas y entrevistas.

2.5.1 La Observación

Mediante la observación se consiguió obtener información veraz y confiable del lugar donde ejecutan las actividades los integrantes del cabildo comunal San Marcos de la Parroquia Colonche, además de verificar los datos e información recopilada con la aplicación de encuesta y entrevista, a los diferentes actores identificados en el objeto de la investigación.

2.5.2 La Encuesta

Para el desarrollo de las encuestas, se aplicaron preguntas que se originaron en los ítems redactados en los indicadores obtenidos de la matriz de operacionalización.

Las encuestas se aplicaron a todos los miembros y habitantes de la Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche Provincia de Santa Elena, con la finalidad de recopilar datos e información necesaria de la problemática existente, y por consiguiente detectarlas principales causas y efectos, que impedían el normal cumplimiento de forma eficiente y eficaz las actividades encomendadas.

2.5.3 La Entrevista

La entrevista de investigación se la aplico al presidente del Cabildo Comunal de San Marcos, con la finalidad de conocer la problemática existente desde la perspectiva de sus administradores, sumándose a las otras técnicas de investigación se tuvo una idea clara de los acontecimientos que se desarrollaban.

2.6 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos utilizados en el trabajo de investigación fueron:

En las encuestas se elaboró un cuestionario de preguntas que guardaban estrecha relación con las dimensiones e indicadores identificadas en el cuadro de la operacionalización, orientadas a la comprobación de los problemas detectados. Se utilizó la escala de likert, con el fin de obtener diferente alternativa de elección, para desplazarse en el correspondiente análisis de los resultados.

En lo referentes a las entrevistas se utilizó guiones de preguntas dirigidas al Presidente del Cabildo Comunal de San Marcos, permitiendo tener una idea más clara sobre la problemática existente.

2.7 POBLACIÓN

La población es el conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión.

La población total está compuesta por 312 personas, la misma que habita desde hace varios años en la Comuna San Marcos, mientras que 5 personas integran la dirigencia comunal.

2.8 MUESTRA

La muestra representa una parte seleccionada de la población objeto a estudiar sus características, en este caso el tipo de muestra a utilizarse será la probabilística en la que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

Fórmula de Muestreo Aleatorio Simple

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

Donde Significa

n	Tamaño muestra
p	Proporción por éxito
q	Proporción por fracaso
e	Error admisible
N	Universo de Población.
Z	Nivel de confianza

Desarrollo:

$$n = \frac{1.96^2 * 0,5 * 0,5 * 312}{0,05^2(313 - 1) + 1.96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = \frac{299,6448}{0,78 + 0,9604}$$

$$n = \frac{299,8448}{1,7404}$$

$$n = 172,1$$

Luego de haber aplicado la fórmula, se obtuvo como resultado 172 encuestas de este modo se garantizó la recolección de datos e información.

CUADRO No. 3: Muestra

POBLACIÓN	TOTAL
Habitantes	172
Directiva Cabildo	5
Total Muestra	177

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

2.9 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LOS DATOS

Para la ejecución del trabajo de titulación fue necesario mantener una relación directa con los directivos y socios del cabildo comunal de San Marcos Parroquia de Colonche Provincia de Santa Elena, para poseer información concreto y preciso sobre la situación real de los procesos administrativos relacionados al desarrollo comunal a continuación el procedimiento que se desarrollo:

1. Planteamiento del problema
2. Elaboración del marco teórico
3. Metodología de la investigación
4. Análisis e interpretación de resultados
5. Elaboración de la propuesta
6. Conclusiones y recomendaciones finales.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

La entrevista fue dirigida al presidente de la Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche Provincia de Santa Elena, con la finalidad de argumentar la problemática que acontece, a continuación se descripción:

1.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos por escrito una misión, visión, valores y objetivos claros y precisos?

Actualmente, el cabildo comunal de San Marcos no cuenta con una misión y visión clara y precisa que permita que los integrantes del directorio se sientan comprometidos con las acciones que ejecutan, porque al no recibir remuneración alguna, muchos no acuden a las convocatorias de trabajo.

2.- ¿La organización del Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?

A pesar del ausentismo de los integrantes de la directiva, se trata de mantener organizada al máximo las actividades que se desarrollan en beneficio de la comunidad, pero en su mayoría suceden imprevistos que no permiten el cumplimiento de las acciones encomendadas.

3.- ¿Se ha definido una estructura orgánica de acuerdo a las necesidades del Cabildo Comunal de San Marcos?

Actualmente, no se cuenta con una estructura orgánica adecuada de acuerdo a las necesidades del cabildo comunal, ocasionando que sus integrantes desconozcan sus funciones y responsabilidades que deban de cumplir.

4.- ¿La comunicación internamente en el Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?

En la mayoría de los casos, la comunicación interna es deficiente debido a que los miembros del cabildo comunal de San Marcos no acuden frecuentemente a cada una de las convocatorias o reuniones que se les informa, generando un escaso trabajo en equipo.

5.- ¿Se han definido indicadores de gestión en el Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

Actualmente, en el cabildo comunal de San Marcos no se han especificado indicadores que permitan medir el cumplimiento de las acciones que se desarrollan en beneficio de los habitantes, a su vez ocasiona que no se cuente con información confiable y relevante para la toma de decisiones de sus administradores.

6.- ¿Crees usted que incide el modelo de gestión administrativa en el avance y desarrollo de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

Sí, porque al contar con procesos administrativos idóneas contribuirá a que se mejore la administración del cabildo comunal, ya que las acciones que se ejecuten serán debidamente planificadas, supervisadas y ejecutadas en beneficio del buen vivir que todos desean.

3.2 ANÁLISIS DE LA ENCUESTAS APLICADA AL CABILDO COMUNAL DE SAN MARCOS PARROQUIA COLONCHE, PROVINCIA DE SANTA ELENA

Pregunta No. 1.- ¿La planificación en el Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena es la adecuada?

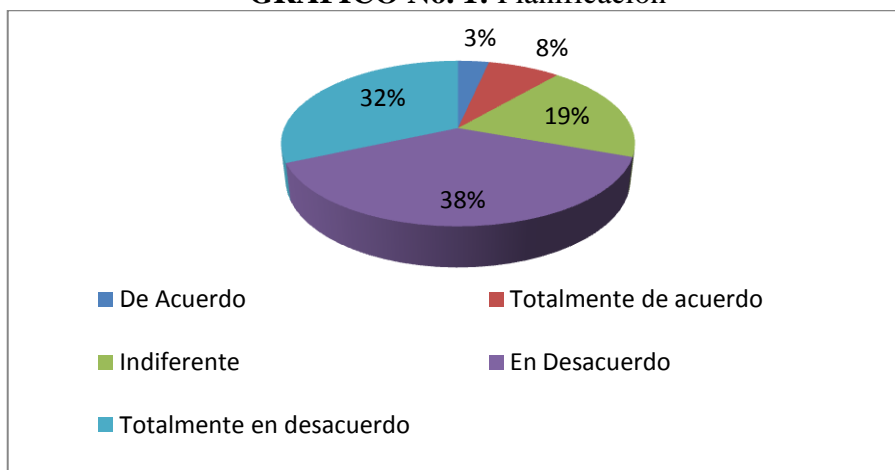
TABLA No 1: Planificación

Planificación del Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
1	De Acuerdo	6	3,4%
	Totalmente de Acuerdo	14	7,9%
	Indiferente	34	19,2%
	En Desacuerdo	67	37,9%
	Totalmente Desacuerdo	56	31,6%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 1: Planificación



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

Los datos de la tabla y gráfico No. 1, ilustra que de los 177 encuestados el 3% dice que la planificación del Cabildo Comunal de San Marco es la adecuada, el 8% totalmente de acuerdo, el 19% esta indiferente, el 38% expresa estar en desacuerdo y el 32% enuncia totalmente en desacuerdo, esto indica que la planificación es deficiente.

Pregunta No. 2.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos una misión clara y precisa?

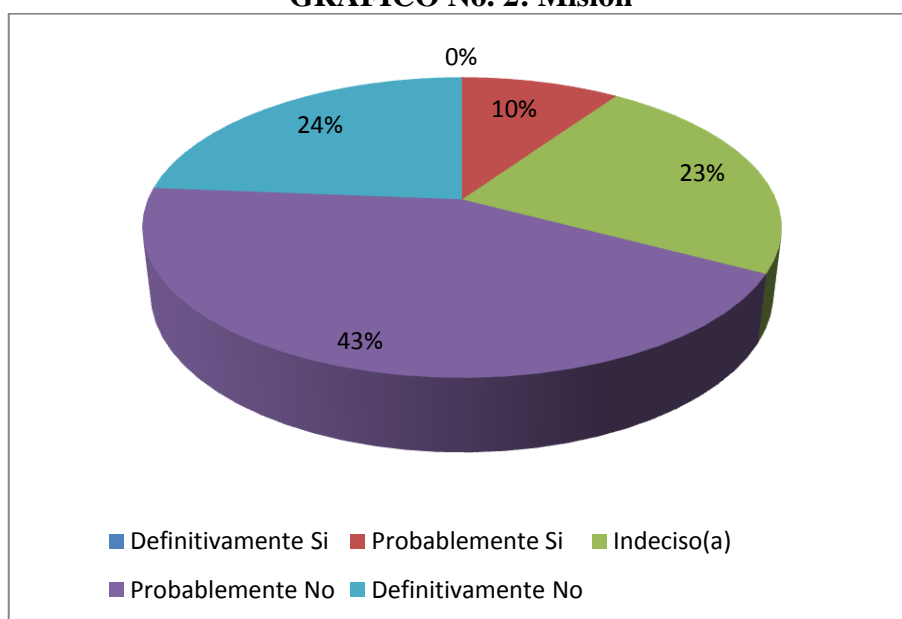
TABLA No 2: Misión

Misión del Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
2	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	17	9,6%
	Indeciso(a)	41	23,2%
	Probablemente No	77	43,5%
	Definitivamente No	42	23,7%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 2: Misión



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

El gráfico No. 2, hace referencia a los resultados obtenidos de los 177 encuestados. El 10% dice que probablemente sí conoce la razón de ser del cabildo comunal, el 23% está indeciso(a), el 43% expresa que probablemente no y un 24% indica que no, dando como resultado que en su mayoría se desconozca la misión de la Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

Pregunta No. 3.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos una visión clara y precisa?

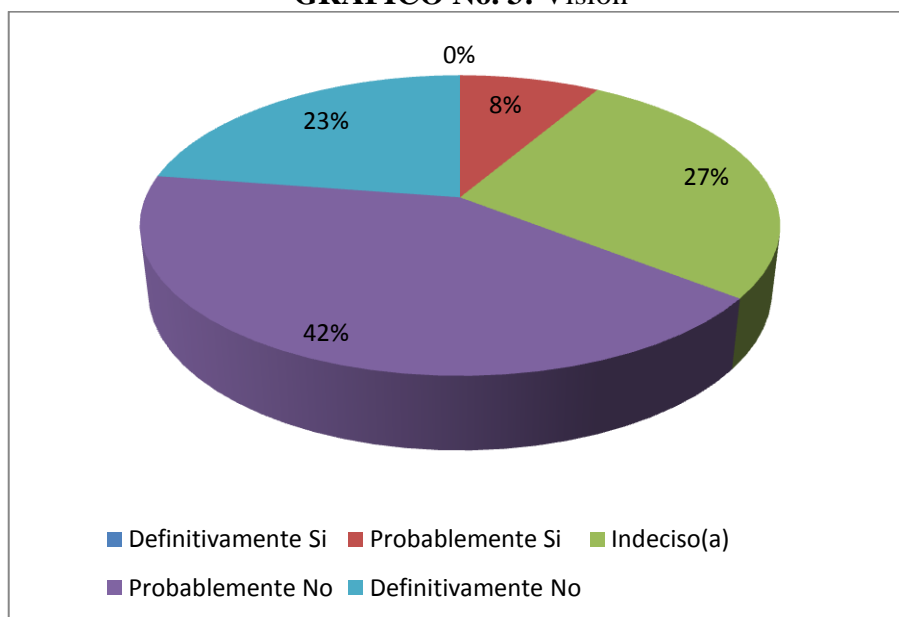
TABLA No 3: Visión

Visión del Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
3	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	15	8,5%
	Indeciso(a)	48	27,1%
	Probablemente No	74	41,8%
	Definitivamente No	40	22,6%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 3: Visión



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

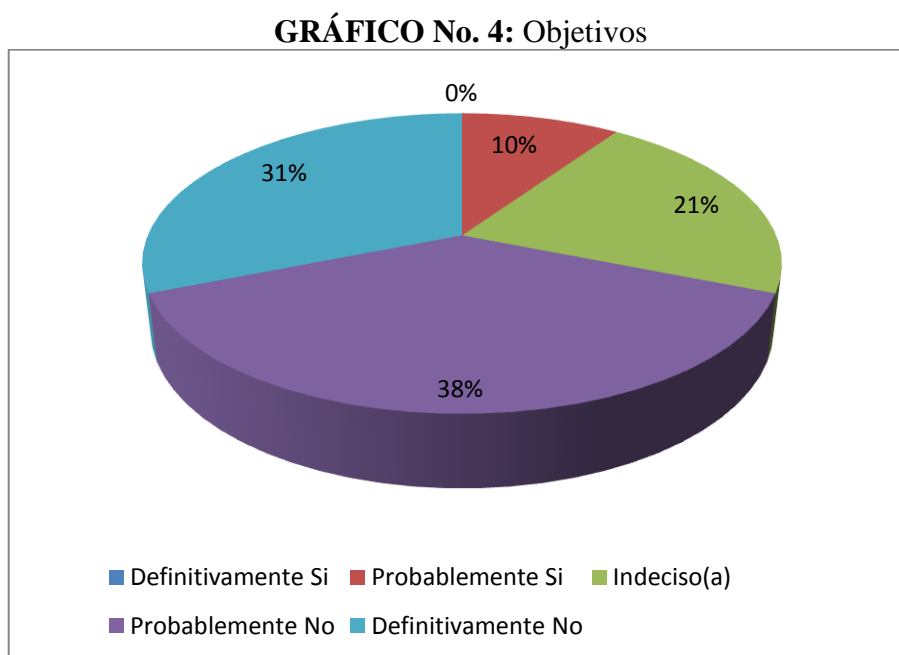
Los resultados obtenidos ilustran que el 8% de la muestra dice que probablemente sí conoce la visión del cabildo comunal, el 27% está indeciso(a), el 42% indica que probablemente no y un 24% expresa que no, esta situación cita que la mayoría desconocen la proyección futura de la Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

Pregunta No. 4.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos objetivos que deban de cumplir?

TABLA No 4: Objetivos
Objetivos del Cabildo Comunal

No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
4	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	17	9,6%
	Indeciso(a)	38	21,5%
	Probablemente No	67	37,9%
	Definitivamente No	55	31,1%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabulación de los datos demuestra que el 10% de los encuestados señala que probablemente si se han definido objetivos del cabildo comunal, el 21% está indeciso(a), el 38% manifiesta que probablemente no y un 31% expresa que no, demostrando que la mayoría de los consultados desconocen la acciones a alcanzar en un tiempo determinado por la Comuna San Marcos.

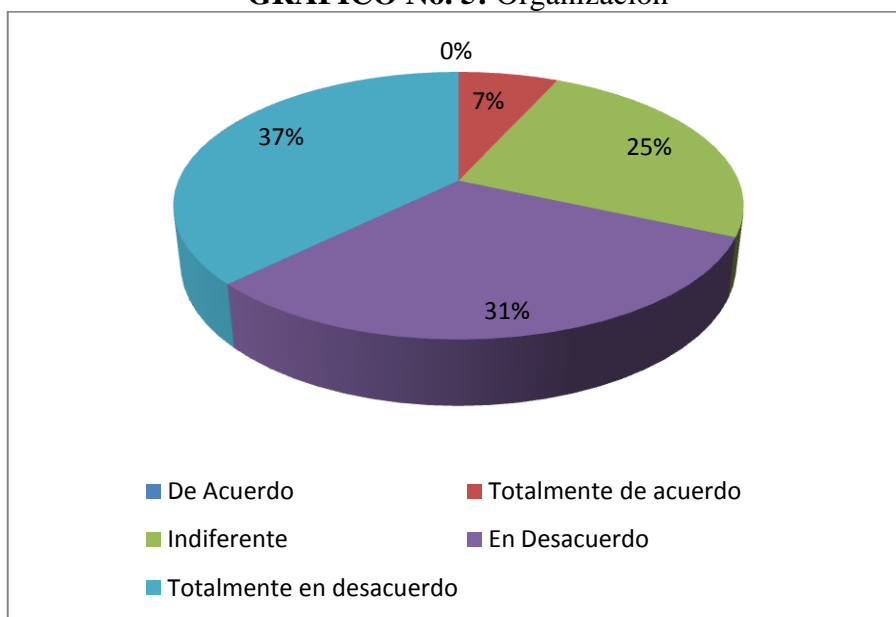
Pregunta No. 5.- ¿La organización del Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?

TABLA No 5: Organización
Organización del Cabildo Comunal

No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
5	De Acuerdo	0	0%
	Totalmente de Acuerdo	17	9,6%
	Indiferente	38	21,5%
	En Desacuerdo	67	37,9%
	Totalmente Desacuerdo	55	31,1%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 5: Organización



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

De los 177 encuestados el 7% señala que probablemente si es adecuada la organización del cabildo comunal, el 25% está indiferente, el 31% declara que probablemente no y el 37% restante enuncia que no, por tales razones se identifica que no existe una idónea organización interna en Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

Pregunta No. 6.- ¿Se ha definido una estructura orgánica de acuerdo a las necesidades del Cabildo Comunal de San Marcos?

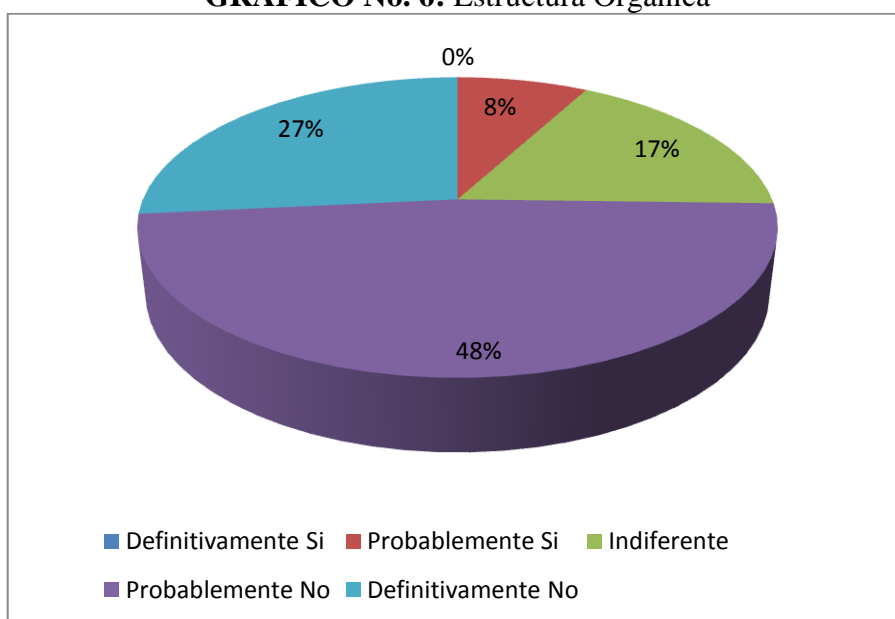
TABLA No 6: Estructura Orgánica

Estructura Orgánica del Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
6	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	14	7,9%
	Indiferente	31	17,5%
	Probablemente No	85	48%
	Definitivamente No	47	26,6%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 6: Estructura Orgánica



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabla y gráfico No. 6, ilustra que de los 177 encuestados el 8% dice que probablemente si se ha definido una estructura orgánica del cabildo comunal, el 17% está indiferente, el 48% expresa que probablemente no y el 27% restante declara que no, esta situación define que no existe una idónea estructura orgánica interna en Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche.

Pregunta No. 7.- ¿La coordinación de actividades dentro del Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?

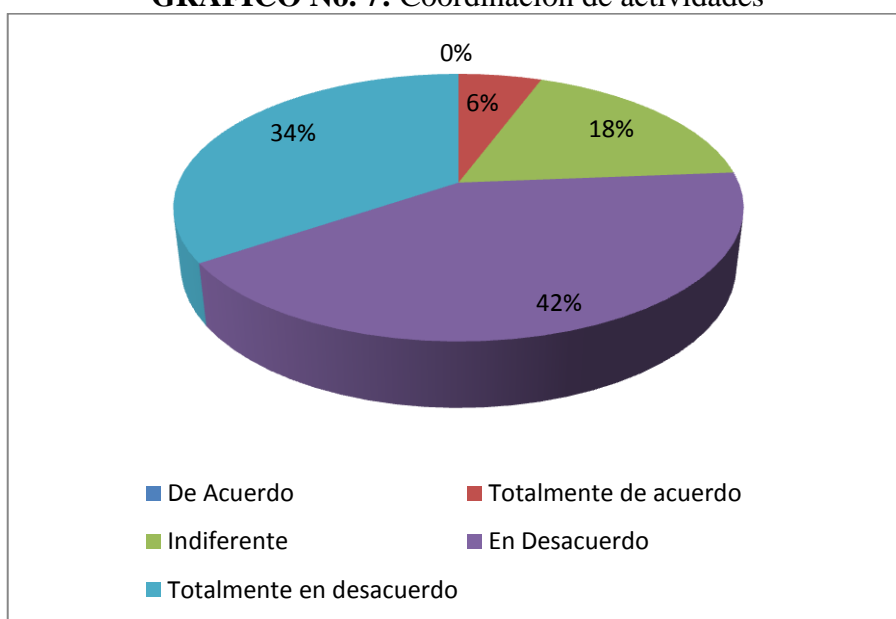
TABLA No 7: Coordinación de Actividades

Coordinación de actividades en el Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
7	De Acuerdo	0	0%
	Totalmente de Acuerdo	10	5,6%
	Indiferente	32	18,1%
	En Desacuerdo	74	41,8%
	Totalmente Desacuerdo	61	34,5%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 7: Coordinación de actividades



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

El gráfico No. 7, instruye como resultados que el 6% dice estar totalmente de acuerdo en que la coordinación de actividades del cabildo comunal es adecuada, el 18% está indiferente, el 42% indica que probablemente no y el 34% declara que no, esta situación define que no existe una adecuada coordinación de acciones interna en Comuna San Marcos de la Parroquia Colonche.

Pregunta No. 8.- ¿Cree usted que los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos, se sienten motivados en el cumplimiento de sus actividades?

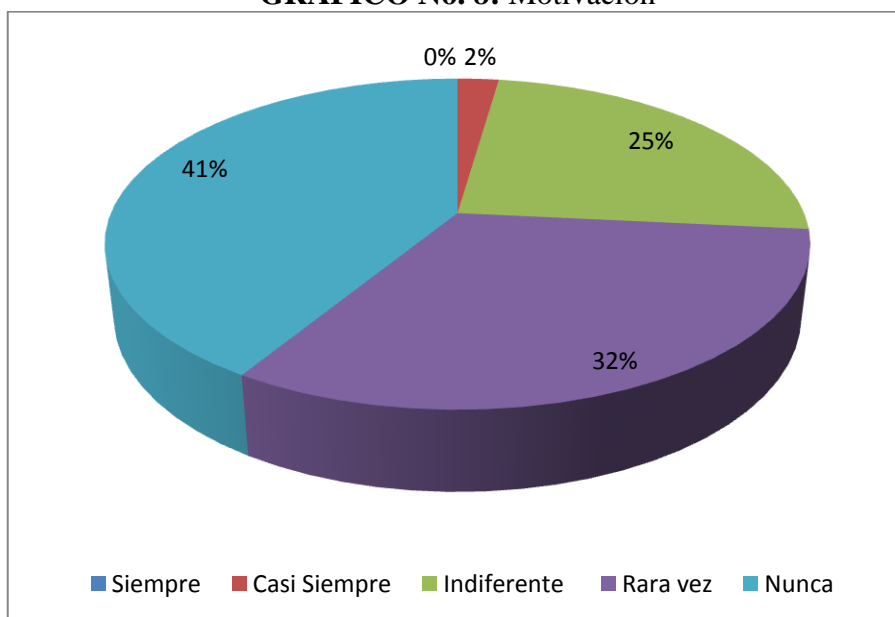
TABLA No 8: Motivación

Motivación en el Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
8	Siempre	0	0%
	Casi Siempre	4	2,3%
	Indiferente	43	24,3%
	Rara vez	57	32,2%
	Nunca	73	41,2%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 8: Motivación



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabulación de los datos demuestra que el 2% de los consultados señala que casi siempre se nota que los integrantes del cabildo se sienten motivados en las actividades que ejecutan, el 25% está indiferente, el 32% expresa que rara vez y el 41% dice que nunca, esta situación refleja que los miembros no se sienten motivados.

Pregunta No. 9.- ¿La comunicación en el Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?

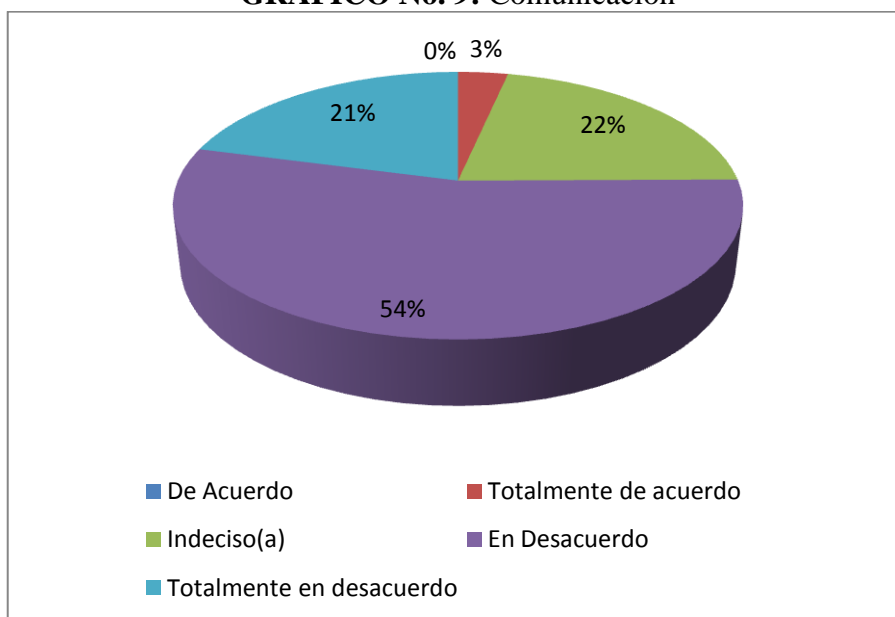
TABLA No 9: Comunicación

Comunicación en el Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
9	De Acuerdo	0	0%
	Totalmente de Acuerdo	6	3,4%
	Indeciso	38	21,5%
	En Desacuerdo	96	54,2%
	Totalmente Desacuerdo	37	20,9%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 9: Comunicación



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

De los 177 consultados en la investigación, el 3% señala que la comunicación interna del cabildo comunal es la adecuada, mientras que el 22% está indeciso, el 54% dice estar en desacuerdo y el 21% restante expresa total desacuerdo al tema, es así que se concluye que la comunicación es deficiente dentro del Cabildo Comunal de San Marcos de la Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena.

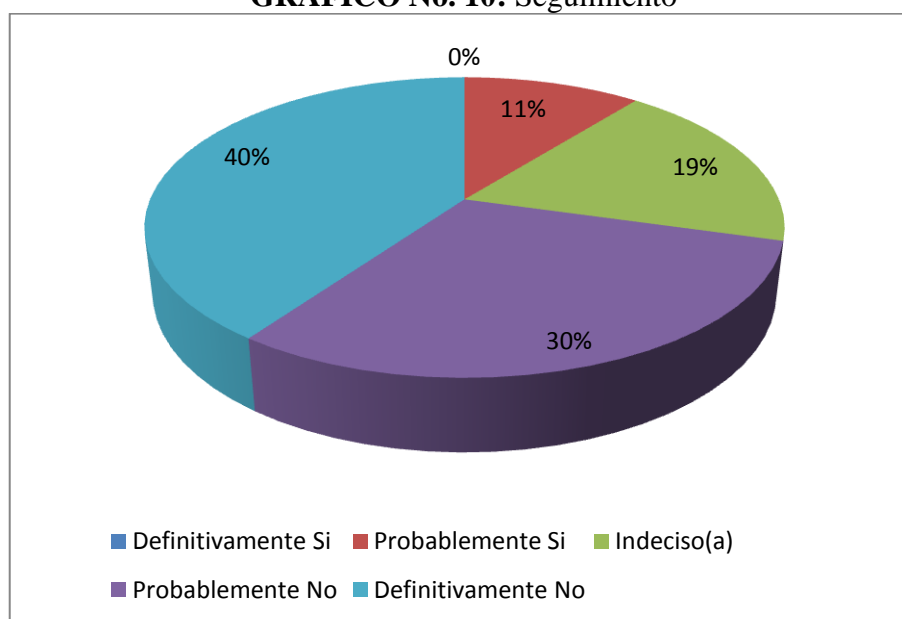
Pregunta No. 10 ¿Se realizan seguimientos a las actividades que ejecutan los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?

TABLA No 10: Seguimiento
Seguimiento al Cabildo Comunal

No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
10	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	19	10,7%
	Indiferente	33	18,6%
	Probablemente No	54	30,5%
	Definitivamente No	71	40,1%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 10: Seguimiento



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

Los datos de la tabla No. 10, hacen referencia al total encuestados en la Comuna San Marcos, de los cuales el 11% dice que probablemente si se realizan seguimiento a las acciones que se ejecutan internamente, el 19% está indeciso, el 30% expresa que probablemente no y el 40% restante indica que no, esta situación refleja que se desconoce si se ejecutan seguimiento internamente.

Pregunta No. 11.-¿Se han definido indicadores de gestión en el Cabildo Comunal de San Marcos?

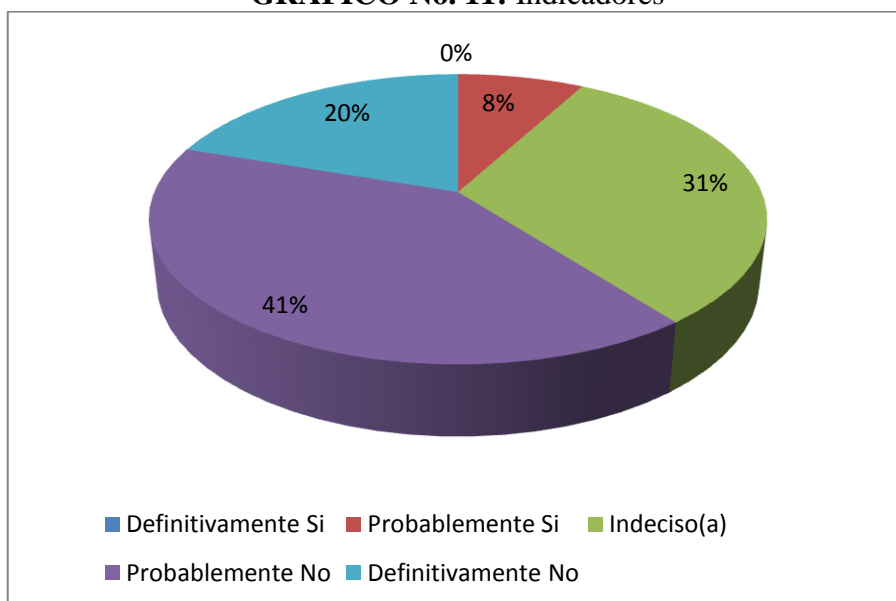
TABLA No 11: Indicadores

Indicadores en el Cabildo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
11	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	14	7,9%
	Indiferente	56	31,6%
	Probablemente No	72	40,7%
	Definitivamente No	35	19,8%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 11: Indicadores



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabla y gráfico No. 11, ilustra que de los 177 consultados el 8% dice que probablemente si se ha definido indicadores de gestión en el cabildo comunal, el 31% está indeciso, el 41% expresa que probablemente no y el 20% restante declara que no, esta situación define que no se conocen cuáles son los indicadores idóneos que permiten medir el cumplimiento de las acciones ejecutadas.

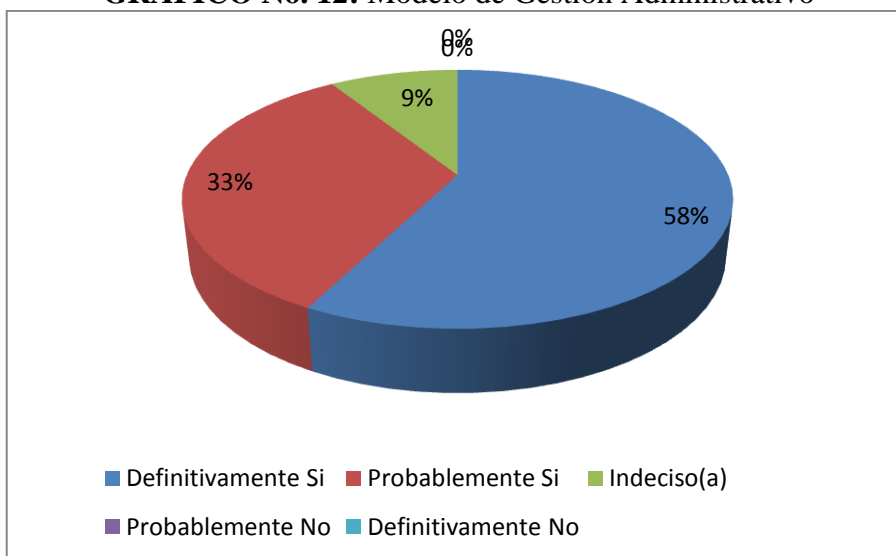
Pregunta No.12.-¿Crees usted que incide el modelo de gestión administrativa en el avance de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

TABLA No 12: Modelo de Gestión Administrativa
Modelo de Gestión Administrativa para el Cabildo Comunal

No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
12	Definitivamente Si	122	57,6%
	Probablemente Si	59	33,3%
	Indiferente	16	9%
	Probablemente No	0	0%
	Definitivamente No	0	0%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 12: Modelo de Gestión Administrativo



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabulación de los datos de acuerdo a los 177 consultados demuestran que el 58% señala que si incide un modelo de gestión administrativa en el avance del cabildo comunal de san Marcos ya que se define procesos administrativos idóneos que permiten superar inconvenientes que se presenten, el 33% probablemente sí y el 9% está indeciso sobre el tema.

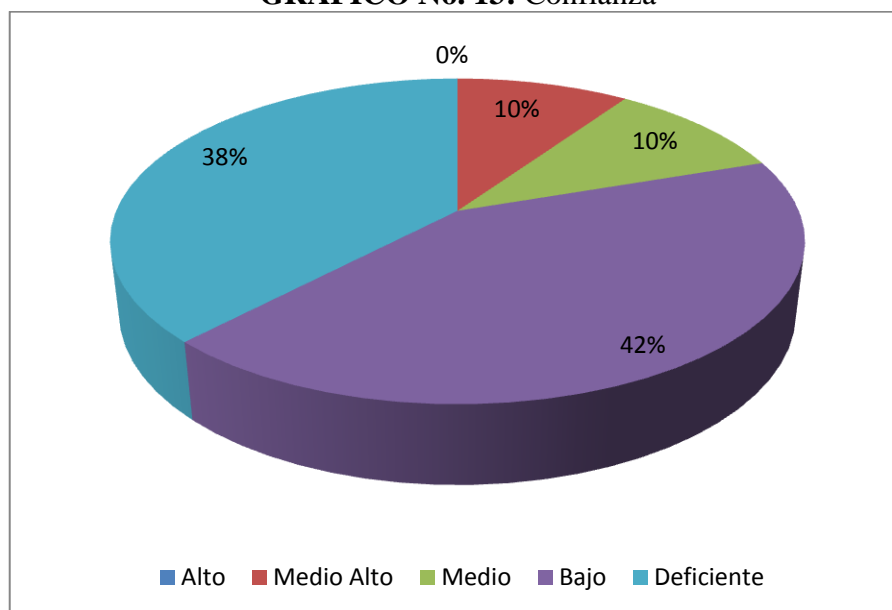
Pregunta No. 13.-¿Cuál es el nivel de confianza que tiene ante el Cabildo Comunal de San Marcos?

TABLA No 13: Confianza

Confianza			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
13	Alto	0	0%
	Medio alto	17	9,6%
	Medio	18	10,2%
	Bajo	75	42,4%
	Deficiente	67	37,9%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 13: Confianza



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

Los datos de la tabla y gráfico No. 13, ilustran que de los 177 encuestados en la Comuna San Marcos, el 10% califica de medio alto el nivel de confianza ante la organización, el 10% indica de medio, el 42% expresa que es bajo y el 38% restante dice que es deficiente, esta situación refleja que exista un débil nivel de confianza por parte de los integrantes hacia el Cabildo.

Pregunta No. 14.-¿Cree usted que los integrantes del Cabildo Comunal de San Marcos se sienten comprometidos con las actividades que ejecutan?

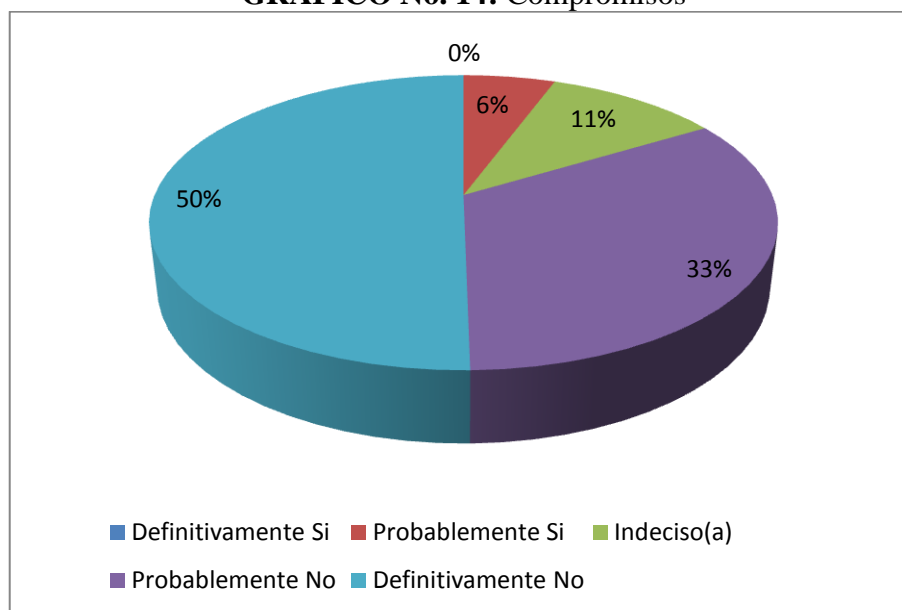
TABLA No 14: Compromisos

Compromisos			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
14	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	10	5,6%
	Indiferente	19	10,7%
	Probablemente No	59	33,3%
	Definitivamente No	89	50,3%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 14: Compromisos



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

De los 177 consultados en la investigación, el 6% señala que probablemente si se siente comprometido con las acciones que ejecutan en el cabildo comunal, mientras que el 11% está indeciso, el 33% dice probablemente no y el 50% expresa que no, es así que se concluye que los integrantes del Cabildo Comunal de San Marcos no se sienten comprometidos ante la organización.

Pregunta No. 15.- ¿Cómo califica el nivel de eficiencia y eficacia de las actividades que desarrolla el Cabildo Comunal de San Marcos?

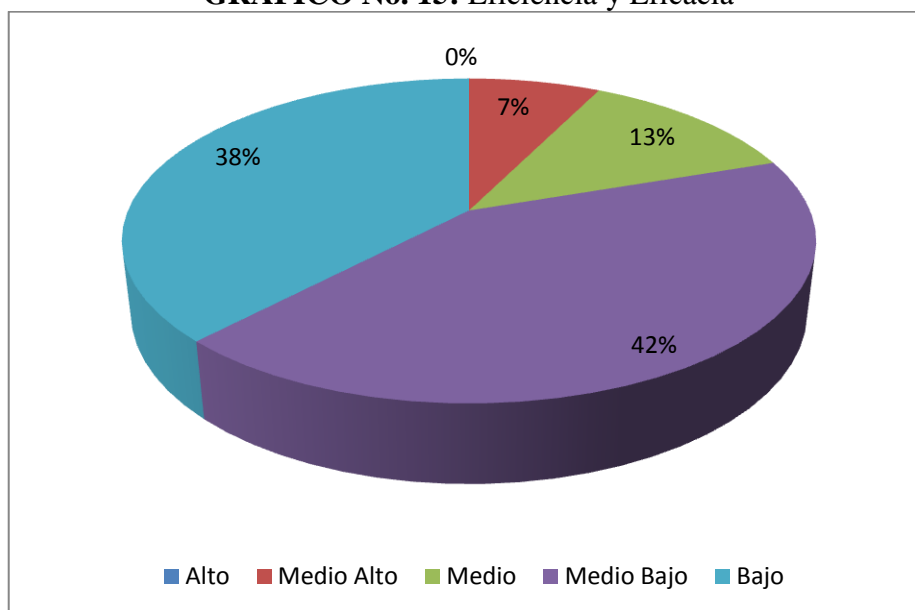
TABLA No 15: Eficiencia y Eficacia

Eficiencia y Eficacia Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
15	Alto	0	0%
	Medio Alto	13	7,3%
	Medio	22	12,4%
	Medio Bajo	75	42,4%
	Bajo	67	37,9%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 15: Eficiencia y Eficacia



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabla y gráfico No. 15, ilustra que de los 177 consultados el 7% dice que el nivel de eficiencia y eficacia de las actividades del cabildo comunal es medio alto, el 13% está en término medio, el 42% expresa que medio bajo y el 38% restante declara que es bajo, esta situación define que al momento de ejecutar las acciones no se cumplen a cabalidad generando inconformidad en la comunidad.

Pregunta No. 16.-¿Cree usted que se incentivó el trabajo en equipo dentro del Cabildo Comunal de San Marcos?

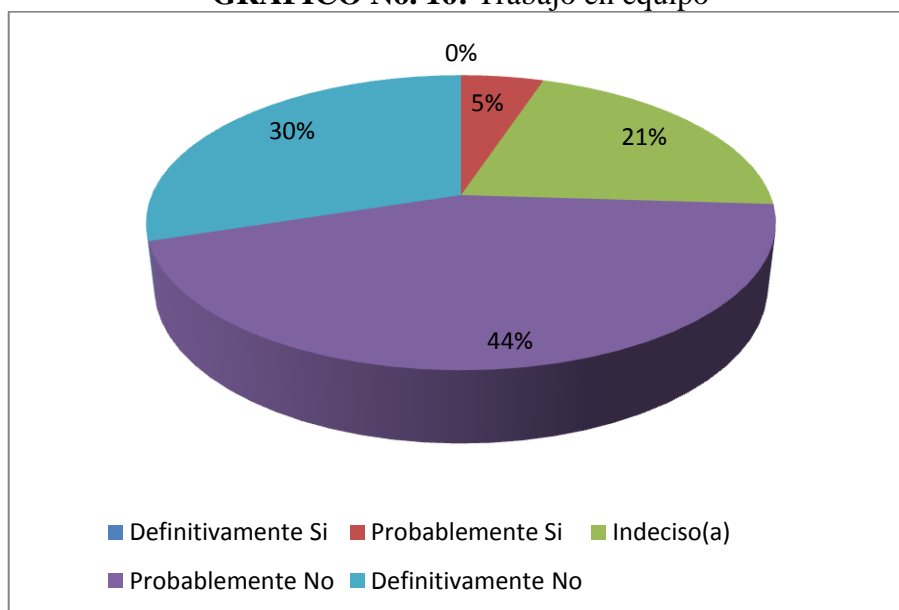
TABLA No 16: Trabajo en Equipo

Trabajo en equipo Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
16	Definitivamente Si	0	0%
	Probablemente Si	9	5,1%
	Indiferente	37	20,9%
	Probablemente No	78	44,1%
	Definitivamente No	53	29,9%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 16: Trabajo en equipo



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabulación de los datos demuestra que el 5% de los consultados señalan que probablemente se incentiva al trabajo en equipo dentro del cabildo, el 21% está indeciso, el 44% expresa que probablemente no y el 30% restante dice que no, esta situación refleja que en su mayoría no se incentiva el trabajo en equipo con el fin de alcanzar las acciones encomendadas de forma integral.

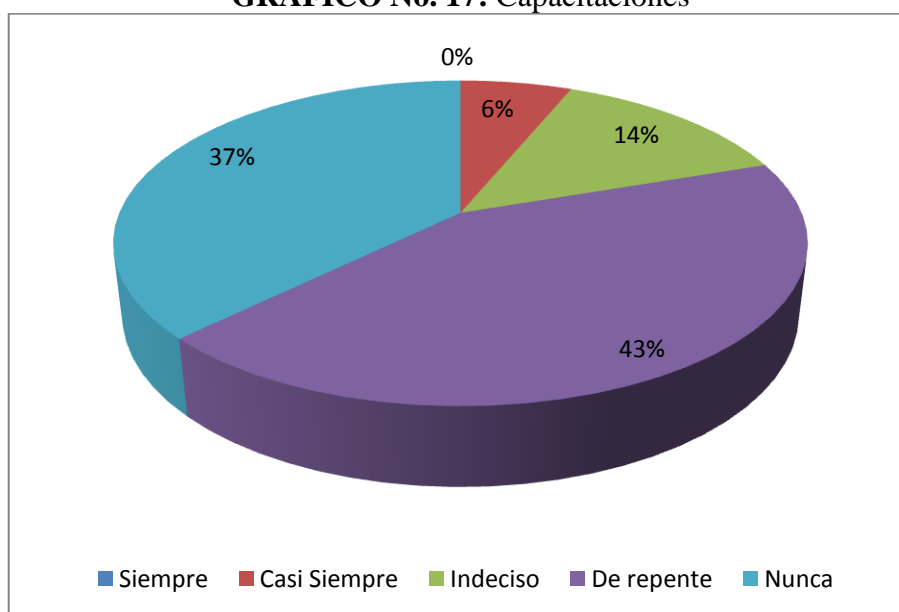
Pregunta No. 17.-¿Con que frecuencia se otorgan capacitaciones a los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?

TABLA No 17: Capacitaciones

Capacitaciones en el Cabildo			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
17	Siempre	0	0%
	Casi Siempre	11	6,2%
	Indeciso	24	13,6%
	De Repente	76	42,9%
	Nunca	66	37,3%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 17: Capacitaciones



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabulación de los datos de acuerdo a los 177 consultados demuestra que el 6% señala que casi siempre se imparten capacitaciones dentro del cabildo comunal, el 14% indeciso, el 43% expresa que de repente y el 37% indica que nunca, del análisis de los resultados se constata que las capacitaciones no tan frecuentes ocasionando que no se adquieran nuevos conocimientos.

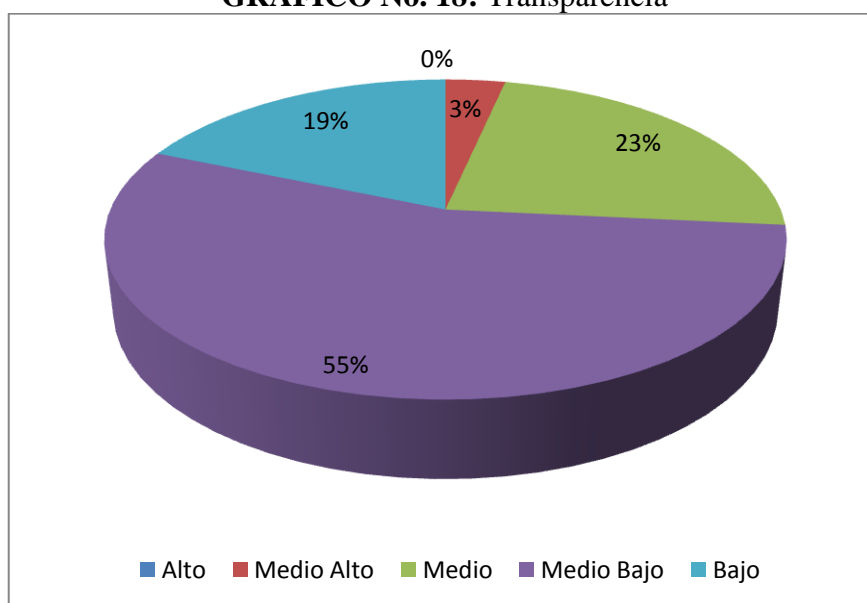
Pregunta No. 18.- ¿Cómo califica usted el nivel de transparencia del Cabildo Comunal de San Marcos?

TABLA No 18: Transparencia

Transparencia Comunal			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
18	Alto	0	0%
	Medio Alto	6	3,4%
	Medio	41	23,2%
	Medio Bajo	97	54,8%
	Bajo	33	18,6%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 18: Transparencia



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabla y gráfico No. 18, ilustra que de los 177 consultados el 3% dice que el nivel de transparencia de las actividades del cabildo comunal es medio alto, el 23% está en término medio, el 55% expresa que medio bajo y el 19% restante declara que es bajo, esta situación define que por parte de la comunidad no existe credibilidad ante los miembros del Cabildo.

Pregunta No. 19.-¿Con que frecuencia se rinde cuenta a la ciudadanía de las acciones desarrolladas por el Cabildo Comunal de San Marcos?

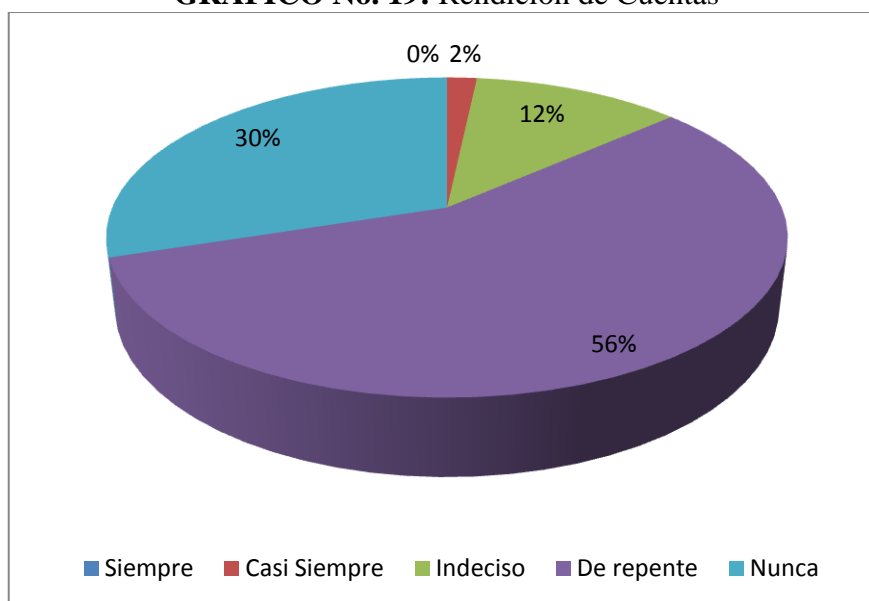
TABLA No 19: Rendición de Cuentas

Rendición de cuentas en el Cabildo			
No.	Dimensiones	Frecuencia	Porcentaje
19	Siempre	0	0%
	Casi Siempre	3	1,7%
	Indeciso	21	11,9%
	De Repente	100	56,5%
	Nunca	53	29,9%
	Total	177	100%

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

GRÁFICO No. 19: Rendición de Cuentas



Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

La tabla y gráfico No. 19, ilustra que de los 177 consultados el 2% dice que casi siempre se da a conocer las acciones que se ejecutan en el cabildo comunal, el 12% está indeciso, el 56% de repente y el 30% restante declara que nunca, esta situación define que no se hace rendición de cuentas frecuentemente por parte de los miembros hacia la comunidad de San Marcos.

3.3 CONCLUSIONES

Es evidente que la administración del cabildo comunal de San Marco se desarrolla de manera deficiente, esto a causa de que sus autoridades no cuentan con los conocimientos necesarios para la definición de procesos eficientes y eficaces e impide el desarrollo comunal.

Se determinó que la no especificación de una misión, visión, valores, objetivos, políticas, estrategias y metas claras y precisas, es generada por la débil planificación interna en el cabildo comunal.

Se constató que la escasa coordinación de acciones entre los integrantes del cabildo, se debe a la no definición de una idónea estructura orgánica funcional, ocasionando una reducida efectividad en el cumplimiento de los objetivos.

Resulta evidente que el alto nivel de desmotivación de los integrantes del cabildo comunal es causado porque no se incentiva a la ejecución de capacitaciones, generando un escaso desarrollo profesional del talento humano.

Y finalmente, se determinó que el escaso seguimiento a las actividades que realizan los miembros del cabildo comunal, es porque las autoridades no ejecutan frecuentemente rendiciones de cuentas generando un deficiente nivel de legitimidad ante los habitantes.

3.4 RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar procesos administrativos idóneos dentro del cabildo comunal de San Marco para desarrollar procesos eficientes con los conocimientos necesarios para la definición de procesos para el desarrollo institucional.

Se debe implementar la misión, visión, valores, objetivos, políticas, estrategias y metas claras y precisas para una debida identificación y confianza por parte del talento humano hacia el cabildo comunal.

Se recomienda coordinar acciones entre los integrantes del cabildo para definir una idónea estructura orgánica funcional y contribuir con el cumplimiento de los objetivos.

Se debe de motivar a los integrantes del cabildo comunal, mediante incentivos de capacitaciones que generen un adecuado desarrollo profesional del talento humano.

Se recomienda dar seguimiento a las actividades que realizan los miembros del cabildo comunal, y que ejecuten frecuentemente rendiciones de cuentas que generen un alto nivel de legitimidad ante los habitantes.

CAPITULO IV

MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA COMUNA SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DESANTA ELENA, AÑO 2014.

4.1 PRESENTACIÓN

La dirigencia de la comuna San Marcos, por años ha venido enfrentando varios problemas por no contar con un modelo de gestión administrativa, que facilite adecuados procesos administrativos, lo que ha dejado como resultado un deficiente desarrollo comunal.

El modelo de gestión administrativa para la comuna San Marcos permite la mejora continua, ayudando a que el talento humano se sienta comprometido e identificado con las labores que ejecuta, a su vez se intensifica la efectividad de las acciones planificadas.

El modelo Gestión Administrativa propuesto para la comuna San Marcos está basado en fortalecer las habilidades y desarrollo profesional de sus miembros garantizando la legitimidad en su accionar.

La administración suministra principios fundamentales que al ser empleados de forma idónea, contribuye al desarrollo de la organización, en este caso de la comuna San Marcos, por lo que los siguientes principios están direccionados a la mejora de su accionar orientadas en su: planeación, organización, dirección y control.

4.2 OBJETIVOS

4.2.1 Objetivo General

Fortalecer el proceso administrativo mediante directrices y lineamientos que permitan el desarrollo de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

4.2.2 Objetivos Específicos

Direccionar el proceso de planificación mediante factores administrativos que fomente la identificación y confianza del talento humano en el cabildo comunal de San Marcos.

Orientar las actividades funcionales de la comuna mediante el diseño de una estructura organizacional que contribuya al cumplimiento de los objetivos comunales.

Motivar a los integrantes del cabildo comunal, mediante incentivos de capacitaciones que generen un adecuado desarrollo profesional del talento humano.

Dar seguimiento a las actividades de los miembros del cabildo comunal, mediante la aplicación de guías de evaluación para la obtención de información con alto grado de legitimidad ante los habitantes de San Marcos.

4.3 PROCESO DE PLANIFICACIÓN

La comuna San Marcos requiere de una planificación administrativa eficiente que dé respuestas a las exigencias, necesidades y la demanda de la comunidad, para tal efecto, se debe tener en cuenta los siguientes elementos:

CUADRO No. 4: Formulación de la Misión

¿Quiénes somos?	El cabildo comunal de San Marcos es un sector vital
¿Qué buscamos?	Alcanzar el buen vivir deseado
¿Qué necesidades satisfacer?	Satisfaciendo las necesidades individuales, colectivas de los habitantes
¿Cómo se satisfacen estas necesidades?	Mediante la consecución de una gestión efectiva, responsable y solidaria.

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

4.3.1 Misión

El cabildo comunal de San Marcos es un sector vital, que busca alcanzar el buen vivir deseado, satisfaciendo las necesidades individuales y colectivas de los habitantes, mediante la consecución de una gestión efectiva, responsable y solidaria.

CUADRO No. 5: Formulación de la Visión

¿Que buscamos ser?	La Comuna San Marco, buscará ser un ente de referencia.
¿Qué contribuciones específicas brindaremos a la sociedad desde nuestro ámbito de acción?	En la identificación de problemas prioritarios y en la búsqueda oportuna de las soluciones
¿Cómo lo vamos a lograr?	Aplicando para ello un modelo de desarrollo y crecimiento humano sostenible y equitativo.
¿Basados en los valores?	Basados en los valores de solidaridad, responsabilidad y compromiso.

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

4.3.2 Visión

La Comuna San Marcos, buscará ser un ente de referencia en la identificación de problemas prioritarios de la comunidad y en la búsqueda oportuna de las soluciones aplicando para ello un modelo de desarrollo y crecimiento humano sostenible y equitativo basados en los valores de solidaridad, responsabilidad y compromiso.

4.3.3 Valores

1. **Vocación de Servicio.**-Atender a los habitantes de la comuna San Marcos, de forma natural, especial y con interés, siempre procurando atender cada una de los requerimientos que soliciten.
2. **Responsabilidad.**- Asumir la responsabilidad para cumplir con eficiencia la consecución de los objetivos comunales.
3. **Apertura al cambio.**- Mejorar siempre implementando cambios e innovación en su accionar.
4. **Trabajo en equipo.**-Contribuir al esfuerzo del cabildo comunal, mediante la ejecución en conjunto de cada uno de los miembros, direccionando siempre al logro de lo planificado de acuerdo a los intereses sociales.
5. **Confianza:** Favorecerá un ambiente adecuado y armónico que ayude al cumplimiento de las acciones encomendadas, generando seguridad en su consecución.
6. **Transparencia:** Actuar de manera honesta en todo momento dando cumplimiento a los valores éticos y morales de cada individuo, siempre diciendo la verdad.

4.3.4 Objetivo

Buscar el desarrollo y progreso local mediante una gestión efectiva, oportuna y solidaria que satisfagan las necesidades de cada uno de los comuneros de san Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

4.3.5 Políticas

1. Consensuar efectivamente con los actores estratégicos para incentivar la participación ciudadana donde se identifiquen los principales que agobian a la comunidad y posteriormente canalizar la ayuda correspondiente.
2. Incentivar el trabajo en equipo y liderazgo, con la finalidad de alcanzar los más altos niveles de rendimiento, satisfaciendo oportunamente las expectativas de los comuneros de san Marcos.
3. Realizar las gestiones necesarias para dotar al Cabildo Comunal de San Marcos una infraestructura administrativa adecuada y materiales que permitan receptar y procesar el cuidado comunal.
4. Incentivar a los habitantes para que asistan puntualmente a las sesiones ordinarias desarrolladas por el Cabildo.

4.3.6 Estrategias

A continuación se detalla el análisis FODA de la comuna San Marcos donde se especifican los aspectos positivos y negativos enfocados en las fortalezas y debilidad es que son internas, como en las oportunidades y amenazas que representan las circunstancias externas.

4.3.7 Análisis Foda

CUADRO No. 6: Análisis FODA

ANÁLISIS FODA	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Cuentan como una casa comunal propia	1. Autoridades comunales no cuentan con conocimientos en temas de procesos administrativos.
2. Existencia de un reglamento interno actualizado.	2. No se han especificado los elementos orientadores
3. Los habitantes cuentan con financiamiento del banco comunal.	3. No se ha definido una estructura orgánica funcional que valla acorde a las necesidades.
4. Cuenta con una asociación de agricultores.	4. Deficiente comunicación interna
5. Regulada por El MAGAP	5. Escasa capacitación en temas relacionados a la gestión administrativa
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
1. Se cuenta con el apoyo de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales tanto nacionales como internacionales.	1. Aprobación de normativas que vallan en contra de los intereses comunales.
2. Mejorar y fortalecer la imagen comunal	
3. Adquirir herramientas Tecnológicas eficientes.	
4. Capacitación en temas relacionados con la gestión administrativa.	

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes.

4.3.8 Matriz de Estrategias DAFO

CUADRO No. 7: Matriz de Estrategias FODA

FACTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>INTERNOS</p> <p>EXTERNOS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuentan como una casa comunal propia. 2. Existencia de un reglamento interno actualizado. 3. Los habitantes cuentan con financiamiento del banco comunal 4. Cuenta con una asociación de agricultores. 5. Regulada por el MAGAP. Ministerio De Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoridades comunales no cuentan con conocimientos en temas de procesos administrativos. 2. No se han especificado los elementos orientadores 3. No se ha definido una estructura orgánica funcional que valla acorde a las necesidades. 4. Deficiente comunicación interna 5. Escasa capacitación a los integrantes del cabildo
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIASDO
<ol style="list-style-type: none"> 1. Se cuenta con el apoyo de organizaciones gubernamentales tanto nacionales como internacionales 2. Mejorar y fortalecer la imagen comunal 3. Adquirir herramientas tecnológicas eficientes 4. Capacitación en temas relacionados a la gestión Administrativa. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. F3-O1 Canalizar proyectos de carácter sociales que beneficien a toda los comuneros de San Marcos. 2. F4-O2 Establecer un marco de referencia en la agricultura para mejorar la imagen comunal 3. Aprovechar el apoyo del Magap para adquirir herramientas tecnológicas necesarias 	<ol style="list-style-type: none"> 1. D1-O1Desarrollar talleres en materia de procesos administrativo con el apoyo de las entidades gubernamentales 2. D2,3 –O2Especificar los elementos orientadores y estructura orgánica funcional para mejorar la imagen comunal
AMENAZAS	ESTRATEGIASFA	ESTRATEGIASDA
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobación de normativa que vallan en contra de los intereses comunales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. F3-A1Aplicarla normativa legal vigente para alcanzar el buen vivir de los habitantes mediante micro créditos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. D1-A1 implementar capacitaciones al personal que dirige la comuna para que puedan gestionar convenios con otras instituciones. 2. D4-A1Fomentar la comunicación entre los comuneros para debatir leyes o proyectos que beneficien a la comunidad.

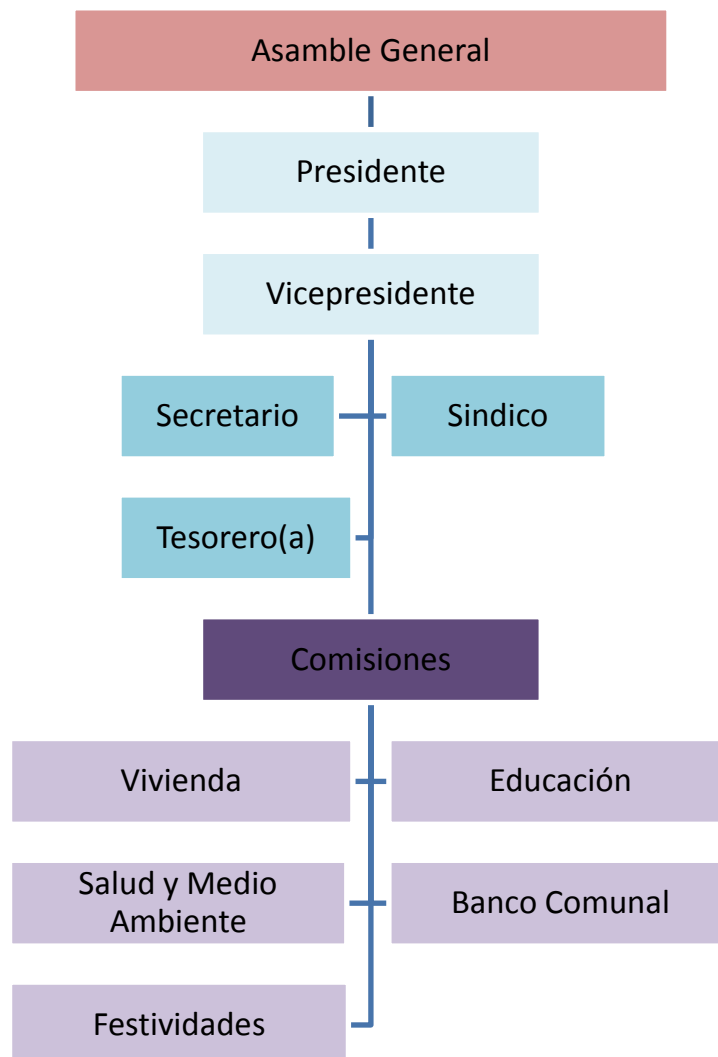
Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes.

4.4 ORGANIZACIÓN.

4.4.1 Estructura Orgánica

Para que el cabildo comunal desarrolle de manera correcta y eficiente sus actividades debe de contar con una estructura organizacional funcional, que le permita a cada uno de sus integrantes tener claro actividades que deben de desarrollar en sus puestos de trabajo y de esta manera lograr una en el cumplimiento de sus objetivos.



Fuente: Investigación Directa
Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

4.4.2 Descripciones de funciones

ASAMBLEA GENERAL

Atribuciones y deberes de la asamblea general ordinaria:

- a) Elegir a los miembros del cabildo comunal, removerlos con causa justa en forma total o parcial;
- b) Aprobar y reformar el reglamento interno de la comuna, los reglamentos especiales que se dictaran;
- c) Estudiar y resolver todas las medidas que tiendan a realización de los fines de la comuna;
- d) Aprobar el ingreso de las nuevas las comuneras y comuneros, las exclusiones o expulsión de los mismos, previo un proceso que será iniciado por el cabildo, dándole el derecho a la legítima defensa al afectado, actuando como organismo de última instancia,
- e) Conocer y resolver sobre el plan anual de actividades, así como el informe de las labores desarrolladas por el cabildo y sobre el movimiento de la caja comunal, los que serán puestos a consideración por el presidente y tesorero respectivamente;
- f) Autoridad al cabildo gastos mayores que requieran para el mejoramiento de la vida de la comuna;
- g) Autoridad al cabildo todo tipo de acto, contrato, convenios que tengan relación con los bienes comunales;

- h) Imponer sanciones que señale el presidente reglamento;
- i) Conocer, aprobar y resolver los actos posesorios de las comuneras y comuneros, y peticiones del mismo;
- j) Elegir dos delegados principales con sus respectivas suplentes a la asamblea y federación de comunas; Conocer y resolver todos los casos no previstos en el presente reglamento;
- k) Decidir el tipo de sanción a aplicarse a aquellas personas que causaran daños ecosistemas y medio ambiente, de acuerdo a las leyes creadas para el efecto en caso de reincidencia se oficiara a las autoridades pertinentes.

PRESIDENTE

Deberes y Atribuciones del Presidente.

- a) Convocar a presidir las asambleas ordinarias y extraordinarias; y las sesiones del cabildo;
- b) Legalizar con su forma las actas, comunicaciones, credenciales, partidas de inscripción de las comuneras y comuneros y más documentos relacionados con la comuna;
- c) Autorizar con su firma los gastos hasta por dos salarios mínimos vitales del trabajador ecuatoriano mensualmente, en caso de gastos mayores requerirá la aprobación del cabildo y la asamblea general ordinaria;
- d) Súper vigilar la contabilidad económica de la caja comunal;

- e) Abrir conjuntamente con el tesorero de la comuna, una cuenta bancaria corriente y/o ahorro en cualquiera de los bancos autorizados, para depositar los ingresos que por cualquier concepto recibiere la comuna;
- f) Súper vigilar la ejecución de los trabajos programas y velar por el buen mantenimiento de las obras y servicios comunitarios realizados,
- g) Representar judicial y extrajudicial a la comuna, en todo acto o contrato.

VICEPRESIDENTE

Deberes y Atribuciones del Vicepresidente.

- a) Sustituir al presidente, y ejercer sus funciones, en caso de falta, ausencia temporal, o definitiva;
- b) Súper vigilar las actividades de las comisiones que designe la asamblea general ordinaria;
- c) Ayudar en la buena administración de la comuna.

TESORERO

Deberes y Atribuciones del Tesorero.

- a) Llevar con exactitud y claridad la contabilidad de la caja comunal,
- b) Recaudar las cuotas ordinarias, extraordinarias, multas y demás aportaciones o ingresos que correspondan a la comuna por cualquier concepto, otorgando los respectivos recibos depositados dichos valores en la cuenta bancaria de la comuna, la que maneja conjuntamente con el presidente,

- c) Guardar dinero y demás bienes de la comuna, bajo su responsabilidad personal y económica, rindiendo fianza personal o hipotecaria, si así lo resuelve la asamblea general ordinaria;
- d) Presentar a la asamblea general ordinaria, informes mensuales sobre los movimientos de la caja comunal, con los respectivos comprobantes de descargos, así como el listado de comuneros morosos;
- e) Organizar con claridad y oportunidad el inventario de los bienes muebles e inmuebles de la comuna,
- f) Efectuar los gastos económicos autorizados por la asamblea general ordinaria, el cabildo o presidente.

SÍNDICO

Deberes y Atribuciones del Síndico.

- a) Cuidar y vigilar que no se comenten arbitrariedades en la comuna,
- b) Asesorar e intervenir en todos los asuntos judiciales, extrajudiciales, administrativos relacionados con los intereses de la comuna,
- c) Fiscalizar las actividades y operaciones de tesorería e informar trimestralmente a la asamblea general ordinaria,
- d) Velar que la comunidad reine la armonía, la cordialidad y se cultive el espíritu de la solidaridad;
- e) Desempeñar y cumplir las comisiones que se le encomendaren la asamblea, el cabildo presidencial,

f) Vigilar el cumplimiento y las disposiciones contenidas en la ley de organización y régimen de la comuna, el estatuto jurídico de la comuna campesina, el presente reglamento interno, las resoluciones de la asamblea generales ordinario y extraordinario.

g) Asistir puntualmente a la asamblea y sesiones del cabildo.

SECRETARIO

Deberes y Atribuciones del Secretario.

a) Convocar a pedido del presidente de la comuna, a asamblea general ordinaria, o extraordinaria, sesiones del cabildo, actuar con diligencia y puntualizar en ellas,

b) Llevar los libros de las actas con exactitud y pulcritud, redactar las comunicaciones suscribiéndolas con el presidente;

c) Organizar y llevar el libro de registro de las comuneras y comuneros, debiendo informar a la dirección técnica del área de la provincia de Santa Elena, del ministerio de agricultura y ganadería de los ingresos y salidas de las comuneras y comuneros;

d) Conferir y dar fe a todo lo relacionado con la comuna,

e) Conferir certificados, previa autorización del cabildo sobre asuntos de interés comunal;

f) Recibir, ordenar y entregar previo inventario al archivo de la comuna, suscribiendo las respectivas actas de entrega y recepción.

COMISIONES

1. Comisión de Vivienda:

Es la encargada de proponer los proyectos de mejoramiento y vivienda nueva para los habitantes de la comuna, ante la Dirección del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda.

2. Comisión de Salud y Medio Ambiente:

Trabaja en conjunto con el comité de seguro social campesino, en la búsqueda de proyectos para la salud ante la Dirección Provincial de Salud de Santa Elena, Sub centros y Hospitales, además de proponer políticas ambientales que permitan tener un ambiente sano para la ciudadanía.

3. Comisión de Educación:

Son los encargados de proponer proyectos ante el ministerio de educación y otras instituciones gubernamentales que permitan tener una mejor infraestructura y sobre todo el equipamiento necesario para que los niños de la comunidad reciban una educación de calidad, además de gestionar talleres educativos para padres.

4. Comisión de Banco Comunitario:

Es la encargada de administrar eficientemente los recursos asignados para su funcionamiento, otorgando pequeños créditos a los agricultores y personas que se dedican a actividades comerciales haciendo cumplir las reglas establecidas para los respectivos pagos y sobre todo rendir cuenta de manera mensual.

5. Comisión de festividades:

Tiene la tarea de planificar las diferentes actividades para las fiestas patronales de la comunidad, además de recaudar los fondos necesarios para su cumplimiento

4.5 DIRECCIÓN

Para el cumplimiento de lo planificado el presidente de la comuna de San Marcos debe dar una respuesta positiva y efectiva hacia el resto de la directiva y los socios comuneros demostrando un adecuado liderazgo y fomento del trabajo en equipo, esto se consiguen con una buena comunicación y motivación.

4.5.1 Comunicación

La directiva de la comuna San Marcos desarrolla una comunicación formal con las instituciones gubernamentales, de esta forma se mantiene informado a cada uno de los socios en relación a los planes, programas y proyectos a desarrollarse, para lograr una comunicación efectiva entre los socios comuneros y la directiva comunal se consigue a través de:

4.5.1.1 Memorando

El memorando es un documento donde se sintetiza, recapitulan hechos importantes, también se consigue hacer referencia a lo que se merece ser tomado en cuenta. Este instrumento de comunicación deberá ser utilizado de manera interna, entre los miembros del cabildo comunal de San Marcos.

4.5.1.2 Oficio

El oficio es otro instrumento permite informar sobre disposiciones, consultas, órdenes o elaborar solicitudes. Este tipo de documento a diferencia del memorando deberá ser utilizado para conseguir una comunicación con individuos o instituciones ajenas al cabildo comunal de San Marcos.

4.5.1.3 Redes Sociales

Cada vez más las nuevas tecnologías de comunicación se ha vuelto más fácil estar informados entre los individuos y las entidades públicas y privadas. Por tal motivo, se debe de utilizará la red social Facebook y Twitter, los mismos que llevaran el nombre del cabildo comunal y será responsable la comisión de la secretaria su manejo en coordinación con los demás integrantes de la organización.

4.6 MOTIVACIÓN

El desarrollo profesional surge de la planeación de la carrera educativa y comprende aspectos donde un individuo enriquece o mejora su conocimiento para conseguir los objetivos proyectados por la entidad. Esto se consigue mediante esfuerzos sean individuales o por el apoyo de la institución donde labora.

4.6.1 Trabajo En Equipo

El trabajo en equipo hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que se utiliza para la consecución de las metas propuestas. A continuación se detallan políticas que incentivan y motivan al trabajo en equipo dentro del Cabildo Comunal de San Marcos.

1. Integración armónica de las responsabilidades y acciones ejecutadas por diferentes miembros del cabildo.
2. Para su ejecución se pide que las funciones sean compartidas por todo los miembros.
3. Se necesita que las tareas desarrolladas se ejecuten de manera coordinada. El trabajo en equipo no es la suma de las contribuciones individuales, sino que

busca la complementariedad, la coordinación, la comunicación, la confianza y el compromiso por parte de los involucrados.

4. Es indispensable que los planes, programas y proyectos se planifiquen en equipo apuntando siempre a la consecución de objetivos comunes. Entonces, el trabajo en equipo significa que los miembros del cabildo comunal se integren en grupo conociendo los objetivos y metas, con la finalidad de orientar su labor a la obtención de los fines de manera grupal.

4.6.2 Capacitaciones

La situación que viven las comunas en relación a la oportunidad de que sus integrantes estudien y puedan desarrollarse como profesional y busquen mejores por venir para sus comunidades han provocado que los cabildos comunales estén administrados por líderes con débiles conocimientos, pero cuentan con la experiencia de ser líderes por muchos años, sin dejar de mencionar el espíritu de colaboración que poseen, la superación personal y las ganas de sacar adelante a su comunidad, por tal motivo se plantea un plan de capacitación con temas fundamentales para la buena administración del cabildo comunal de San Marcos, siendo los temas:

- a) Planificación
- b) Organización
- c) Liderazgo
- d) Evaluación
- e) Trabajo en equipo

Estos temas permiten a los integrantes del cabildo comunal de San Marcos ampliar sus conocimientos y desarrollar actitudes positivas de cómo conseguirlas metas planteadas, no solo de forma individual sino también de forma grupal con conocimientos científicos. Por tal razón, hay que dar tiempo al tiempo que un

futuro se pueda impartir más cursos de capacitación donde se tomen otros temas como prioridad para los líderes del Cabildo.

CUADRO No. 8: Plan de Capacitación

Organización: Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.					
Objetivo	Tema	Subtemas	Horas	Responsable	Lugar
Mejorar las capacidades y potencialidades de los integrantes del cabildo mediante capacitaciones brindadas con entidades públicas o privadas que apoyen a la consecución de la eficiencia y eficacia de las acciones encomendadas.	Planificación	Elementos Orientadores	40	GAD Parroquial de Colonche.	Salón del Cabildo Comunal de San Marcos
		Planes y Programas			
	Organización	Estructura Orgánica Funcional	30	Universidad Estatal Península de Santa Elena	
		Coordinación			
	Liderazgo	Definición	30	Universidad Estatal Península de Santa Elena	
		Características			
		Liderazgo Organizacional			
	Evaluación	Definición	20	Universidad Estatal Península de Santa Elena	
		Tipos de evaluación			
		Caso Práctico			
Trabajo en equipo	Definiciones	10	Universidad Estatal Península de Santa Elena		
	Ejercicios prácticos				

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

4.7 Evaluación

El Cabildo Comunal de San Marcos se encargará de evaluar el cumplimiento de sus objetivos planteados mediante la medición del desempeño de sus integrantes

4.7.1 Evaluación de Desempeño

El cabildo comunal de San Marcos mide el desempeño de sus integrantes mediante la siguiente guía de evaluación.

CUADRO No. 9: Guía de Evaluación de Presidente– Vicepresidente

LINEAMIENTOS	VALORACIÓN			
	Siempre	Casi siempre	De repente	Necesita mejorar
Proyecta, establece, administra y supervisa los procesos y procedimientos del cabildo comunal.				
Supervisan que los socios comuneros paguen sus cuotas mensuales.				
Monitorean que el servicio ofrecido a los socios sea orientado a la calidad.				
Analiza que la documentación de respaldo ejecutadas por los integrantes de las comisiones contengan la información que justifique las actividades desarrolladas.				
Ayuda a que la comunicación interna se directa con los socios comuneros que facilite la identificar de sus necesidades.				
Evalúa el desempeño de los integrantes de las comisiones.				
Vigila que la ejecución de los proyectos y programas sean de acuerdo a lo planificado.				

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes.

Guía de evaluación del Secretario

CUADRO No. 10: Guía de Evaluación de Secretario

LINEAMIENTOS	VALORACIÓN			
	Siempre	Casi siempre	De repente	Necesita mejorar
Planea, organiza, dirige y supervisa el archivo de la comuna.				
Mantiene actualizado el registro de comuneros				
Actualiza el libro de actas e informes pronunciados por las comisiones				
Analiza que la documentación de respaldo de acciones tengan la información necesaria que justifique las actividades realizadas por las diferentes comisiones				
Emite las certificaciones requerida por los comuneros de forma eficiente, eficaz y oportuna.				
Brinda una atención cordial a los habitantes que acuden a las instalaciones de la casa comunal				

Fuente: Comuna San Marcos

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes.

Guía de evaluación del Tesorero

CUADRO No. 11: Guía de Evaluación de Tesorero

LINEAMIENTOS	VALORACIÓN			
	Siempre	Casi siempre	Nunca	Necesita mejorar
Presenta informes mensuales de los ingresos y egresos generados.				
Administra correctamente los recursos de la comuna				
Mantiene la contabilidad al día para dar informes financieros sin previo aviso				
Mantiene el control de pagos de socios emitiendo recibos de respaldos				
Realiza cotizaciones antes de realizar compra de suministros de oficina				
Efectúa los pagos de manera puntual de los servicios básicos				
Coordina con el presidente el retiro de dinero de la cuenta bancaria de la comuna				

Fuente: Comuna San Marcos

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes.

Guía de Evaluación del Síndico

CUADRO No. 12: Guía de Evaluación de Síndico

LINEAMIENTOS	VALORACIÓN			
	Siempre	Casi siempre	Nunca	Necesita mejorar
Revisa en coordinación con el presidente y tesorero los estados financieros para la elaboración de los informes mensuales a la asamblea general				
Asiste puntualmente a las sesiones ordinarias y extraordinarias de socios comuneros				
Vigila el cumplimiento de la ley de organización y régimen de comunas				
Cuida y monitorea que en la comuna presida la armonía para el alcance del Buen Vivir				

Fuente: Comuna San Marcos

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes.

Con la aplicación de la evaluación a los integrantes del cabildo comunal de San Marcos, se desarrollarán las observaciones necesarias dependiendo de la función o cargo que ocupan, con la finalidad de mejorar el desempeño y la aplicación de los indicadores propuestos en la guía evaluativa generando que los procesos administrativos mejoren constantemente en beneficio al desarrollo y progreso de la comunidad.

4.8 EFECTIVIDAD

Para ser efectivos en sus labores los integrantes del cabildo comunal, deben empezar primero por el bienestar personal aprovechando muchas veces las diferentes facetas de la vida. Sin dejar de pensar muchas veces el exceso de responsabilidades impulsa a realizar las cosas mal y sin compromiso. Al aprovechar los tiempos libres, se disfruta más de la vida y se consigue trabajar de forma más efectiva.

Ser positivos, objetivistas y optimistas para alcanzar los resultados que se busquen. Sólo así se conseguirá ser personas más honestas y auténticas, no sólo en el lugar de trabajo, sino también en la vida personal. Para ser más efectivos, también es necesario manejar y distribuir el tiempo.

De nada vale dedicarle largas horas al trabajo, cuando en casa el niño espera por un simple abrazo. Si se aprende a administrar, organizar y decidir qué hacer con el tiempo, se conseguirá cumplir de forma eficiente con los compromisos adquiridos.

Cuando se le pone corazón a lo que hace, y de paso se suma a esto un toque de responsabilidad y mística, los resultados obtenidos serán mucho más efectivos. Es necesario que se trabaje en algo que les guste y que sientan pasión por ello, sólo de esta manera se logrará sentirse satisfechos y felices de levantarse todos los días para ir a laborar. Por último, se debe de tratar de aprender cosas nuevas cada día. Incorporar hábitos positivos en la rutina para mejorar la calidad de vida.

4.8.1 Hábitos de la efectividad

De acuerdo a Stephen Covey detalla en su libro "Los siete hábitos de la gente altamente efectiva". Se debe aplicar en el cabildo comunal los siguientes:

- **Ser proactivo:** Debe ser conscientes de las decisiones que se toman.

- **Empezar con el final en mente** Saber hacia dónde se desea ir.
- **Poner primero lo primero:** Organizar las prioridades.
- **Pensar ganar/ganar:** Se debe de tratar de lograr que las partes involucradas salgan beneficiadas.
- **Antes que buscar ser comprendido, comprender:** Hay que aprender a escuchar y a entender a los demás.
- **Sinérgizar:** Trabajar en equipo, implica efectividad, confianza e innovación.
- **Afilan la sierra:** Mantener y cumplir todos los demás hábitos para poder continuar.

4.8.2 Eficiencia

La eficiencia consiste cómo se hacen las actividades dentro de la organización, el modo de ejecutarlas, para el logro de esto, es necesario que los miembros del cabildo comunal de San Marcos, desarrollen sus actividades dando cumplimiento a las actividades que planifiquen.

4.8.3 Eficacia

La eficacia es para que se hacen las actividades, cuáles resultados se persiguen y sí los objetivos que se traza la organización se han alcanzado, una vez que se haya planificado idóneamente las actividades a desarrollar dentro del cabildo comunal será necesario que se vallan enmarcado de acuerdo a lo proyectado con el fin de brindar un servicio de calidad a los habitantes del sector.

4.9 PLAN DE ACCIÓN

CUADRO No. 13: Plan de acción

Problema Principal: La incidencia de los procesos administrativos en el desarrollo del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2014.				
Fin de la Propuesta: Mejorar la administración comunal mediante la identificación de procesos administrativos idóneos que garanticen la ejecución de las actividades de forma eficiente y eficaz.				Indicador: Adecuada administración comunal
Propósito de la Propuesta: Fortalecer los procesos administrativos mediante directrices y lineamientos que permitan el desarrollo comunal de San Marcos.				Indicador: Procesos administrativos eficientes
Coordinador del Proyecto: Presidente del Cabildo Comunal de San Marcos y Rogelio Javier Quiroz Montes				
Objetivos Específicos	Indicadores	Estrategias	Responsable del Objetivo	Actividades
Direccionar el proceso de planificación mediante factores administrativos que fomente la identificación y confianza del talento humano en el cabildo comunal de San Marcos.	Comuna San Marco con adecuado factores administrativos	Aplicación de los factores administrativos	Presidente del Cabildo Comunal de San Marcos	Aprobación, oficialización de la aprobación para su inmediata aplicación, monitoreo y seguimiento de la aplicación de los factores administrativos.
Orientar las actividades funcionales de la comuna mediante el diseño de una estructura organizacional que contribuya al cumplimiento de los objetivos comunales.	Comuna San Marcos con estructura orgánica funcional adecuada	Aplicación de la estructura orgánica funcional propuesta	Presidente del Cabildo Comunal de San Marcos	Aprobación, oficialización de la aprobación para su inmediata aplicación, monitoreo y seguimiento de la aplicación de la estructura orgánica funcional.
Motivar a los integrantes del cabildo comunal, mediante incentivos de capacitaciones que generen un adecuado desarrollo profesional del talento humano.	Cabildo Comunal San Marcos con talento humano capacitado	Elaboración del Plan de Capacitación Anual	Presidente del Cabildo Comunal de San Marcos	Aprobación, oficialización de la aprobación para su inmediata aplicación, monitoreo y seguimiento de la aplicación del Plan anual de capacitaciones
Dar seguimiento a las actividades de los miembros del cabildo comunal, mediante la aplicación de guías de evaluación para la obtención de información con alto grado de legitimidad ante los habitantes de San Marcos.	Eficientes resultados de la aplicación de las guías de evaluación.	Aplicación de las guías de evaluación	Presidente del Cabildo Comunal de San Marcos	Aprobación, oficialización de la aprobación para su inmediata aplicación, monitoreo y seguimiento de la aplicación de las guías de evaluación.

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

4.10 PRESUPUESTO

Para la ejecución del plan de acción es indispensable de contar con los siguientes recursos por parte de la Directivos del Cabildo Comunal de San Marcos:

CUADRO No. 14: Presupuesto

No.	Descripción	Cant.	Valor/Unitario	Total
	Total capacitados	10		
1	Carpetas manilas	10	\$0,50	\$5,00
2	Resmas A4	1	\$4,00	\$4,00
3	Bolígrafos	10	\$0,40	\$4,00
4	Papelógrafos	4	\$0,25	\$1,00
5	Cinta scout	2	\$0,25	\$0,50
6	Ticket adhesivos	10	\$0,20	\$2,00
7	Marcadores	4	\$0,50	\$2,00
8	Refrigerios	12	\$1,50	\$6,00
9	Certificados	10	\$,2,50	\$25,00
10	Varios	-	\$50,00	\$50,00
	Total			\$99,50

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

4.12 CONCLUSIONES

1. El Modelo de Gestión Administrativa es indispensable para la comuna San Marcos, ya que identifica adecuado proceso administrativo que conllevan a su desarrollo local.
2. Especifica y direcciona al cabildo comunal de San Marcos adecuado a los factores administrativos tales como: (misión, visión, valores, objetivos, estrategias y políticas).
3. Orienta a los integrantes del cabildo comunal de san Marcos a la consecución de las actividades funcionales con la especificación de la estructura organizacional.
4. Especifica el plan de capacitación anual del cabildo comunal de San Marcos en temas referentes a los procesos administrativos dirigidos a las autoridades de la organización referente.
5. La guía de evaluación identifica lineamientos de medición del desempeño y cumplimiento de actividades por parte de los integrantes del cabildo comunal de San Marcos.

4.13 RECOMENDACIONES

1. Se debe promover la aplicación del Modelo de Gestión Administrativa, para poner en práctica los procesos administrativos idóneos facilitando su administración orientada al desarrollo y progreso comunal de San Marcos.
2. Se debe de socializar y poner en práctica los factores administrativos con el propósito de que sus integrantes se sientan identificados y comprometidos con el cabildo comunal de San Marcos.
3. Se debe de socializar y aplicar la estructura orgánica funcional propuesta con la finalidad de que los integrantes del cabildo alcancen la efectividad en la ejecución de sus actividades.
4. Se debe de aplicar el plan de capacitación anual del cabildo comunal de San Marcos con la finalidad de fortalecer las habilidades y conocimiento de su talento humano sobre todo orientados a los procesos administrativos de la organización.
5. Se debe de aplicar la guía de evaluación de desempeño para conocer si los integrantes del cabildo comunal cumplen con sus acciones encomendadas, facilitando un servicio eficiente y eficaz a los habitantes de San Marcos y en lo referentes a sus necesidades.

4.14 BIBLIOGRAFÍA

Agustín Reyes Ponce, (2008). Procesos Administrativos: Planificación

Bernal Torres, César; (2010). Metodología de la Investigación, Tercera Edición. Colombia: Pearson Educación. Pág. 161.

Gioconda E. Malavé Cruz (2012), “Modelo de Gestión Administrativa para la Clínica Maternidad García del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, Año 2012”.

Koontz. (2007). Procesos Administrativos. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A.

Kubrick. (2006). Fundamentos de la Motivación. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A.

Marlon E. Pérez Orrala (2013), “Diseño Organizacional para la Compañía de Taxi Convencional Choferes Profesionales del Cantón Salinas de la Provincia de Santa Elena para el Año 2014”.

Sandra S. Reyes Jiménez (2013), “Diseño Organizacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Atahualpa, Provincia de Santa Elena, Año 2013”.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2012), Definiciones conceptuales del subsistema de seguimiento y evaluación. (Pág. 22)

Vásquez Miguel (2007). Apuntes en clases de Comunicación Institucional II.

Ximena M. Morales Muñoz (2013), “Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna el Tambo Parroquia Ancón, Provincia de Santa Elena, Año 2014”.

4.15 GLOSARIO DE TÉRMINOS

Capacitación.- Es la forma de fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano dentro de su vida cotidiana o laborales, garantizando el cumplimiento de las responsabilidades encomendadas.

Comunicación.-La comunicación representa un medio por el cual los individuos se logran de poner en contacto con otros, con la finalidad de transmitir ideas, opiniones y pensamientos, una adecuada comunicación contribuye al éxito de la organización.

Control.- El control es un proceso donde se determina el alcance de las acciones ejecutadas, contribuyen a identificar los errores y mediante la retroalimentación ayudan a solucionar las dificultades que impiden el desarrollo y progreso de la entidad.

Coordinación.- La coordinación se encarga de la sincronización de las actividades dentro de una institución, las mismas que deben ser orientadas a la eficiencia y eficacia integradas al cumplimiento de los objetivos propuestos.

Estructura Orgánica.- Representa las formas que sirven de guía para la conducción de la institución, se lo desarrolla para dividir la labores del talento humano con la finalidad de conseguir una eficiente coordinación que permita el cumplimiento de lo proyectado.

Dirección.- La dirección la desarrolla el encargado de administrar la organización, se encarga de conducir las acciones y orientar al talento humano, al alcance de las actividades planificadas brindando servicios de calidad a sus usuarios.

Modelo de Gestión Administrativa.- Los modelo de gestión permiten la optimización en la ejecución de los procesos administrativos, con la finalidad de brindar un servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía.

Planificación.- La planeación representa la primera fase de la administración, en este punto, se detalla los objetivos, metas y estrategias que va a implementar la organización dentro de un determinado tiempo, todos estos elementos contribuyen a que se brinde un servicio eficiente a los usuarios.

Procesos Administrativos.- Son las actividades que ejecutan los administradores institucionales, fundamentados en la planificación, organización, dirección, integración y control, aprovechando al máximo cada uno de los recursos que integran la entidad.

Organización.- La organización se encarga de definir las acciones específicas que deberán de ejecutar el talento humano de la organización, las mismas que van orientadas a la consecución de lo planificado con anterioridad por parte de sus dirigentes.

Trabajo en equipo.- Es el conjunto de individuos que se organizan para alcanzar objetivos y metas sean individuales, colectivas e institucionales.

Transparencia.- Constituyen los diferentes actos que desarrollan el talento humano dentro de la organización, orientados por las reglas, normas y procedimientos establecidos, fomentando la legitimidad antes sus usuarios y ciudadanía en general.

4.16 PALABRAS CLAVES

Comuna San Marcos

Comunicación

Confianza

Control

Coordinación

Desarrollo Comunitario

Dirección

Efectividad

Legitimidad

Modelo de Gestión Administrativa

Motivación

Planificación

Procesos Administrativos

Organización

Transparencia

4.17 ABREVIATURAS

A1.- Amenaza

D1.- Debilidad

F1.- Fortaleza

MAGAP.- Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca.

No.- Número

O1.- Oportunidad

S.A.- Sociedad Anónima

SENPLADES.- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador.

ANEXOS

ANEXO No. 1: Modelo de Encuesta



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TESIS DE GRADO – SEPTIEMBRE 2014**



ENCUESTA

OBJETIVO: Evaluar la incidencia de los procesos administrativos que determine el nivel de desarrollo del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Cuestionario:

1.- ¿Cómo califica el nivel de planificación en el Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

De Acuerdo		Indiferente		En Desacuerdo	
Totalmente de acuerdo		Totalmente en desacuerdo			

2.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos, una misión clara y precisa?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

3.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos, una visión clara y precisa?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

4.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos, objetivos que deban de cumplir?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

5.- ¿La organización del Cabildo Comunal de San Marcos, es la adecuada?

De Acuerdo		Indiferente		En Desacuerdo	
Totalmente de acuerdo		Totalmente en desacuerdo			

6.- ¿Se ha definido una estructura orgánica de acuerdo a las necesidades del Cabildo Comunal de San Marcos?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

7.- ¿La coordinación de actividades dentro del Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?

De Acuerdo		Indiferente		En Desacuerdo	
Totalmente de acuerdo		Totalmente en desacuerdo			

8.- ¿Los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos, se sienten motivados en el cumplimiento de sus actividades?

Siempre		Casi Siempre		Indiferente	
Rara vez		Nunca			

9.- ¿La comunicación en el Cabildo Comunal de San Marcos, es la adecuada?

De Acuerdo		Indiferente		En Desacuerdo	
Totalmente de acuerdo		Totalmente en desacuerdo			

10.- ¿Se realiza seguimientos a las actividades que ejecutan los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

11.- ¿Se han definido indicadores de gestión en el Cabildo Comunal de San Marcos?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

12.- ¿Crees usted que incide el modelo de gestión administrativa en el avance institucional de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

13.- ¿Cuál es el nivel de confianza ante el Cabildo Comunal de San Marcos?

Alto		Medio Alto		Medio	
Bajo		Deficiente			

14.- ¿Cree usted que los integrantes del Cabildo Comunal de San Marcos se sienten comprometidos con la organización?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

15.- ¿Cómo califica el nivel de eficiencia y eficacia de las actividades que desarrolla el Cabildo Comunal de San Marcos?

Alto		Medio Alto		Medio	
Medio Bajo		Bajo			

16.- ¿Cree usted que se incentiva al trabajo en equipo dentro del Cabildo Comunal de San Marcos?

Definitivamente Si		Probablemente Si		Indiferente	
Probablemente No		Definitivamente No			

17.- ¿Con que frecuencia se otorgan capacitaciones a los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?

Siempre		Casi Siempre		Indeciso	
De repente		Nunca			

18.- ¿Cómo califica usted el nivel de transparencia del Cabildo Comunal de San Marcos?

Alto		Medio Alto		Medio	
Medio Bajo		Bajo			

19.- ¿Con que frecuencia se rinde cuenta de las acciones desarrolladas por el Cabildo Comunal de San Marcos?

Siempre		Casi Siempre		Indeciso	
De repente		Nunca			

SE AGRADECE SU ATENCIÓN.....

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

ANEXO No. 2: Modelo de Entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TESIS DE GRADO – SEPTIEMBRE 2014



ENTREVISTA

OBJETIVO: Evaluar la incidencia de los procesos administrativos que determine el nivel de desarrollo del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Guion de la Entrevista

- 1.- ¿Ha definido el Cabildo Comunal de San Marcos por escrito una misión, visión, valores y objetivos claros y precisos?
- 2.- ¿La organización del Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?
- 3.- ¿Se ha definido una estructura orgánica de acuerdo a las necesidades del Cabildo Comunal de San Marcos?
- 4.- ¿La comunicación internamente en el Cabildo Comunal de San Marcos es la adecuada?
- 5.- ¿Se han definido indicadores de gestión en el Cabildo Comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?
- 6.- ¿Crees usted que incide el modelo de gestión administrativa en el avance y desarrollo de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

ANEXO No. 3: Matriz de Consistencia Problema, Tema, Objetivo e Hipótesis.

TÍTULO: “Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014”.			
PROBLEMA	TEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
¿Cómo inciden los procesos administrativos en el desarrollo del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014?	La incidencia de los procesos administrativos en el desarrollo comunal mediante la elaboración de encuestas y entrevistas a los involucrados. Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014”.	Evaluar la incidencia de los procesos administrativos en el desarrollo comunal mediante la elaboración de encuestas a los involucrados orientadas al Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014.	La incidencia de los procesos administrativos contribuirá a mejorar el desarrollo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

ANEXO No. 4: Matriz de Cuestionamientos para las Variables

TITULO: “Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014”.	
VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
¿La planificación en el Cabildo Comunal de San Marcos. Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, es la adecuada?	¿Cuál es el nivel de confianza ante el Cabildo Comunal de San Marcos?
¿Se ha definido una estructura orgánica de acuerdo a las necesidades del Cabildo Comunal de San Marcos?	¿Cómo califica el nivel de eficiencia y eficacia de las actividades que desarrolla el Cabildo Comunal de San Marcos?
¿Los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos, se sienten motivados en el cumplimiento de sus actividades?	¿Con que frecuencia se otorgan capacitaciones a los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?
¿Se realiza seguimientos a las actividades que ejecutan los miembros del Cabildo Comunal de San Marcos?	¿Cómo califica usted el nivel de transparencia del Cabildo Comunal de San Marcos?

Elaborado por: Rogelio Javier Quiroz Montes

ANEXO No. 5: Matriz de Consistencias Subproblemas-Objetivos Específicos

TÍTULO: “ Modelo de Gestión Administrativa para la Comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2014”.	
SUBPROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<p>¿Cómo incide la planificación en la identificación y confianza de los integrantes del cabildo comunal San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?</p> <p>¿Cómo incide la estructura orgánica funcional en la efectividad de las acciones de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?</p> <p>¿Cuál es el efecto de la ejecución de capacitación en el desarrollo profesional del talento humano de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena?</p> <p>¿Cuál es el efecto del seguimiento a las actividades en el nivel de legitimidad de los habitantes comuna San Marcos?</p>	<p>Diagnosticar la incidencia de la planificación en la identificación y confianza de los integrantes del cabildo comunal de San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas al talento humano.</p> <p>Examinar la incidencia de la estructura orgánica funcional en la efectividad de las acciones de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, a través de la aplicación de encuestas.</p> <p>Determinar el efecto de la ejecución de capacitación en el desarrollo profesional del talento humano de la comuna San Marcos, Parroquia Colonche, Provincia de Santa Elena, mediante la aplicación de técnicas investigativas que permitan la recopilación de información relevante y confiable.</p> <p>Establecer el efecto del seguimiento a las actividades en el nivel de legitimidad de los habitantes comuna San Marcos, mediante la aplicación de encuestas.</p>

Elaborado por:Rogelio Javier Quiroz Montes

ANEXO No. 6: Carta Aval de la Institución



COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938 ACUERDO MINISTERIAL N° 185

RUC. 0992161833001

FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA



SAN MARCOS-COLONCHE-SANTA ELENA-ECUADOR

San Marcos, 17 de octubre de 2014.

Eco.

David Batallas González.

DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION PUBLICA-UPSE.

En su despacho.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente documento, pongo en su conocimiento que el estudiante de la carrera que usted dignamente representa El Sr. **ROGELIO JAVIER QUIROZ MONTES** portador de la cedula de identidad n° 0924271588, le otorgamos la respectiva autorización para realizar la tesis **"MODELO DE GESTION PUBLICA PARA EL MEJORAMIENTO DE LA ADMINISTRACION DE LA COMUNA SAN MARCOS, PARROQUIA COLONCHE, CANTON SANTA ELENA PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2014**, el mismo que servirá para el desarrollo de sus actividades académicas.

Esperando que el presente sea acogida en los mejores términos, anticipamos nuestros agradecimientos deseando éxitos en l labor que dignamente desempeña.

Muy atentamente,

MARCOS POZO GUALE
PRESIDENTE



Sr. MIGUEL POZO JOSÉ
SECRETARIO

San Marcos, via principal a un costado de la Oficina de la Junta de Agua

ANEXO No. 7: Registro de Asistencia de Comuneros de San Marcos

COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938
ACUERDO MINISTERIAL No. 185
E.U.C. 0992161833001

FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

SAN MARCOS - COLONCHE - SANTA ELENA - ECUADOR

Fecha: San Marcos 27 Julio 2014

Registro de Asistencia

No.	Apellidos y Nombres	No. Cédula	Firma
1	Victor Suarez	0911198508	[Firma]
2	Eduardo Romero Poto	0914569926	[Firma]
3	Wante Poto Tomala	0918274863	[Firma]
4	Arnalle	0901546000	[Firma]
5	Michael Salas		[Firma]
6	Fernando Segundo Morales		[Firma]
7	Wante Poto Tomala		[Firma]
8	Marta Sandoval Manda Cilla	0907684851	[Firma]
9	Luis Pantoja Clemente Palma	0908090316	[Firma]
10	Glenn Quimbe		[Firma]
11	Gonzalo Mejia	0800698300	[Firma]
12	Ambrosio Poto M		[Firma]
13	Luis Pantoja Manda Cilla	0912795614	[Firma]
14	Simon Quimbe	0901561779	[Firma]
15	Segundo Poto		
16	APARICIO Tomala R		
17	Pedro Orosco R	0912680015	[Firma]
18	Pedro Sandoval Cilla	0918969977	



COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938

ACUERDO MINISTERIAL No. 185

R.U.C. 0992181833001

FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

SAN MARCOS - COLOMCHÉ - SANTA ELENA - ECUADOR

Fecha: _____

Registro de Asistencia

No.	Apellidos y Nombres	No. Cédula	Firma
	Juan Guab Fogo	0906065589	Juan Guab Fogo
	José Guab Fogo		José Guab Fogo
	Calderón		Calderón
	Honorio Bartillo	0901234076	Honorio Bartillo
	David Salgado	240025442	David Salgado
	Edmundo L. Sotomayor T	0916090640	Edmundo Sotomayor T
	Luz Alcívar	0912256170	Luz Alcívar
	Lucas Trías Romero S		Lucas Trías R S
	Emilia Romanina L S		Emilia Romanina L S
	Magno Urdaz P O	0904292424	Magno Urdaz P O
	Guadalupe Pazo Jarama Jarama	0704007432	Guadalupe Pazo
	Juan J Salinas J	0901234610	Juan J Salinas J
	MARIONA MENDOZA MENDOZA	0910462730	Mariona M
	Pedro Miralón POZO		Pedro Miralón
	Carlos Rojas	0924756125	Carlos Rojas
	Francisco Pao Pao		Francisco Pao Pao
	Luis		Luis
	Esteban		Esteban



COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938
ACUERDO MINISTERIAL No. 185
R.U.C. 0992161833001

FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

SAN MARCOS - COLONCHE - SANTA ELENA - ECUADOR

Fecha: _____

Registro de Asistencia

No.	Apellidos y Nombres	No. Cédula	Firma
	Edmundo Genaro B. Trán. M. Drwé	0947083529	Edmundo B. Trán.
	Luiso Pego P. Wash	0910540848	[Firma]
	Andrés P. P. P. P.	0911182338	[Firma]
	Fernán Alfonso [Firma]		
	Fernando P. P. P. P.	0917006785	[Firma]
	Geor. Alandy Canide	0936834114	[Firma]
	Alfonso Geor. P.	0988458489	[Firma]
	Alfonso P. P. P.	0907870232	[Firma]
	Alfonso P. P. P.		[Firma]
	Alfonso P. P. P.		[Firma]
	Alfonso P. P. P.	0929011690	[Firma]
	Alfonso P. P. P.	0901753375	[Firma]
	Alfonso P. P. P.	0901123735	[Firma]
	Alfonso P. P. P.	0906461728	[Firma]
	Alfonso P. P. P.		[Firma]
	Alfonso P. P. P.	0925722173	[Firma]
	Alfonso P. P. P.		[Firma]
	Alfonso P. P. P.	090991392	[Firma]



COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938
ACUERDO MINISTERIAL No. 185
R.U.C. 0992101833001
FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA
SAN MARCOS - COLONCHE - SANTA ELENA - ECUADOR

Fecha: _____
Registro de Asistencia

No.	Apellidos y Nombres	No. Cédula	Firma
	Milán Pérez Mo. Isabel	0913540782	<i>[Firma]</i>
	Eleven Magallán		<i>[Firma]</i>
	Miguel Quiroga		<i>[Firma]</i>
	Manuel Zambrano		<i>[Firma]</i>
	Francisco Jara		<i>[Firma]</i>
	Carolina Jara Molave	0912511247	<i>[Firma]</i>
	Isabel Mirasa P.	0911414605	<i>[Firma]</i>
	Rosendo Quab	0905455784	<i>[Firma]</i>
	Enrique S.M. B.	090223423	<i>[Firma]</i>
	Marcelina Quab Toranzo	0912036883	<i>[Firma]</i>
	E. Tovar O. Toranzo	0920474720	<i>[Firma]</i>
	Carolina Quiroga Toranzo	0913600623	<i>[Firma]</i>
	Marcos Jara Quab	09108667720	<i>[Firma]</i>
	Julio Sotero P. J.	09108725592	<i>[Firma]</i>
	Toriberto Jara Quab	0910220582	<i>[Firma]</i>
	Luciano Quab Jara	0917747868	<i>[Firma]</i>
	Luisa Jara Molave	0901235452	<i>[Firma]</i>
	Manuel Jara Quab Toranzo	092128439-5	<i>[Firma]</i>

COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938
ACUERDO MINISTERIAL No. 185
R.U.C. 0982161833001

FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

SAN MARCOS - COLONCHE - SANTA ELENA - ECUADOR

Fecha: 24/08/2014

Registro de Asistencia



No.	Apellidos y Nombres	No. Cédula	Firma
20	Pablo Lora	09231459	[Firma]
21	Francisco Pao Pao	090834879	[Firma]
22	Hector Alvarado	010310251-4	Pao P
23	Romero Limon Flavio Paulino	0901254029	[Firma]
24	Geovani Pao Pao	0905559909	[Firma]
25	Guillermo Mejia	0902698300	[Firma]
26	Enrique Quintero	01360662	[Firma]
27	Esteban Pao Pao	040974226	[Firma]
28	Antonio Alvarado	046398626	[Firma]
29	Segundo Marcos Tambo Pao Pao	0916461728	[Firma]
30	Julio Sabido Pao Pao	190821892	[Firma]
31	José Armando Torres	0906899158	[Firma]
32	Alfonso Ochoa	0415912154	[Firma]
33	Luciano Lora		[Firma]
34	Alfonso Pao Pao	094569925	[Firma]
35	Emilio Alvarado	0907238105	[Firma]
36	Miguel Antonio Pao Pao	090849-6	[Firma]



COMUNA "SAN MARCOS Y BARBASCOL"

FUNDADO EL 22 DE FEBRERO DE 1938

ACUERDO MINISTERIAL No. 185

R.U.C. 0982161833001

FILIAL A LA FEDERACION DE COMUNAS DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

SAN MARCOS - COLONCHE - SANTA ELENA - ECUADOR

Fecha: _____

Registro de Asistencia

No.	Apellidos y Nombres	No. Cédula	Firma
	Olivero Quiñe Helendo Rosario	090503232-2	<i>[Firma]</i>
	Olivero Quiñe Adelina	09051490 12-3	<i>[Firma]</i>
	Rosa Olga Quiñe	091470535-1	<i>[Firma]</i>
	Alfonso Quiñe Faltos	091297794	<i>[Firma]</i>
	Marcelo Alfonso	090507032-2	<i>[Firma]</i>
	Mariya Gonzalez		<i>[Firma]</i>
	Elsa Harato R.	091313112	<i>[Firma]</i>
	Miguel Romero Maldonado		<i>[Firma]</i>
	Sandra Belesca de Quiñe	092835522-1	<i>[Firma]</i>
	Jorge Humberto Pazos	090630818-3	<i>[Firma]</i>

ANEXO No. 8: Fotos de Encuesta



Fotografía 1: Encuestando a los comuneros



Fotografía 2: Encuestando a los comuneros



Fotografía 3: Encuestando a los comuneros