



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**“DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR  
RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL  
SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA  
ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
AÑO 2015”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AUTORA: ELENA EMPERATRIZ RICARDO GUALE**

**TUTORA: ING. VERÓNICA PONCE CHALÉN, MSC**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2015**

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR  
RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL  
SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA  
ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA,  
AÑO 2015”**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**  
Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**AUTORA: ELENA EMPERATRIZ RICARDO GUALE**

**TUTORA: ING. VERÓNICA PONCE CHALÉN, MSC**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**2015**

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación, “DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”, elaborado por Elena Emperatriz Ricardo Guale, egresada de la Carrera de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

Atentamente

---

Ing. Verónica Ponce Chalén, MSc.

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de Titulación “DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este trabajo de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

La Libertad, 31 de agosto de 2015

Atentamente,

.....  
Elena Emperatriz Ricardo Guale

C.C.092137553-1

## **DEDICATORIA**

El siguiente trabajo está dedicado a Dios, por ser el pilar fundamental en mi vida, el que ha permitido que logre y alcance mis objetivos, a mis padres, mis hermanos, a ellos que son la fuente y la esencia de mi vida, mi sustento diario aquella fortaleza que se necesita para luchar, el amor que me dan me permite saber que alcanzare lo que me proponga, a ellos mi trabajo.

*Elena Emperatriz Ricardo Guale*

## **AGRADECIMIENTO**

Mi total agradecimiento a Dios, por regalarme aun la vida, a los docentes por compartir sus conocimientos a lo largo de mi aprendizaje, a los amigos que hice en esta vida profesional, a las autoridades de la Universidad Estatal Península de Santa Elena por velar por nuestro bienestar en estos cinco años, y a mi familia (padres, hermanos) por ese apoyo moral y económicamente que hoy se ve reflejado en este logro, a ellos mi agradecimiento total.

*Elena Emperatriz Ricardo Guale*

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

**“DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”**

**Autora:** Elena E. Ricardo Guale

**Tutora:** Ing. Verónica Ponce Chalén, MSc.

**RESUMEN**

El presente trabajo de investigación “DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR, CANTÓN DE SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015”, dicha entidad posee diversos problemas que son originados por la falta de un modelo de gestión por resultados que mejore el desempeño de las actividades de los funcionarios, la evaluación de las actividades y de los proyectos, así también mejorar la gestión administrativa, es decir la especificación clara de procesos, procedimientos y políticas claras para una correcta gestión. También se pudo establecer que durante las administraciones pasadas las mismas laboraban de una manera deficiente, así también como resultados pocos satisfactorios de las gestiones tanto para las autoridades como para los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia de Simón Bolívar. Con esta nueva gestión y con estrategias e ideas claras de un cambio se pretende implementar un modelo de gestión por resultados que respalde estas estrategias innovadoras, así también se puede manifestar que nuestra propuesta está basada en la investigación a través de técnicas, herramientas e instrumentos que permitieron fundamentar nuestra problemática de manera científica. En que se detalla datos reales y vivencias propias por las encuestas, entrevistas y conservación directa en el lugar, de esa convivencia diaria del problema y la realidad. Esta propuesta para el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar abarca los puntos más fundamentales para el desarrollo organizacional del mismo, en él se establecen la planificación, programas y proyecto, presupuesto y monitoreo y evaluación, que contribuyen al logro de los objetivos, que conlleve a la construcción de una nueva gestión que permita promover el desarrollo sostenible y sustentable de la ciudadanía de la parroquia.

## **TRIBUNAL DE GRADO**

---

Ing. José Villao Viteri, MBA  
**DECANO DE LA FACULTAD  
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

---

Ing. Linda Núñez Guale, MBA  
**DIRECTORA DE CARRERA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

---

Ing. Verónica Ponce Chalén, MSc.  
**PROFESORA - TUTORA**

---

Ing. William Núñez De La Cruz, MBA  
**PROFESOR DE ÁREA**

---

Ab. Joe Espinoza Ayala.  
**SECRETARIO GENERAL**



## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN.....	vi
TRIBUNAL DE GRADO .....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO CONTEXTUAL.....	2
1. TEMA.....	2
2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
2.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
4. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
5. JUSTIFICACIÓN.....	7
6. OBJETIVOS.....	8
6.1. Objetivo General.....	8
6.2. Objetivos Específicos .....	8
7. HIPÓTESIS.....	9
8. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	9
CAPÍTULO I.....	12
MARCO TEÓRICO .....	12

<b>1.1. ANTECEDENTES DEL TEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE - Modelo De Gestión.....</b>	<b>15</b>
<b>1.2.2. DIMENSIONES DEL MODELO DE GESTIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA .....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.2.1.1. Planeación .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2.1.2. Organización.....</b>	<b>20</b>
<b>1.2.2.1.3. Integración .....</b>	<b>21</b>
<b>1.2.2.1.4. Dirección .....</b>	<b>22</b>
<b>1.2.2.1.5. Control .....</b>	<b>24</b>
<b>1.2.2.2. LEYES .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.2.2.1 Reglamentos.....</b>	<b>25</b>
<b>1.2.2.2.2. Estatutos.....</b>	<b>26</b>
<b>1.2.2.3. OBJETIVOS.....</b>	<b>26</b>
<b>1.2.2.4. EFECTIVIDAD .....</b>	<b>27</b>
<b>1.2.2.4.1 Eficiencia.....</b>	<b>27</b>
<b>1.2.2.4.2 Eficacia .....</b>	<b>27</b>
<b>1.2.3. VARIABLE DEPENDIENTE - Desarrollo Organizacional .....</b>	<b>28</b>
<b>1.2.3.1. Características.....</b>	<b>28</b>
<b>1.2.4. DIMENSIONES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>29</b>
<b>1.2.4.1. CAMBIO SISTEMÁTICO .....</b>	<b>29</b>
<b>1.2.4.1.1. Sostenibilidad .....</b>	<b>30</b>
<b>1.2.4.1.2. Innovación.....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.4.2. ESTRATEGIAS .....</b>	<b>31</b>
<b>1.2.4.2.1. Metas .....</b>	<b>32</b>

1.2.4.2.2.	Acciones.....	32
1.2.4.3.	CLIMA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL .....	33
1.2.4.3.1.	Motivación y Liderazgo .....	33
1.2.4.3.2.	Satisfacción Laboral .....	34
1.2.4.3.3.	Rendimiento o Productividad .....	35
1.2.4.4.	DESARROLLO DEL PERSONAL .....	36
1.2.4.4.1.	Plan Anual de Capacitaciones.....	36
1.2.4.5.	SATISFACCIÓN DE NECESIDADES .....	37
1.2.4.5.1.	Gestión de Necesidades .....	38
1.2.4.5.2.	Nivel de Satisfacción .....	39
1.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	39
1.3.1.	Constitución de la República del Ecuador año 2008.....	39
1.3.2.	Plan Nacional del Buen Vivir año 2013-2017.....	40
1.3.3.	Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización año 2010 .....	40
1.3.4.	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas año 2010....	41
1.3.5.	Ley Orgánica de Participación Ciudadana año 2009.....	41
	CAPÍTULO II .....	42
	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	42
2.1	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	42
2.2	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	43
2.3	TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	43
2.3.1	POR EL PROPÓSITO .....	43
2.3.1.1	Aplicada .....	43
2.3.2	POR EL NIVEL .....	44

2.3.2.1 Investigación descriptiva.....	44
2.3.3 POR EL LUGAR.....	44
2.3.3.1 Investigación documental.....	44
2.3.3.2 Investigación bibliográfica.....	44
2.3.3.3 Investigación de Campo.....	45
2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	45
2.4.1 Método de observación.....	45
2.4.2 Método inductivo.....	45
2.4.3 Método deductivo.....	46
2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	46
2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	47
2.7 Población.....	48
2.7.1 Muestra.....	49
2.8 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
CAPÍTULO III.....	51
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	51
3.1. ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS DEL GAD.....	51
3.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS HABITANTES DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR.....	55
3.3. CONCLUSIONES.....	73
3.4 Recomendaciones.....	74
CAPÍTULO IV.....	75
DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SIMÓN	

<b>BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015 .....</b>	<b>75</b>
<b>4.1. PRESENTACIÓN.....</b>	<b>75</b>
<b>4.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....</b>	<b>76</b>
<b>4.3. PERFIL ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>77</b>
<b>4.4. OBJETIVOS.....</b>	<b>78</b>
<b>4.4.1. Objetivo General .....</b>	<b>78</b>
<b>4.4.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>78</b>
<b>4.5. ETAPA MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR.....</b>	<b>79</b>
<b>4.5.1. ETAPA PRIMERA: PLANIFICACIÓN .....</b>	<b>80</b>
<b>4.5.1.1 MISIÓN.....</b>	<b>80</b>
<b>4.5.1.2 VISIÓN .....</b>	<b>80</b>
<b>4.5.1.3 VALORES Y PRINCIPIOS .....</b>	<b>80</b>
<b>4.5.2. Análisis F.O.D.A. ....</b>	<b>82</b>
<b>4.5.3. F.O.D.A. Estratégico .....</b>	<b>83</b>
<b>4.5.4. Mejoramiento del Proceso de Organización .....</b>	<b>84</b>
<b>Estructura Orgánica .....</b>	<b>84</b>
<b>4.5.5. Manual de Funciones .....</b>	<b>87</b>
<b>Proceso Gobernante o Estratégico.....</b>	<b>87</b>
<b>Procesos Habilitante de Apoyo .....</b>	<b>90</b>
<b>Procesos Operativos o Agregados de Valor .....</b>	<b>94</b>
<b>4.5.6. FASE DOS: PROGRAMAS Y PROYECTOS .....</b>	<b>98</b>
<b>4.5.6.1 PLAN OPERATIVO ANUAL .....</b>	<b>98</b>
<b>PLAN OPERATIVO ANUAL .....</b>	<b>101</b>

<b>(POA) AÑO 2015</b> .....	<b>101</b>
<b>INSTITUCIÓN: GAD PARROQUIAL RURAL SIMÓN BOLÍVAR</b> .....	<b>101</b>
<b>BASE LEGAL</b> .....	<b>101</b>
<b>MISIÓN</b> .....	<b>101</b>
<b>VISIÓN</b> .....	<b>101</b>
<b>OBJETIVO DEL PLAN:</b> .....	<b>101</b>
<b>ESTRATEGIAS DE ACCIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	<b>101</b>
<b>CUADRO 9: PLAN OPERATIVO ANUAL PARA EL GAD PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR</b> .....	<b>102</b>
<b>PLAN OPERATIVO ANUAL</b> .....	<b>102</b>
<b>(POA) AÑO 2015</b> .....	<b>102</b>
<b>INSTITUCIÓN: GAD PARROQUIAL RURAL SIIMÓN BOLÍVAR</b> .....	<b>102</b>
<b>BASE LEGAL: Constitución De La Republica Del Ecuador-2008</b> .....	<b>102</b>
<b>ESTRATEGIAS DE ACCIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	<b>103</b>
<b>4.5.6.2 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>104</b>
<b>CUADRO 10: PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>105</b>
<b>CUADRO 11: PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN</b> .....	<b>106</b>
<b>4.5.7 TERCERO FASE: PRESUPUESTO</b> .....	<b>107</b>
<b>4.5.7.1. Asignación de recurso</b> .....	<b>107</b>
<b>4.5.7.2. Presupuesto participativo</b> .....	<b>107</b>
<b>Presupuesto Participativo Institucional</b> .....	<b>108</b>
<b>Ficha para la Evaluación del Desempeño</b> .....	<b>109</b>
<b>4.6. PLAN DE ACCIÓN</b> .....	<b>112</b>
<b>4.7. PRESUPUESTO</b> .....	<b>114</b>
<b>4.7.1. Presupuesto referencial</b> .....	<b>114</b>

<b>4.8 CONCLUSIONES.....</b>	<b>115</b>
<b>4.9 RECOMENDACIONES.....</b>	<b>116</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXO N°I: Carta Aval .....</b>	<b>122</b>
<b>ANEXO N° II: Encuesta a las autoridades .....</b>	<b>123</b>
<b>ANEXO N° IV: Como llegar a Simón Bolívar.....</b>	<b>129</b>
<b>ANEXO N° V: Instalación del GAD Parroquial Rural Simón Bolívar.....</b>	<b>129</b>
<b>ANEXO N° VI: Conversatorio con el Presidente de la Parroquia Simón Bolívar .....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXO N° VII: Conversatorio a los habitantes de la Parroquia .....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXO N° VIII: Cuadro de la Problemática .....</b>	<b>131</b>
<b>ANEXO N° XV: Ficha de Evaluación .....</b>	<b>132</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: Sostenibilidad .....	55
TABLA N° 2: Innovación .....	56
TABLA N° 3: Servicios brindados .....	57
TABLA N° 4: Estrategias.....	58
TABLA N° 5: Motivación.....	59
TABLA N° 6: Plan Anual de Capacitación.....	60
TABLA N° 7: Gestión de las autoridades .....	61
TABLA N° 8: Atención Brindada.....	62
TABLA N° 9: Actividades eficaces .....	63
TABLA N° 10: Reglamento interno .....	64
TABLA N° 11: Objetivos institucionales .....	65
TABLA N° 12: Cursos de acción.....	66
TABLA N° 13: Estructura organizacional .....	67
TABLA N° 14: Funciones.....	68
TABLA N° 15: Leyes.....	69
TABLA N° 16: Indicadores de Gestión .....	70
TABLA N° 17: Participación Local .....	71
TABLA N° 18: Modelo de gestión por resultados.....	72
TABLA N° 19: Ficha de Evaluación .....	110



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: Sostenibilidad .....	55
GRÁFICO N° 2: Innovación .....	56
GRÁFICO N° 3: Servicios brindados .....	57
GRÁFICO N° 4: Estrategias .....	58
GRÁFICO N° 5: Motivación .....	59
GRÁFICO N° 6: Plan Anual de Capacitación .....	60
GRÁFICO N° 7: Gestión de las autoridades .....	61
GRÁFICO N° 8: Atención Brindada.....	62
GRÁFICO N° 9: Actividades eficaces .....	63
GRÁFICO N° 10: Reglamento interno .....	64
GRÁFICO N° 11: Objetivos institucionales .....	65
GRÁFICO N° 12: Cursos de acción.....	66
GRÁFICO N° 13: Estructura organizacional .....	67
GRÁFICO N° 14: Funciones .....	68
GRÁFICO N° 15: Leyes .....	69
GRÁFICO N° 16: Indicadores de Gestión .....	70
GRÁFICO N° 17: Participación Local.....	71
GRÁFICO N° 18: Modelo de gestión por resultados.....	72
GRÁFICO N° 19: Modelo de Gestión por Resultados .....	79
GRÁFICO N° 20: Organigrama Estructural del GAD Parroquial de Simón Bolívar .....	84
GRÁFICO N° 21: Organigrama Posicional .....	85
GRÁFICO N° 22: Estructura de Procesos .....	86

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Operacionalización de la Variable Independiente.....	10
CUADRO N° 2 Operacionalización de la Variable Dependiente .....	10
CUADRO N° 3 Directiva de la Parroquia Simón Bolívar .....	14
CUADRO N° 4 Proceso Administrativo.....	17
CUADRO N° 5: Población de la parroquia.....	48
CUADRO N° 6: Análisis F.O.D.A.....	82
CUADRO N° 7: F.O.D.A. Estratégico.....	83
CUADRO N° 8: Plan de Acción .....	112

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° I:	Carta Aval .....	122
ANEXO N° II:	Encuesta a las autoridades.....	123
ANEXO N° III:	Encuesta a los Ciudadanos de la Parroquia Simón Bolívar.....	125
ANEXO N° IV:	Como llegar a Simón Bolívar.....	129
ANEXO N° V:	Instalación del GAD Parroquial Rural Simón Bolívar.....	129
ANEXO N° VI:	Conversatorio con el Presidente de la Parroquia Simón Bolívar.....	130
ANEXO N° VII:	Conversatorio a los habitantes de la Parroquia .....	130
ANEXO N° VIII:	Cuadro de la problemática.....	131
ANEXO N° XV:	Ficha de Evaluación.....	132

## INTRODUCCIÓN

A través de la ejecución de un diseño se logrará precisar el proceso a seguir de manera segura, asignando funciones, puestos de trabajos, para poder cumplir con los objetivos de la institución.

Se deberá cumplir con el objetivo final con la finalidad de satisfacer las necesidades de los habitantes, logrando establecer un modelo de gestión de resultados el cual permitirá que acciones se puedan establecer según la dirección estratégica determinada por las diferentes organizaciones. Se realizó el presente trabajo de investigación que contiene los siguientes capítulos:

En el Primer Capítulo, se enfoca en dos aspectos la teórica y la descripción como nociones primordiales, definiciones, discernimientos, diferencias; además la reseña histórica de la Parroquia Simón Bolívar y estructura actual de su cabildo.

En el Segundo Capítulo, se describe la situación actual que se empleó como los aspectos metodológicos, los cuales sirvieron de ayuda en el proceso de la investigación.

En el Tercer Capítulo, se realizó el análisis e interpretación de resultados, como la entrevista y encuesta para un principal esclarecimiento de las variables

En el Cuarto Capítulo, hace referencia a la propuesta, basándose en los resultados que se han tenido en lo largo de las distintas investigaciones realizadas, con la finalidad de poder cumplir con nuestros objetivos que aportará a los desenvolvimientos de la ciudadanía.

## **MARCO CONTEXTUAL**

### **1. TEMA**

El modelo de gestión y su incidencia en el desarrollo organizacional, a través de la aplicación de métodos, técnicas e instrumentos de recopilación de información confiable y relevante. Diseño de un Modelo de Gestión por Resultados para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2015.

### **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

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

A nivel mundial se han obtenido un sinnúmero de cambios trayendo consigo un amplio desarrollo para algunos países se podría decir debido a los diferentes sistemas e ideologías políticas, tanto para el ámbito privado y público, como también se debe recalcar la importancia de la administración pública antigua y moderna aplicada en ciertos países, sin embargo los funcionarios públicos deben tener la idea clara de sus funciones en el sector público.

La administración ha evolucionado en los últimos tiempos donde da paso a la gestión pública describe un cambio permanente en donde los gobiernos tratan de evolucionar e introducir una cultura de cooperación orientadas a la gestión por resultados.

Se establece en el Ecuador como unidades básicas a las comunidades, parroquias urbanas, las mismas que bajo una política de planificación dada en los últimos años por las Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, permite que este tipo de organización de los pueblos reconocida como gobiernos locales cuenten

con un grado de descentralización y desconcentración por parte de responsabilidad del gobierno central.

El Ecuador es un estado soberano, con un área de 283.561km<sup>2</sup> de extensión que comparte América del Sur en la Zona Andina, se divide político – administrativamente en 24 provincias, 221 cantones y 1.500 parroquias, tiene sus distintos niveles de gobierno según la Constitución de la República del 2008, comprendida en: regiones, provincias, cantones, parroquias y las circunscripciones territoriales, las cuales se crearán de manera progresiva.

El Código Orgánico de Ordenamiento Territorial Autonomía y Descentralizado, establece la descentralización y una redistribución equitativa de los recursos, la asignación de competencias a gobiernos locales y la Autonomía Administrativa, la que da un giro sustancial al paradigma administrativo.

Los pequeños territorios se han desarrollado ante el nacimiento de la ley de Comunas según Registro Oficial No. 558 del 6 de agosto de 1937, apareciendo de esta manera formas de organización rurales con autonomía administrativa amparadas en la constitución y representadas por un cabildo comunal, el mismo que debe verla por los intereses de sus habitantes, el desarrollo de su territorio y el fortalecimiento de su identidad cultural.

En la provincia de Santa Elena, existen tres cantones, La Libertad, Salinas y Santa Elena.

El Cantón Santa Elena cuenta con seis parroquias rurales, Atahualpa, Colonche, Chanduy, Manglaralto, Simón Bolívar (Julio Moreno) y San José de Ancón. Simón Bolívar se encuentra ubicada al este de la provincia de Santa Elena, cuenta con una extensión de 557,50 km<sup>2</sup>, está ubicada en plena cordillera Chongón-Colonche y cuenta con los recintos Juntas del Pacífico, Limoncito, Sube y Baja, Sacachún, Bellavista, Santa Ana, Ícera, La Naranja, Frutilla, Río Seco.

Originalmente era conocido como La Barranca, por sus valles y barrancos; cuando se convirtió en recinto la bautizaron como Simón Bolívar. En marzo de 1928, el ministro del Interior del régimen del Dr. Isidro Ayora, don Julio Moreno Peña Herrera (ideólogo liberal), gestionó la Parroquialización y en su homenaje los moradores sugirieron su nombre.

La parroquia rural de Simón Bolívar, ubicada en la provincia de Santa Elena, situada a una hora de distancia de la perla del Pacífico Guayaquil, en su territorio está la cordillera Chongón – Colonche, territorio de riqueza patrimonial, sitio agrícola y ganadero tales como ganado vacuno, porcino y caballar.

La deficiente aplicación del modelo de gestión por parte de las autoridades del cabildo de la parroquia Simón Bolívar (Julio Moreno), constituye un problema central, generando un limitado desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralización parroquial antes mencionada.

En el cabildo de la comuna Simón Bolívar (Julio Moreno) se evidencia una escasa aplicación de los procesos administrativos en el cabildo del gobierno local por un limitado conocimiento en la gestión administrativa por parte de las autoridades y funcionarios que administran. Todo este problema origina servicios deficientes y una ciudadanía insatisfecha al recibir servicios y obras que no son suficientes para sus necesidades ni para el progreso de la parroquia.

La ciudadanía en general y las propias autoridades y funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial poseen desconocimiento de las leyes, normas y reglamentos, para conocer su alcance de intervención entre otras cosas, lo que provoca un desconocimiento de las leyes que puedan orientar a la implementación de un modelo de gestión eficiente teniendo como resultado objetivos confusos o inalcanzables que puedan mejorar la calidad de vida de la población de Julio Moreno.

Otro de los factores son los indicadores de gestión que son aplicados de manera incorrecta lo que conlleva a un escaso procedimiento que permita medir o verificar el cumplimiento de las metas de las actividades y proyectos que el cabildo realiza, llevando al fracaso o a servicios insatisfechos desconociendo la importancia del modelo de gestión en el desarrollo organizacional.

El cabildo parroquial Simón Bolívar realiza inadecuados lineamientos de seguimiento y control en proyectos y actividades emprendidas por las autoridades generadas por el desconocimiento de los procedimientos para ejecutar los lineamientos el mismo que contribuye a una incorrecta toma de decisiones en los mismos generando una perspectiva poco confiable entre los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia acerca de su gestión.

La escasa participación local en las asambleas generales en la parroquia por parte de los pobladores genera un bajo nivel de pertenencia o participación en la toma de decisiones provocando que la ciudadanía este desinformados de los temas de la comunidad o de los asuntos que los aquejan así también se tiene como resultado que este problema conlleva al retraso del desarrollo de la parroquia.

Se debe mencionar también que el gobierno local de Simón Bolívar presenta un escaso nivel de lineamientos de control como el seguimiento y evaluación de los proyectos y actividades que se ejecutan. Con lo expuesto anteriormente se debe mencionar que el cabildo presenta problemas los mismos que pueden solucionarse mediante la implementación de un modelos de gestión por resultados para el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar el mismo que permitirá cambios fundamentales en la gestión, contribuyendo al desarrollo de la institución y al cumplimiento acorde a las necesidades que tiene la parroquia.



### **3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo incurre el modelo de gestión en el progreso organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, año 2015?

### **4. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo inciden los limitados conocimientos de la gestión administrativa en la aplicación de los procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar?

¿Cómo influye el desconocimiento de las leyes en la implementación de un modelo de gestión eficiente en el GAD parroquial de Simón Bolívar?

¿De qué manera incide los escasos procedimientos de indicadores de gestión para la medición o verificación del cumplimiento de las metas institucionales?

¿Cómo influye el desconocimiento de los procedimientos para ejecutar los lineamientos de seguimiento y control de las actividades y proyectos del cabildo?

¿El bajo nivel de pertenencia o participación local influye en la toma de decisiones tratados en las asambleas generales convocadas por el cabildo?

¿Cree usted que el diseño de un modelo de gestión por resultados aportará al progreso organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena?

## **5. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación es significativo puesto que constituye una manera de orientar la forma de elaborar y ejecutar los modelos de gestión dentro del gobierno local. Para ello se toma en cuenta el poco conocimiento que existe en los funcionarios en los temas relacionados a su gestión administrativa, por lo que el proyecto contendrá todos estos conceptos y a la vez sus ejemplos. Otro fragmento importante es la ciudadanía la misma que debe estar a lo tanto de estos temas para no caer en el error de sólo criticar por una mala gestión.

Es importante mencionar que la administración y la gestión como tal, son teóricamente diferente y se interrelacionan para dinamizar las actividades, por otro lado el modelo de gestión por resultado se encuentra vinculado directamente con los modelos de gestión y sus indicadores que influirán positivamente en beneficio el GAD.

Acorde con lo investigado se pretende diseñar un modelo de gestión por resultados, el mismo que será la herramienta primordial para los involucrados en el GAD Parroquial Rural de Simón Bolívar el cual servirá de ayuda aclarando ciertas dudas y por ende enriquecer los conocimientos de nuestros representantes. La gestión por resultados se realiza en una organización para alcanzar la eficiencia y eficacia a través de la administración efectuada de los mismos por sus autoridades.

La gestión por resultados permitirá observar los efectos negativos y positivos de cada proceso, como una manera de evaluación de la organización, con el fin de lograr cambios importantes, como en el desempeño, en la planificación, en la satisfacción de necesidades. Todo esto con el afán de optimizar el desarrollo organizacional y con ello tener resultados de los bienes y servicio que presta esta organización, teniendo una imagen institucional hacia los usuarios en este caso los ciudadanos de la parroquia con un servicio de calidad.

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1. Objetivo General**

Evaluar el modelo de gestión y su incidente en el progreso organizacional, a través de la aplicación de técnicas e instrumentos de recopilación de información confiable enfocados al diseño de un modelo de gestión por resultados para el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015.

### **6.2. Objetivos Específicos**

Fundamentar en función de las diferentes teorías de autores de los modelos de gestión a través de consultas bibliográficas, las mismas que facilitarán el conocimiento del objeto de estudio.

Delinear los métodos de investigación utilizando la metodología más idónea para orientar el proceso de investigación.

Diagnosticar la incidencia de los limitados conocimientos de la gestión administrativa en la aplicación de los procesos administrativos, a través de un diálogo con las autoridades del gobierno local de Simón Bolívar.

Evaluar la incidencia de los escasos procedimientos de indicadores de gestión para la medición o verificación del cumplimiento de las metas institucionales por medio de la observación directa y las encuestas a los directivos del cabildo.

Diseñar un modelo de gestión por resultados que permita el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.

## **7. HIPÓTESIS**

El modelo de gestión mejorará el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2015.

## **8. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

El tema del proyecto de la presente investigación es:

- a) Variable Independiente: **MODELO DE GESTIÓN**
  
- b) Variable Dependiente: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL**



**CUADRON°2 Operacionalización de la Variable Dependiente**

HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	INSTRUMENTOS
<p><b>La incidencia de los modelos de gestión mejorara el desarrollo organizacional en el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.</b></p>	<p align="center"><b>DESARROLLO ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>Es el cambio sistemático a través de las estrategias que emplea la institución, con el fin de reestructurar o modificar su clima y comportamiento organizacional dirigidos al desarrollo del personal, bajo la responsabilidad de las acciones realizadas y a su vez garanticen el logro de satisfacer las necesidades de la colectividad.</p>	<p>CAMBIO SISTEMÁTICO</p>	<p>Sostenibilidad Innovación</p>	<p>¿El gobierno parroquial podrá afrontar un cambio?</p>	<p align="center">ENTREVISTAS  ENCUESTAS  OBSERVACIÓN DIRECTA</p>
			<p>ESTRATEGIAS</p>	<p>Metas Acciones</p>	<p>¿Piensa usted que el cabildo debe innovar sus recursos en general?</p>	
			<p>CLIMA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</p>	<p>Motivación y liderazgo Satisfacción laboral Rendimiento</p>	<p>¿Debe emplear el gobierno local nuevas estrategias que garanticen una gestión más eficiente?</p>	
			<p>DESARROLLO DEL PERSONAL</p>	<p>Plan anual de capacitaciones</p>	<p>¿Existe motivación por parte de las autoridades hacia los funcionarios de la institución?</p>	
			<p>SATISFACCIÓN DE NECESIDADES</p>	<p>Gestión de necesidades Nivel de satisfacción</p>	<p>¿En el plan operativo anual está planificado un plan de capacitación para los dirigentes del cabildo?</p> <p>¿Los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia rural de Simón Bolívar se sienten satisfechos por la gestión de las autoridades de la institución?</p>	

**Fuente:** Investigación Directa

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo Guale

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO TEÓRICO**

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

Desde la segunda guerra mundial en donde la administración japonesa toma forma con un enfoque más claro de alcanzar la calidad total he ahí que surgen los modelos de gestión para los países desarrollados, y los países de primer y tercer mundo como una manera de alcanzar el éxito empresarial.

En la era actual y a medida que avanza la forma de concebir y desarrollarse el conocimiento externo e interno de las organizaciones públicas y privadas se utilizan los modelos de gestión para lograr sus respectivas metas, independientemente del sector o el fin que tengan se implementan estos modelos siendo el objetivo mejorar su productividad.

En el mundo la administración pública o también denominada la nueva gestión pública ha evolucionado y con ello la adaptación de estrategias empresariales privadas aplicadas en el sector público como una manera de lograr la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que reciben un bien o servicio a través de instituciones, estos modelos son adaptados de acuerdo a las circunstancias en la que se encuentra el gobierno o el estado, sin perder su objetivo el cumplimiento de metas y la eficiencia de la institución.

En nuestro país (Ecuador) en los últimos años se ha generado una cultura de planificación a través de la Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo, y con ello las directrices de implementar modelos de gestión en el sector público, buscando bienes y servicios de calidad, eficiente y eficaces, desarrollando las instituciones y que estén articuladas con la constitución de la República del

Ecuador y con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir para mejorar la administración gubernamental.

El estado Ecuatoriano como una forma de estar al alcance de la ciudadanía, atender a sus necesidades, tener esa relación directa gobierno – pueblo, inicio el proceso de descentralización y desconcentración del poder del Estado en diferentes niveles del mismo, en este caso para los habitantes de manera organizada como las comunidades o unidades de base estarán bajo la jurisdicción de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales como una forma de encaminar los procesos o políticas del estado en el buen vivir de los ecuatorianos.

El Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017, en el objetivo1 instituye que la tarea y la asistencia pública que se ejecuta todo aquello haciendo referencia a una administración decadente por parte de las instituciones y del mal servicio recibido por parte de los usuarios.

La parroquia Simón Bolívar conocida también como Julio Moreno, fue creada el 28 de marzo de 1928, con 85 años constituida como tal y con una población alrededor de 3.296 habitantes según el último censo poblacional del 2010. Ubicada a una hora de la capital de la provincia del Guayas (Guayaquil) en plena cordillera Chongón-Colonche, constituida por los recintos como Juntas del Pacífico, Sube Y Baja, Bellavista, Santa Ana, Ícera, la Naranja y Frutilla.

Con una extensión de 557.50 km<sup>2</sup>, la parroquia es eminentemente agrícola, siendo su única actividad económica. Su estructura política está conformada por el gobierno local parroquial, integrada por la asamblea general, presidente, vicepresidente, secretaria, tesorero, síndico y comisiones especiales.

En la Parroquia existen Asociaciones:



- Artesanos
- Cirueleros
- Microempresa Textil
- Ganaderos

Otras instituciones en el sector son las Defensorías Comunitarias impulsadas por el Plan internacional, existe el Cuerpo de Bombero y la Iglesia.

### CUADRO N° 3 Directiva de la Parroquia Simón Bolívar

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>CARGO</b>
<b>Sr. Francisco Lino González</b>	<b>Presidente</b>
<b>Sr. Euclides Neira Lavayen</b>	<b>Vicepresidente</b>
<b>Sr. Alfredo Maldonado L.</b>	<b>Tesorero – Secretario</b>
<b>Sra. Erika Cruz</b>	<b>Vocal</b>
<b>Sr. Milton Choez Vera</b>	<b>Vocal</b>
<b>Sr. Honorio Rivera R.</b>	<b>Vocal</b>

**Fuente:** GAD Parroquial Simón Bolívar  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo Guale

**Las gestiones y la deficiente aplicación de un modelo realizadas a lo largo de los años por anteriores representantes no fueron suficientes logrando la obstaculización de los objetivos, metas y por supuesto un bajo nivel de desarrollo de la organización, lo que género problemas secundarios y como resultado una población insatisfecha.**

La carencia de un modelo de gestión afecta de manera ineficaz e inadecuada la correcta aplicación de la gestión administrativa, la toma de decisiones en temas de interés colectivo que afectan a lo largo el desarrollo comunal y el éxito de una correcta administración en el cabildo de Simón Bolívar.

Por tanto, el siguiente trabajo de investigación es un instrumento para los directivos y funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar o Julio Moreno que les permitirá realizar sus actividades o labores de manera eficiente y eficaz, en él también se establecen lineamientos y políticas que permitan una dirección más clara de cómo alcanzar sus objetivos y metas de la institución, del Plan de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial, así como de contribuir al cumplimiento del objetivo número tres del Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017 (Mejorar la Calidad de Vida), y de la política establecida en la Constitución de la República del Ecuador 2008.

## **1.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **1.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE - Modelo De Gestión**

La palabra modelo proviene del italiano “modelo” que quiere decir tomar referencia de algo. Esta palabra tiene diversos significados y puede utilizarse en distintos ámbitos, pero desde el punto de vista de las ciencias sociales manifestamos que es el esquema o arquetipo susceptible de imitación.

Según la (RAE, 2010), modelo significa Arquetipo o punto de referencia para imitarlo o reproducirlo. Así también es un esquema teórico, generalmente en forma matemática, de un sistema o de una realidad compleja, como la evolución económica de un país, que se elabora para facilitar su comprensión y el estudio de su comportamiento.

Por otro lado, la palabra gestión proviene del latín “gestio” o “gestionis”, y es la acción o efecto de gestionar o de administrar. Considerado como una ciencia empírica antigua interpretada de diversas formas de acuerdo a las necesidades, en concreto la gestión es como se resuelve un asunto o proyecto de una organización.

(Velásquez, 2003), “La gestión, es decir, realizar actividades adecuados al beneficio de un negocio; instala al empresario frente a un modo gerencial, encaminado a los resultados”.

Según (Fantova, 2005), es el ejercicio de compromisos sobre un asunto es decir, sobre un ligado de movimientos, basado en características especiales como la preocupación por la disposición de los recursos necesarios; la coordinación de sus actividades; y la rendición de cuentas.

Conociendo los significados de cada palabra, podemos manifestar que un modelo de gestión es un proyecto o marco de referencia con un fin público o privado teniendo como objetivo la eficiencia y calidad de los servicios que brindan.

Un modelo de gestión en el mundo empresarial busca la obtención de ganancias económicas, los mismos modelos adaptados a la administración pública en cambio busca el bienestar social de la población, a través de procesos nuevos o interacciones planificadas en los procesos administrativos se busca elevar la eficiencia, la eficacia, la productividad y la efectividad de la red de producción institucional y alcanzar un balance global positivo por tanto la implementación de los mismos en el país procura cumplir y atender las necesidades bajo un parámetro de satisfacción alto.

Según (Kerlinge & Lee, 2002) define como el modelo que propone la administración de los recursos públicos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno, en un período de tiempo determinado. De esta forma, permite gestionar y evaluar la acción de las organizaciones del Estado con relación a las políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad. A la gestión por resultados (también denominada administración por objetivos o dirección por resultados).Puede definirse

### **1.2.2. DIMENSIONES DEL MODELO DE GESTIÓN**

- Gestión Administrativa
- Leyes

- Objetivos

### 1.2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es un conjunto de diligencias o trámites para cumplir con las metas establecidas en la empresa, determinada por las unidades mediante las tomas de decisiones, según la apreciación de (Velásquez, 2003).

La gestión administrativa no es otra cosa que la ejecución del proceso administrativo, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar. Se considera la integración dentro de este proceso por la evolución de la administración y por la importancia que tienen de acuerdo a las investigaciones o estudios de algunos autores tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 4 Proceso Administrativo**

	<b>ELEMENTOS</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>ETAPAS</b>
<b>MECÁNICA</b>	<b>Planeación</b> Es el camino de acción en el cual la organización se orienta alcanzar.	<b>¿Qué se va hacer?</b>	<b>Misión</b> Visión Proyectos
	<b>Organización</b> Se refiere a la estructuración en cuanto a las funciones y los niveles jerárquicos.	<b>¿Cómo se va hacer?</b>	<b>División del trabajo</b> Coordinación
	<b>Integración</b> Busca el desarrollo de las fases mecánica y dinámica para su eficaz funcionamiento.	<b>¿Con que se va hacer? y ¿Con quién?</b>	<b>Selección</b> Desarrollo Contratación
<b>DINÁMICA</b>	<b>Dirección</b> Cada acción o actividad realizada en la organización, esta etapa busca la coordinación y la vigilancia del mismo.	<b>¿Vigilar que se haga?</b>	<b>Toma de decisiones</b> Motivación Comunicación
	<b>Control</b> Establecer lineamientos o sistemas que permita la medición de los resultados antes y después para conocer si se alcanzó lo esperado.	<b>¿Cómo se ha hecho?</b>	<b>Medición</b> Retroalimentación

**Fuente:** GAD Parroquial Simón Bolívar

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo Guale

Todo proceso administrativo está presente en las instituciones u organizaciones es fundamental para alcanzar el éxito, es no es el caso del cabildo de Julio Moreno ya que debe emplearlo correctamente, su ejecución implica que las personas conozcan su proceso y lo que genera así de su definición.

#### **1.2.2.1.1. Planeación**

Es el primer elemento dentro del proceso, considerado el punto en el cual se define las metas, estrategias u objetivos que determinan el horizonte de una institución u organización. Toda organización debe saber que va hacer, en que tiempo, y a que costo, todas estas acciones permitirán encaminar a la institución en su desarrollo.

Para (Münch, 2010) la planeación se refiere a lo que se va a realizar para cumplir los objetivos, a través de la exposición del entorno y la cultura de habilidades para reducir peligros expuestos a lograr la misión y visión organizacional con una mayor posibilidad de triunfo en la organización.

Se determina obtener beneficios y ventajas que sean rendidoras para la empresa, estableciendo su misión, visión y los objetivos.

#### **Misión**

La misión en una institución es la razón de ser la misma, del porqué de su existencia, es decir, la guía permanente para los directivos o funcionarios para la correcta toma de decisiones.

(Amaru, 2009), describe que la misión es una especie de la manera de como percibimos las amenazas y oportunidades de una comunidad u organización

Por tal motivo nos permite articular acciones con lo que son capaces de realizar, permitiendo satisfacer las necesidades futuras y solucionando circunstancias que pueda presentar la institución.

La misión es lo que realiza la organización con la finalidad de lograr satisfacer necesidades de los clientes y los usuarios., según (Hernández & Rodríguez, 2011).

Por tal motivo nos permite articular acciones con lo que son capaces de realizar, permitiendo satisfacer las necesidades futuras y solucionando circunstancias que pueda presentar la institución

## **Visión**

Según (Chiavenato, 2009), la visión es lo que se pretende lograr a un futuro en una organización, se plantea como un proyecto que se quiere realizar a largo plazo con la finalidad de alcanzar los objetivos.

Es la herramienta que permite proyectar en tiempo futuro a la institución, de manera realista ante usuarios internos y externos, en cada actividad, o en cada función. Es la manera en que la imagen de la misma quiere alcanzar en determinado tiempo y espacio de acuerdo a lo planeado.

La Visión para (Fleitman, 2000), es el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad.

El gobierno parroquial posee estos elementos antes mencionado sin embargo como se propone aquí en este trabajo se sugieren nuevos objetivos ya que estos están obsoletos y desactualizados no van con su necesidad actual.

### **1.2.2.1.2. Organización**

El proceso de organización para (Münch, 2010) se logra a través de la división del trabajo, establecer las jerarquías como también las responsabilidades y funciones. Es la manera que se utiliza para poder lograr los objetivos trazados.

En esta etapa se establecen los procedimientos y mecanismos mediante una estructura orgánica por medio del organigrama que determine las funciones de quienes constituyen la organización para conseguir los objetivos propuestos. Para (Mendéz, 2009) la organización se refiere a la estructura técnica de las relaciones, que deben darse entre las jerarquías, funciones y obligaciones individuales imprescindibles en un organismo social para mejorar la eficiencia.

Para (Amaru, 2009) el proceso de organización comprende la división del trabajo, delegar responsabilidades con el fin de coordinar las diversas acciones, optimizar recursos y actuar conforme a lo planificado.

### **Estructura Orgánica**

Pieza o elemento fundamental en el proceso de organización y es el esquema de jerarquización y división de funciones y responsabilidades representada gráficamente por el organigrama, en él se muestran los puestos de trabajo y con ello un mejor aprovechamiento de los recursos de la institución.

(Chiavenato, 2009), determina que para lograr que una empresa u organización logre sus objetivos funcionando adecuadamente se necesita de tareas, recursos y una buena relación laboral. Una estructura organizacional lo componen los órganos, equipos, jerarquías, puestos para lograr el buen uso de sus recursos.

Para (Bateman & Snell, 2009) la estructura orgánica se enfoca en la división de trabajo y en las relaciones de dependencia y autoridad

Es fundamental determinar el grado de responsabilidad dentro del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar así también como definir sus actividades, sus funciones y su responsabilidad ya que se organiza mejor la gestión y las actividades, determinando así su grado de responsabilidad ante alguna situación.

#### **1.2.2.1.3. Integración**

El proceso de integración para (Chiavenato, 2009), radica en sistematizar y coordinar tanto a los directivos de una organización como también a los empleados, para que de esta manera interactúen ambas partes de la organización y poder evitar conflictos e inconvenientes.

Podemos establecer que este proceso es muy indispensable y consiste en seleccionar al talento humano adecuado que posea conocimientos necesarios para lograr los objetivos que se planeó y se organizó de acuerdo a lo que cuenta la institución.

#### **Recursos**

Los recursos son todos aquellos que constituyen de alguna manera la organización ya pueden ser tecnológicos, materiales o humanos y que son de tal importancia para que las funciones o actividades de la misma se cumplan eficientemente tal como manifiesta en lo siguiente:

Los recursos materiales son definidos para (Hernández & Rodríguez, 2011) como los bienes que le aceptan a la sociedad verificar la transformación de los bienes o servicios con los que indemniza las insuficiencias de clientes o usuarios.

Constituidos como bienes tangibles que tiene la institución que ayudan o contribuyen al cumplimiento o logro de los objetivos, todo esto ayuda a que la institución sea más efectiva al momento de brindar sus servicios tal como



establece (Fincowsky, 2009) que los recursos forman los avisos humanos, materiales, tecnológicos y financieros.

### **Talento Humano**

Para (Münch, 2010) el talento humano son las personas que con sus cualidades, destrezas y conocimientos forman un elemento fundamental en una empresa u organización logrando las metas y objetivos trazados, estas personas están capacitadas para desempeñar cargos en los distintos puestos y niveles jerárquicos.

Considerado en la actualidad un capital y pilar fundamental dentro de la organización por sus habilidades, destrezas y conocimientos propias útiles para el alcance del éxito personal y el éxito de la institución.

El talento humano tiene un rol significativo en el mejoramiento de las organizaciones, según (Ospina, 2010).

Integración de los recursos y del talento humano dentro de la organización, ya que juegan a la ficha clave para el desarrollo institucional del cabildo de la parroquia.

#### **1.2.2.1.4. Dirección**

Considerado como la esencia de la administración, en este proceso se ejecutan las tareas, actividades o labores de la organización que fueron planificados con anterioridad. En él se consideran factores como la comunicación y la toma oportuna de decisiones las mismas que tendrán una consecución de lo planeado.

El proceso de dirección consiste para (Amaru, 2009), en ejecutar las diversas actividades planteadas dirigiéndolas para que no existan errores implicando variaciones cuyo propósito es cumplir los objetivos.

Dentro de los factores antes mencionado podemos decir que la comunicación entre los miembros de la organización es de vital importancia así como la toma de decisiones oportunas permitirán direccionar y alcanzar el éxito en la institución tal como manifiesta (Münch, 2010), la dirección emprende a la ejecución de los procedimientos mediante la estructura organizacional, con esmero de los grupos sociales.

(Chiavenato, 2009), la dirección es una parte del proceso administrativo el cual se encarga de guiar, coordinar a las personas para que desempeñen sus actividades adecuadamente y de esta manera poder alcanzar sus objetivos optimizando sus recursos.

## **Comunicación**

La comunicación dentro de la organización entre individuos, niveles jerárquicos y departamentales permite el intercambio de información y contribuye a la construcción de una ambiente laboral armonioso y confiable, el mismo que garantiza la credibilidad tanto de las personas como de la organización.

Para (Torres, 2009) describe que la comunicación es un medio donde las personas interactúan dando a conocer sus ideas, comportamientos y emociones rompiendo barreras y obteniendo que de esta manera exista una mejor relación laboral

La comunicación alcanza un medio para trasladar indagación con un significado preciso, según (Fincowsky, 2009).

## **Toma de Decisiones**

La toma de decisiones es considerado como el proceso en que los niveles jerárquicos identifican una necesidad de decisión, establecen alternativas o posibles soluciones y eligen la más idónea y correcta pensando siempre en el bienestar colectivo, con el fin de evaluar los resultados en un tiempo determinado.

Independientemente del fin que tenga la organización puede ser público o privado, se debe escoger las mejores decisiones en beneficio de la empresa pueden ser estas decisiones de estrategias, planes, acciones o políticas.

Tener una meta clara, tomar decisiones acertadas permitirá que el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Simón Bolívar pueda crecer de manera institucional, ya que estos elementos deben tener todos los que conforman los representantes para que el equipo pueda trabajar en conjunto por el bienestar de la institución y el progreso de la parroquia.

#### **1.2.2.1.5. Control**

(Amaru, 2009), indica que accede a conservar cualquier sistema encaminado hacia el objetivo.

Esta etapa del proceso es la más importante sin desmerecer a las otras, ya en que ella debe cumplirse de manera permanente ya que su intervención oportuna podrá detectar posibles desviaciones de los mismos y se podrá tomar medidas correctivas para encaminar nuevamente dicho proyecto y así cumplir lo ejecutado y con ello los objetivos institucionales.

El control es un proceso que se realiza con el fin de que las actividades sean cumplidas y no exista alguna alteración e inconveniente alguna en las acciones realizadas (Fincowsky, 2009).

#### **Monitoreo**

Es aquel seguimiento continuo y permanente que se realiza en las actividades o proyectos con el fin de indagar o conocer si al momento de ejecutarse dicha actividad o proyecto están cumpliendo sus objetivos tal como fueron planeados.

El monitoreo instituye un transcurso de observación y análisis que aseveren que el plan esté encaminado hacia el objetivo expresado según (Cerezo & Fernández, 2011).

## **Evaluación**

(Mercedes, 2012), la evaluación se da en programas, proyectos, actividades entre otros, para verificar las falencias que se tiene cuya elaboración puede formular para antes, durante o después de su consumación.

En el proceso de evaluación está enfocada a las conclusiones obtenidas por la observación que se realiza a los proyectos y actividades establecidas, así también para orientarlos en el período en el que fueron establecidos en el momento de ser planificados.

(Münch, 2010), la evaluación determina la como se encuentra la empresa u organización para de esta manera obtener una eficiencia, eficacia y efectividad.

### **1.2.2.2. LEYES**

Para (Echegoyen, 2013) es una prescripción de la razón, en vista del bien común y promulgada por el que tiene al cuidado la comunidad.

Las leyes se consideran como el medio para él se debe beneficiar a la colectividad, es decir que las mismas deben cumplir con ese objetivo, así también están para regir, regular, normar a la ciudadanía como un medio de poner orden a la sociedad.

#### **1.2.2.2.1 Reglamentos**

El reglamento es el conjunto de reglas, conceptos establecidos por un agente competente a fin de establecer parámetros de dependencia para realizar una tarea en específico. En términos gubernamentales, la constitución que es el máximo reglamento, que debe ser respetado y honrada por toda la nación, le otorga al poder ejecutivo poderes a fin de realizar administraciones legislativas y decidir los reglamentos y sus modificaciones que serán usados para controlar al país.

#### **1.2.2.2. Estatutos**

Los estatutos son normas jurídicas que imponen reglas de conducta (estatuyen, ordenan, establecen) en determinados ámbitos territoriales o en relación a actividades específicas. Sin bien tienen efectos generales o erga omnes, éstos lo son para todos aquellos a los que la norma se refiere en forma específica: por ejemplo el estatuto de los trabajadores, el estatuto de los comerciantes, el estatuto del peón, el estatuto universitario, etcétera, que sólo afecta o brinda derechos a los trabajadores en general, a los comerciantes o a los peones, o a los miembros de una universidad, respectivamente. Rige para los miembros actuales y los que se incorporen en el futuro, mientras el estatuto no sea modificado, anulado o derogado.

#### **1.2.2.3. OBJETIVOS**

(Amaru, 2009), los objetivos comprenden los que se quiere alcanzar y lograr en un momento determinado, son las metas, fines y propósitos que se emplean para obtener un mejor desempeño a futuro.

(Benjamín & Fincowsky, 2009), es el fin o propósito que va encaminado a cumplir con las acciones y obtener resultados.

Para toda organización es fundamental, ya que sin ellos no tienen razón de ser, toda institución debe trazarse a corto o largo plazo para tener un horizonte fijo. (García & García, 2010).

(García & García, 2010), los objetivos constituyen las deducciones que la organización espera lograr, son resultados por conseguir, determinados cuantitativamente a un tiempo definido.

Los objetivos son un soporte indispensable para alcanzar el éxito de la empresa u organización.

#### **1.2.2.4. EFECTIVIDAD**

##### **1.2.2.4.1 Eficiencia**

Según (Amaru, 2009) la eficiencia se refiere a optimizar los recursos de manera que aporta a la empresa, la eficacia es el cumplimiento de los objetivos.

La eficiencia no es otra cosa que la optimización de los recursos con los que cuenta la organización en un tiempo determinado preferiblemente en el mínimo, siempre y cuando en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales.

En cambio, la eficacia es la capacidad de lograr los objetivos de la institución de cualquier manera, independientemente del tiempo y de los recursos que se utilicen, su único fin es satisfacer las necesidades de la población de acuerdo a su campo.

##### **1.2.2.4.2 Eficacia**

(DÍAZ Llanes Miguel, 2010), comenta:

La eficacia constituye el grado en que se logran las metas y objetivos de un plan o proyecto establecido, se basa en el grado que se alcanzó los resultados esperados, mediante la eficacia se mide los esfuerzos del personal en las acciones y procedimientos que se lleven a cabo para el logro de los objetivos planificados. (pág. 54).

Por tanto la eficacia es la comparación entre lo alcanzado y lo esperado, se enfoca en lograr las metas pronosticadas por la organización, debido a que esta actividad mide los resultados alcanzados a través de los objetivos que se plantearon en la etapa inicial, teniendo en cuenta que los objetivos se encuentran bien definidos hacia el camino del éxito, y la eficacia se cumple en

menos tiempo cuando las acciones y planes son basados con los que se estipularon en los objetivos, cumpliéndose estos, de manera organizada, coordinada y ordenada en función a los establecido.

### **1.2.3. VARIABLE DEPENDIENTE - Desarrollo Organizacional**

(Robbins & Coulter, 2010), indica que el desarrollo organizacional, “son interacciones para el cambio proyectado, indagan aumentar tanto la eficacia organizacional como la prosperidad de los recursos humanos.

Apoyada en las ciencias sociales, el desarrollo organizacional basada en esta ciencia se apoya en la sociología, la economía, la experiencia práctica y la administración de las instituciones u organizaciones de acuerdo a su finalidad, teniendo como base generar conocimientos y la implementación de principios para su desarrollo.

Según (Hernández S. , 2011), el desarrollo organizacional es una destreza y estrategia vinculada con capacitaciones brindadas al personal y lograr una efectividad. Intervienen el clima organizacional, los valores las políticas que tiene la organización tratando de cumplir con la misión que posee la empresa.

En toda organización se busca el éxito constante a través de una correcta gestión, a fin de desarrollar las capacidades de acción del talento humano para perfeccionar su actuar y con ellos sus actividades dentro de la institución y con ello el logro de los objetivos planteados.

El desarrollo organizacional incluye la participación y el desenvolvimiento de los trabajadores mediante los conocimientos y destrezas en su desempeño, según (Münch, 2010).

#### **1.2.3.1. Características**

Se define las siguientes características, siendo las más significativas según (Münch, 2010);

- Basada en la modificación de la cultura organizacional.
- Busca cambios específicos en la organización.
  - Crecimiento, destino, identidad y revitalización.
  - Desarrollo del talento humano y satisfacción.
  - Eficiencia organizacional.
- Utiliza una metodología en donde el comportamiento experimentado es el pilar fundamental.
- Los agentes de cambio son externo.
- Relación estrecha entre agente de cambio y los componentes del sistema de los clientes.

#### **1.2.4. DIMENSIONES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

- Cambio Sistemático
- Estrategias
- Clima y Comportamiento Organizacional
- Desarrollo del Personal
- Satisfacción de Necesidades

##### **1.2.4.1. CAMBIO SISTEMÁTICO**



Es aquel proceso en el cual se realiza un cambio estructural a determinado sistema con el objeto de cambiar el sistema en su campo de acción y así transformar el accionar que tiene la institución.

El cambio no solo se realiza en el sistema sino también a todas las partes o conexiones que lo conforman o lo componen sea directa o indirectamente a fin de ejecutar estrategias específicas que puedan lograr los cambios que se plantean en un futuro en beneficio de la organización.

El cambio sistemático en el gobierno parroquial de Simón Bolívar será de gran importancia ya que permitirá un cambio en la estructura ya puede ser en la estructura administrativa que permita definir los niveles de responsabilidad así también como la definición clara y precisa de sus funciones.

#### **1.2.4.1.1. Sostenibilidad**

La sostenibilidad en el mundo empresarial no es otra cosa que la permanencia de la organización tanto en tiempo como en el espacio, ya que es la capacidad que tiene dicha institución para permanecer y resistir en el mercado competitivo.

En un mundo competitivo las instituciones u organizaciones tratan de sobrevivir de manera que implementan nuevas estrategias, acciones, programas, proyectos de acuerdo a la necesidad de su ámbito de acción que presenten.

Dentro de la gestión emprendida en el cabildo de la parroquia, las actividades y proyectos deben estar basadas en una estructura sólida y la fundamentación de las leyes y normas, para que sus representantes tengan como justificar su accionar y con ello puedan tener continuidad sus funciones debido a una excelente administración y con ella la satisfacción de las necesidades de la población y del progreso de la zona.

#### **1.2.4.1.2. Innovación**

Para (Amaru, 2009), la innovación es una forma que da marcha a las estructuras para reflexionar, delinear y modernizar los habituales productos que una organización mantiene, así como la exposición de efectos y diligencias que rescatan, cambiándolas por formas presentes para conseguir el adelanto y éxito en la organización.

La innovación en las organizaciones se torna el papel fundamental en los últimos tiempos debidos a que hasta la misma administración pública evoluciono y los tiempos también, así como la necesidad de los usuarios, por recibir un servicio más eficiente y de calidad óptima.

#### **1.2.4.2. ESTRATEGIAS**

Las estrategias según (Chiavenato, 2009) son planes de acción a seguir y encaminan a alcanzar los objetivos trazados.

Considerados como los medios solucionables o alternativas para llegar a alcanzar los objetivos institucionales contando siempre con la disponibilidad de los recursos ya que son parte ejecutora de dichas estrategias las mismas que encaminan a la efectividad de alcanzar el éxito.

Según (Francés, 2006), Estrategia viene de strategos, que en griego significa general. La estrategia se la define como “La ciencia y el arte del mando general aprovechado en la planeación.

Dentro de la planificación estratégica se establecen aspectos fundamentales los mismos que sirven como lineamientos de las estrategias, y contribuyen al desarrollo de la institución.

Las estrategias son muy importantes por ellos se propone algunas en el siguiente trabajo para el gobierno autónomo descentralizado parroquial a fin de puedan emplearla en la actual gestión y así puedan optimizar tiempo y recursos.

Emplearlas ayudara al desarrollo de la institución y con ello al progreso de la parroquia.

#### **1.2.4.2.1. Metas**

Las metas de una organización o institución se miden por la eficacia y la eficiencia de la misma, teniendo en cuenta que para su cumplimiento esta debe debidamente planificada ya que tendrá mucha concordancia con el tiempo ejecutado, es una comparación entre lo planificado y lo ejecutado de las actividades o proyectos.

Toda meta de una organización está relacionada primordialmente con la misión de la misma ya que jutas son la razón de ser de la misma y hacia donde desean proyectarse en el tiempo, así también hay que mencionar que los objetivos son el medio para que las metas se cumplan o que contribuyan al mismo.

Las metas deben estar claras y deben estar acordes a las necesidades de la población así también deben conocerlas los funcionarios y autoridades del cabildo, deben estas estar planteadas en un tiempo plurianual y deben tener un control y seguimiento para ver si los representantes del cabildo a través de sus actividades y proyectos están alcanzándolas.

#### **1.2.4.2.2. Acciones**

(Cerezo & Fernández, 2011), son líneas de acción con el propósito de conseguir los objetivos y encontrar los problemas existentes para darles una solución.

Las acciones dentro del trabajo de investigación proponen a las autoridades del gobierno local una respuesta corta a las interrogantes que puedan surgir a lo largo

del proceso de gestionar las actividades y proyectos del mismo. Sin embargo estas no debe estar desviarse de los objetivos ni de las metas planeadas.

#### **1.2.4.3. CLIMA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

El clima o el ambiente organizacional es aquel generado por el talento humano de la misma, tiene influencia positiva o negativa en el desempeño de los individuos afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

(Chiavenato, 2009), el clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los miembros de una empresa, considerando las actitudes y destrezas de las personas

El clima y el comportamiento organizacional son importantes ya que es la convivencia a diarios y las relaciones entre autoridades funcionarios debe ser la más apropiada para reflejar las buena predisposición para trabajar en equipo por el progreso de la parroquia y por el desarrollo institucional de la misma.

##### **1.2.4.3.1. Motivación y Liderazgo**

La motivación se define como “las técnicas que incurren en la fuerza, dirección y permanencia del esfuerzo que efectúa un individuo para obtener un objetivo de la empresa. (Robbins & Judge, 2013).

Relacionado verdaderamente con el procedimiento organizacional ya que tiene que ver con muchos factores como económicos, materiales o de influencia emocional. Puede darse por parte de los más altos niveles jerárquicos de la organización, por trabajadores, puede ser por iniciativa propia o impuesta por los líderes de la misma a fin de encaminar de alguna manera al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Considerado el liderazgo como la influencia positiva o negativa en un grupo determinado provocando que el personal implicado este perpetuamente de acuerdo en las medidas aplicadas teniendo participación propia, se debe mencionar que la base para ejercer el liderazgo es la confianza que las personas depositan en el líder.

Para (Amaru, 2009) el liderazgo es fundamental en el desempeño y desenvolvimiento de la administración, ser líder requiere de muchos conocimientos y responsabilidades, con una preparación veras y confiable que refleje admiración ante los demás empleadores.

Deben estar siempre presentes en las autoridades ya que deben motivar a los demás que laboran en el gobierno autónomo descentralizado parroquial, para que tengan ese sentido de pertenencia dentro de la institución y que sus labores reflejen sus actitudes positivas por servir y colaborar por la institución.

El liderazgo debe tener el presidente del cabildo de la parroquia rural de Simón Bolívar para

que sea como guía y dirija a los demás al camino del éxito, es decir, que ayude y contagie del espíritu colaborador a los demás para trabajar juntos en beneficio de la institución y con ello al progreso de la parroquia ya que es lo que todos los ciudadanos esperan mediante su gestión.

#### **1.2.4.3.2. Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral nos manifiesta que es la manera en que podemos verificar a los grupos de trabajo dentro de la organización que realizan sus actividades de manera eficiente con agrado y afecto así también de sus funciones encomendadas, lo que le permitirá desarrollar sus conocimientos, que exista la competitividad en ambos de forma positiva para el bienestar de la organización.

Según (Robbins & Judge, 2013) la satisfacción laboral se refiere a las distintas actitudes de los trabajadores, pretendiendo que el trabajador se sienta motivado y satisfecho en su puesto de trabajo,

La satisfacción permite alcanzar los beneficios positivos para las personas y de esta manera obtienen resultados conllevando al cumplimiento de lo que se quiere realizar, según (Amaru, 2009).

La satisfacción laboral debe estar bien enfocada en todos aquellos que contribuyen con su trabajo, sus labores o actividades a servir a la colectividad mediante la prestación de servicios que dan en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural de Simón Bolívar (Julio Moreno).

No solo debe prevalecer la satisfacción laboral sino también de los usuarios que en este caso son los ciudadanos de la parroquia que deben estar a gustos con los tratos y proyectos que se realizan en beneficio de ellos mismos, es tener la plena satisfacción por la administración que hay en ese cabildo se realiza por el bienestar común.

#### **1.2.4.3.3. Rendimiento o Productividad**

La productividad o el rendimiento para (Münch, 2010), es un proceso donde se obtiene resultados con el mínimo de los recursos.

Hace hincapié al incremento o disminución del rendimiento de los trabajadores en sus labores diarias de la organización, es decir, es la gestión realizada por quienes comprende la institución el mismo que se verá reflejado en el grado de satisfacción de los usuarios que reciben dicho servicio.

En la parroquia rural de Simón Bolívar, en su gobierno local representado por el cabildo, de existir la productividad o rendimiento de sus actividades o proyectos que ahí se ejecutan optimizando tiempo y recursos, empleado los insumos necesarios pero dan servicios o bienes de calidad.

#### **1.2.4.4. DESARROLLO DEL PERSONAL**

Es considerado como la fase que encamina al talento humano de la organización a adquirir nuevos conocimientos, destrezas y habilidades, gestionada por las máximas autoridades de la institución teniendo como propósito un buen nivel de desempeño laboral dentro de la organización por medio de sus actividades ejecutadas.

Para (Alles, 2009) el desarrollo del personal son las acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupe más adelante.

Se entiende como el aspiración de victoria que causa prosperar hacia más allá, o el avance natural en cargo de la edad, según (Arias, Portilla de Arias, & Villa, 2008).

El desarrollo del personal de la organización permite mejorar factores como la responsabilidad, un ambiente de trabajo armonioso, su propio potencial, y el comportamiento de los individuos, todo esto se consigue con aporte de las autoridades mediante programas de capacitaciones en tiempo determinado los mismos contribuyen a mejorar el desempeño del talento humano.

El desarrollo personal debe ser un punto primordial ya que es una ventana a aprender nuevos conocimientos, a capacitar a los funcionarios, a enseñar los derechos y obligaciones a los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia a fin de sean personas que puedan conseguir objetivos propios e institucionales a través de sus habilidades y competencias que poseen.

##### **1.2.4.4.1. Plan Anual de Capacitaciones**

Los programas que se emprenden de capacitaciones aportan al desarrollo de la empresa u organización para lograr un mejor desempeño y obtener mayores conocimientos de las actividades y las acciones que se realizan y ejecutan para dar cumplimiento con la fuerza de trabajo, según (Hellriegel, Jackson, & Slocum, 2009).

Dentro de la organización todo plan de capacitaciones es importante ya que permite que el talento humano de la institución desarrolle o perfeccione sus habilidades o conocimientos, el mismo que aportara que estos trabajadores fortalezcan sus actividades en el área que se desempeñan, en el puesto en que ocupan, mejorando el rendimiento o la productividad de la organización.

El plan de capacitaciones es una ventaja en la que deben no solo pensar este nivel de gobierno sino todos los demás cabildos aledaños ya que permite que las personas conozcan procesos, etapas, factores o elementos propios y aplicables para una mejor administración, en temas diferentes y necesarios para el manejo de negocios y de la propia institución.

#### **1.2.4.5. SATISFACCIÓN DE NECESIDADES**

Para las instituciones públicas o para las organizaciones privadas, siempre buscan satisfacer las necesidades de sus clientes o usuarios a través de la prestación de bienes y servicios sean estos con fines o sin fines de lucro. El estado bajo la administración pública ejercida por sus instituciones busca llegar hasta los últimos niveles de gobierno, con la accesibilidad de que los ciudadanos se sientan protegidos y atendidos en cuanto a sus necesidades básicas.

Las satisfacción de necesidades está dentro de las prioridades del Plan Nacional del Buen Vivir y de la propia Constitución de la República del Ecuador, como proveer de servicios básicos a la ciudadanía, el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar a través de su gestión diaria emprendida por sus representantes debe cumplir estas metas de proveer servicios



mediante planes o proyectos que cumplan con este objetivo a lo largo de su periodo de gestión.

#### **1.2.4.5.1. Gestión de Necesidades**

Para (Beltran & Carmona, 2009), la gestión de necesidades se basa en revelar las insuficiencias y carencia de recursos dentro de una empresa, con el propósito de mejorar el desarrollo de una empresa u organización.

Es considerada la forma de solucionar los problemas que presenta la organización, a través de la ejecución de sistemas o elementos que permitan mejorar las condiciones de la misma. Para implantar este tipo de elementos o sistema se debe primero realizar un estudio el mismo que permita determinar los limitantes que paralizan el crecimiento y desarrollo en el ambiente de la institución.

La satisfacción de las insuficiencias se extiende de manera que la institución determina sus debilidades y amenazas que determinan cuáles son sus fallas para poder ser corregidas innovando y empleando nuevas medidas orientadas al progreso de la organización.

Las entidades requieren resguardar sus necesidades a través de la ejecución de actividades eficientes y eficaces por parte de sus colaboradores por ello debe emplear siempre planes y estrategias que permitan en futuro nuevos vínculos de mejora en la organización.

La gestión de necesidades permitirá al cabildo parroquial de Julio Moreno determinar las falencias de recursos o insumos que dificulten el desarrollo de la institución y con ello perjudican la entrega de bienes y servicios de calidad, entorpecen los proyectos ejecutados permitiendo no alcanzar los objetivos planeados, las actividades son afectadas y con ellos todo proceso causando malestares e inconvenientes entre autoridades y habitantes.

#### **1.2.4.5.2. Nivel de Satisfacción**

Se ve reflejado en los principios de eficiencia y eficacia de las actividades o proyectos de la organización y de los recursos utilizados de manera productiva en los mismos. Debe considerarse que existen dos perspectivas tanto interna como externa y estas pueden ser:

Desde el punto de vista interno que sería con el personal involucrado y su nivel de satisfacción al momento de desarrollar sus labores o funciones cotidianas, puede considerarse como satisfacción en el desarrollo de sus actividades.

En cambio, desde el punto externo que sería la población beneficiaria o los usuarios que reciben un bien o servicio se tendría que evaluar y sus parámetros sería la calidad de lo que reciben, como la calidad del servicio.

El nivel de satisfacción es medido mediante encuestas a la ciudadanía de Julio Moreno en el transcurso del desarrollo del proyecto de investigación, cabe mencionar que el grado o nivel de satisfacción depende de cada persona, ya que su perspectiva puede ser diferente y en esta no se puede interferir en cuando al pensar de la ciudadanía.

### **1.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

#### **1.3.1. Constitución de la República del Ecuador año 2008**

Según el artículo 56 de la Constitución de la República del Ecuador establece que forman parte del estado ecuatoriano único e invisible las comunidades, los pueblo, nacionalidades indígenas, las comunas y el pueblo montubio.

Según el artículo 57 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 1, manifiesta que se deberá mantener y fortalecer las tradiciones ancestrales, conservar sus propias convivencias y organizaciones sociales.

Según el artículo 248 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que la ley regula 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.

### **1.3.2. Plan Nacional del Buen Vivir año 2013-2017**

Objetivo 1: Fortalecer el cambio democrático, este objetivo se refiere a la acción colectiva en el estado, siempre y cuando respetando las autonomías con las que cuenta algunos niveles de gobierno, en este caso es el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar sin embargo este tipo de autonomía debe promover el desarrollo de las comunidades atendiendo las necesidades de los mismos.

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población: el Estado Ecuatoriano garantiza la mejora continua de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas, atendiendo desde cada nivel de gobierno como una manera de estar más cerca del pueblo escuchando sus necesidades.

### **1.3.3. Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización año 2010**

Según el Artículo. 308 se refiere que establecerá una manera de organización ancestral a las Comunas, Comunidades y Recintos y estarán consideradas como unidades básicas.

Es decir, que la planificación de cada entidad o nivel de gobierno debe estar dentro del marco de la constitución y plan nacional del buen vivir para el cumplimiento de objetivos, metas y políticas del estado ecuatoriano.

#### **1.3.4. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas año 2010**

Artículo. 9: Establece que la planificación del desarrollo orienta hacia el cumplimiento de los derechos constitucionales, el régimen de desarrollo y el régimen del buen vivir, y garantiza el ordenamiento territorial. Se considera que la planificación es la base fundamental para cada cosa, para las instituciones u organizaciones es la guía para las acciones futuras.

Por ello los gobiernos autónomos descentralizados deben tener una cultura de planificación como punto de partida para el éxito de sus actividades y proyectos, a fin de lograr los objetivos institucionales y con ello la satisfacción de los habitantes de la población.

#### **1.3.5. Ley Orgánica de Participación Ciudadana año 2009**

Según el Artículo. 3 de la Ley de Participación Ciudadana en su numeral 1 nos garantiza la democratización entre la ciudadanía y el estado en las distintas formas de gobierno, la igualdad de oportunidades de participación ciudadana: Objetivos de la ley, los mismos que se identifican con el trabajo de investigación de acuerdo a los siguientes numerales:

Según el numeral 7 se refiere a la existencia de participación ciudadana donde exista una buena organización, gestión y un control social adecuado.

Según el Artículo 33 de la Ley de Participación Ciudadana, para el progreso y fortalecimiento de las estructuras sociales, todos los niveles de gobierno y funciones del Estado proporcionarán apoyo y aprendizaje técnica; asimismo, facilitarán su la legitimación.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se desarrolló considerando la investigación cuantitativa y cualitativa. Es cuantitativa al momento en que se obtiene información en cantidades como es el número de la Dirigentes y los habitantes en general que han sido considerados como la población de este estudio, de la misma manera el cálculo de la muestra y por consiguiente la respectiva tabulación de los datos, también es cualitativa por la información de manera directa mediante la entrevista y encuesta con el fin de recopilar información en base al conocimiento y criterio de la población en la administración del GAD.

Se emplearon métodos teóricos como el deductivo el mismo que ayudaron a partir de la observación de los hechos o casos particulares, plantear el problema ambiental a través de la revisión bibliografía, formulación de la hipótesis, recolección y análisis de datos para poder llegar a una conclusión que intente validar las hipótesis planteadas.

También se utilizó el método empírico en este caso la observación científica dio la posibilidad de conocer y estudiar el problema, logrando garantizar las teorías expuestas.

Para poder alcanzar el objetivo de la investigación es necesario que exista un compromiso tanto del investigador como del gobierno parroquial para facilitar la búsqueda y obtener un trabajo de calidad.

## **2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La modalidad empleada fue de tipo factible, ya que principal objetivo del trabajo de titulación es la elaboración de un Modelo De Gestión Por Resultado Para El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.

El motivo por el cual se eligió esta modalidad fue porque se encuentra alineada a la descripción y análisis del problema y finalmente ofrece una alternativa de solución, dando como resultado que el trabajo de investigación presentado sea determinado como proyecto factible, además de contar con el apoyo de los diferentes miembros que integran el Cabildo y sin dejar de mencionar a los comuneros en general.

## **2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

Se utilizó varios tipos de investigación dentro de objeto de estudio.

En el trabajo de investigación se plantea un Diseño de un modelo de gestión por resultado para el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.

### **2.3.1 POR EL PROPÓSITO**

#### **2.3.1.1 Aplicada**

La investigación aplicada se dio en base a los conocimientos adquiridos en la investigación teórica empleándole a la práctica y obteniendo resultados de los problemas de la gestión del GAD parroquial.

## **2.3.2 POR EL NIVEL**

### **2.3.2.1 Investigación descriptiva.**

A través de este tipo de investigación, se utilizó el método de análisis con el cuál se logró identificar los problemas existentes en el GAD donde se pudo evidenciar una preocupación de los habitantes con los temas relacionados a los limitados conocimientos administración que realizan los miembros del Cabildo.

## **2.3.3 POR EL LUGAR**

### **2.3.3.1 Investigación documental.**

Esta investigación se utilizó para recolectar información necesaria y relevante del GAD parroquial de Simón Bolívar, como los antecedentes históricos, límites, reglamento interno, etc., que nos sirvieron como fundamento para la elaboración de la propuesta de tesis.

### **2.3.3.2 Investigación bibliográfica.**

Este tipo de investigación tiene un ámbito determinado, su originalidad se refleja en el manejo de documentos y libros que permitan conocer, comparar y deducir diferentes enfoques, criterios, conceptos, análisis, conclusiones, recomendaciones de diferentes autores, con el propósito de ampliar el conocimiento y dar solución al problema. El presente trabajo de tesis se sustenta en la consulta de documentos y fuentes secundarias como libros, revistas, periódicos y distintas publicaciones referentes a los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

### **2.3.3.3 Investigación de Campo**

Se diagnosticó las necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos, para lo cual se procedió a realizar visitas constantes al GAD parroquial que nos permitió tener una visión profunda sobre los problemas presentes.

También se pudo realizar un contacto directo con la comunidad mediante las encuestas y con los miembros del cabildo a través de la entrevista a sus dirigentes.

## **2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.**

Los métodos son herramientas utilizadas para la obtención de datos, las cuales permiten dar respuesta o solución a una hipótesis planteada, en este caso utilizamos los siguientes métodos:

### **2.4.1 Método de observación**

Esta investigación se basó en la técnica de observación directa de la situación actual del GAD parroquial de Simón Bolívar, toda la información obtenida permitió definir datos importantes que tengan relación directa con el problema de investigación.

### **2.4.2 Método inductivo**

Es importante proporcionar, observar y detallar hechos que sucede, y a través de ello llegar a un análisis generalizado, por tal razón el método inductivo ayudo al Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de Simón Bolívar, a través de un análisis ordenado y lógico del problema de investigación, a descubrir diferentes causas tales como: la deficiencia de un limitado desarrollo organizacional, la



escasa aplicación de un proceso administrativo, desconocimiento de las leyes y la escasa participación de la ciudadanía.

### **2.4.3 Método deductivo**

Por lo tanto una vez identificadas las causas de la presente investigación; mediante la utilización de este método, se procede a diseñar la propuesta de implementación y adaptación de un modelo de gestión acorde a las necesidades de la comunidad de simón Bolívar.

## **2.5 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Durante el proceso de investigación es imprescindible el uso de diferentes técnicas e instrumentos que faciliten la recolección de datos y el manejo ordenado de la información que se obtenga de la investigación documental y de campo.

Una técnica es un conjunto de reglas, normas o protocolos que se utiliza como medio para llegar a un cierto fin, es más se considera las técnicas de campo y bibliográfica.

### **Entrevista**

Esta técnica de estudio sirvió para establecer una comunicación directa con los dirigentes el GAD parroquial, para identificar y determinar los principales aspectos en los que hicieron énfasis y de esta manera reconocer la problemática existente en la jurisdicción territorial.

### **Encuesta**

Consintió en la recolección de información mediante un diagnóstico entre las dos partes, el entrevistador y entrevistado. Se realizaron una serie de preguntas con el

fin de descubrir o entender ciertas posturas o pautas ante una cuestión o problema específico.

En el presente trabajo de investigación la encuesta fue una herramienta fundamental para obtener datos tomados de la muestra, y aplicada a la ciudadanía de la comuna, de tal manera que los datos dieron la posibilidad del desarrollo eficaz del objeto de estudio, denominado “Diseño de un modelo de gestión por resultado para el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena año 2015”.

## **2.6 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los instrumentos de investigación se caracterizaron por su estructura y contenido, a través de este el investigador pudo obtener los resultados deseados para la elaboración de la propuesta, además se acerca al fenómeno de estudio. Dentro de la investigación realizada en la parroquia Simón Bolívar, se utilizaron los siguientes tipos de investigación: guía de la entrevista y el cuestionario de encuesta, con estos instrumentos pudimos obtener información de mucha utilidad para el desarrollo de la propuesta en beneficio de la comunidad y de los habitantes.

### **Guía de la Entrevista**

La guía de entrevista fue otra técnica empleada en el desarrollo de la investigación y se la aplicó a los miembros del Cabildo de Simón Bolívar con un cuestionario de ítems (18 preguntas), con el propósito de conseguir datos que contribuyan con la investigación, la misma que estuvo elaborada por interrogantes que aportan al tema de estudio y nos llevan a obtener mejores resultados.

## El Cuestionario o Encuesta

Esta herramienta fue utilizada para la recopilación de datos significativos, mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la parroquia de Simón Bolívar, para conocer el punto de vista de la comunidad y saber el grado de conocimiento que tienen sobre los miembros del Cabildo y su administración. De esta manera se pueden establecer conclusiones para elaborar la propuesta de tesis que permitan contribuir para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes y aportar con el desarrollo de la comuna.

### 2.7 Población

En este caso será el aproximado de los habitantes de la parroquia de acuerdo al último censo más los funcionarios y autoridades. Se consideran dos tipos de población relacionados directamente con el la investigación del proyecto y estas son:

- Los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia Simón Bolívar.
- Autoridades y funcionarios del gobierno parroquial de Simón Bolívar.

**CUADRO N° 5: Población de la parroquia**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>N</b>
Habitantes	3.296
Autoridades y funcionarios	6
<b>TOTAL</b>	<b>3.302</b>

**Fuente:** GAD Parroquial Simón Bolívar

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo Guale

### 2.7.1 Muestra

Considerado como el conjunto o grupo extraído de la población para ser estudiado de una muestra elegida correctamente y proporción adecuada, mediante la aplicación de fórmula de aleatoria simple la misma que dentro de un margen de error y probabilidad determinara el número de muestra en base a la población.

Por tanto se aplica la muestra aleatoria simple considerada la más utilizada para este tipo de proyectos y por su facilidad para determinar la población de estudio y es la siguiente:

$$\begin{array}{c} \text{Muestra aleatoria simple} \\ \\ Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N \\ n = \frac{\text{-----}}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q} \end{array}$$

#### DATOS:

$N = 3.296$  habitantes del GAD Parroquial Simón Bolívar

$Z = 1,96 \sim 2$  (95% confiabilidad)

$e = 5 \% = 0,05$

$p = 50 \% = 0,5$

$q = 50\% = 0,5$

$n = ?$

$$\frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 3,296}{(0,05)^2(3,296-1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$\frac{3,8416 \times 0,5 \times 0,5 \times 3.296}{0,05^2 \times 3295 + 3,8416 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$\frac{3.1654784}{8,2375 + 0,9604}$$

$$n = \frac{3165.4784}{9.1979}$$

$n = 344.1522956 \implies 344$  tamaño de la muestra

En donde:

**n:** tamaño de la muestra

**N:** objeto de estudio de la población

**p:** probabilidad de éxito

**q:** probabilidad de error

**E :** error de estándar

**k :** grado o nivel de confianza

## 2.8 PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Buscando una posible solución a la problemática que presenta la parroquia de Simón Bolívar que nos ayude a conocer, analizar o interpretar el problema que ahí existe, por tanto en la investigación se realizara lo siguiente:

- Identificar la problemática en el gobierno local.
- Recopilar la información
- Tabulación y análisis de los resultados obtenidos
- Dar las respectivas conclusiones de las encuestas, entrevistas y observación directa
- Y sugerir posibles recomendaciones al trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO III**

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

#### **3.1. ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS DEL GAD**

##### **1. ¿Conoce usted los objetivos organizacionales del cabildo?**

La respuesta que se dio en consenso a los dirigentes y comuneros es que no saben si es que existen los objetivos, y si existen que lamentablemente estos no se cumple, así tampoco estos no son socializados constantemente o no se difunden organizacionalmente para que las autoridades y funcionarios conozcan hacia donde se dirigen o desean alcanzar con su gestión. También manifestaron algunos funcionarios que los objetivos están planteados de acuerdo a necesidades y circunstancias anteriores ya que no son los mismos o no cumplen a su parecer con ciertos puntos fundamentales para el desarrollo del cabildo. Entre sus respuestas manifestaron que les gustaría que se planteen objetivos claros y alcanzables para el progreso de la parroquia.

##### **2. ¿Sabe usted en qué consiste la gestión administrativa?**

Para quienes conforman el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, manifestaron que si se conocen términos y lo que podría implicar esta palabra, sin embargo no es conocida o aplicada por todos quienes laboran diariamente en el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, las múltiples respuestas que dieron los funcionarios y autoridades implican un limitado conocimiento de acuerdo a circunstancias diversas que van

de respuestas extremas a respuestas un poco incoherentes que no justifican el significado o lo que implica esta pregunta. Se debe además mencionar que el cabildo está conformado por personas que tienen una experiencia empírica de administración o gestión de este tipo de organización, sin embargo la voluntad de mejorar está siempre presente.

### **3. ¿Existe reglamentos internos del cabildo y cuando se actualizaron?**

La repuesta por parte de quienes conforman este nivel de gobierno respondieron de manera individual es que existen estos reglamentos los mismos que fueron actualizados en la administración anterior, esos como sabemos no se adaptan a las circunstancias o necesidades actuales ya que no están considerados o dentro del marco de nuevas leyes o reglamentos actuales, existen nuevas necesidades que antes no estaban presentes, hay más habitantes en la parroquia, por tanto son más personas que requieren de obras y servicios, es una responsabilidad mayor que crece con los días por tanto el reglamento se debe modificar en partes.

### **4. ¿Mencione los objetivos que desea alcanzar a largo plazo la institución?**

Entre todas las respuestas dadas y mencionadas todos quieren y desean que la comuna progrese económicamente, que sus habitantes desarrollen un mejor nivel de vida, que el gobierno autónomo descentralizado parroquial sea un cabildo modelo para los demás, que su gestión sea la más eficiente, que se realice proyectos y obras que beneficien a todos, estos son unos de los cuantos objetivos que fueron mencionados por quienes conforman este nivel de gobierno.

### **5. ¿Con que frecuencia realizan una evaluación de desempeño a los funcionarios?**

La evaluación de desempeño no se realiza en este cabildo con ninguna frecuencia ya que no se conoce una forma o manera de aplicarlas, puede herir la

susceptibilidad de los demás funcionarios, ya que existe una relación estrecha e interpersonal entre autoridades y funcionarios que puede ser mal vista e incluso mal interpretada ya que por lo general nunca se ha realizado este tipo de evaluación. Por qué nunca se ha realizado al menos en esta actual administración es que no se conocen los lineamientos o el método de evaluación para aplicarlos correctamente por desconocimiento propio y que la necesidad no les obliga a realizar este tipo de procedimientos muy importante para medir los resultados de las actividades realizadas.

**6. ¿Cómo evalúan el grado de nivel de eficiencia de la institución y del talento humano?**

Las respuestas vertidas por las autoridades concuerdan que estas son evaluadas por los planes ejecutados por el cabildo por la familiaridad que tienen y por el respaldo que tienen con los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia, ellos manifiestan que tienen su aceptación porque fueron electos por ellos y por ello de su seguridad, sin embargo para los funcionarios creen que no muchas veces aciertan con la eficiencia de la institución porque existe algunos funcionarios que no se esfuerzan por ser mejores o realizar sus actividades al 100% .

**7. ¿La gestión realizada por ustedes optimizan los recursos?**

Los recursos son optimizados en su totalidad ya que los mismos son pocos con los que cuentan el gobierno autónomo descentralizado parroquial, e incluso hay recursos propios de las autoridades con el fin de servir y progresar contribuye de cierta forma o manera. Sin embargo con una gestión eficiente se podría optimizar mucho más y utilizarlos en cosas o proyectos verdaderamente fructíferos para el progreso de la comuna.



**8. ¿La institución posee cronogramas de trabajo para el desempeño de sus tareas?**

Lamentablemente este tipo de acciones no se establecen por que se cree que no existe la necesidad, sin embargo al plantearles las ventajas que podrían obtener con este tipo de trabajo se pudieron dar cuenta que es algo muy bueno y provechoso. Las autoridades no se han preocupado con este tipo de actividades ya que solo se limitan a realizar lo que tienen pendiente o los que surgen de acuerdo a su necesidad o al diario vivir.

**9. ¿Cree usted que existe mal uso de los recursos en la institución?**

No, todos los recursos que tiene la institución son empleados en proyectos, actividades y labores que benefician a la parroquia en pro del bienestar de la ciudadanía, los recursos no son mal utilizados porque siempre se busca el beneficio colectivo por encima del propio. Quienes trabajan en este nivel de gobierno manifiestan que nunca han utilizado cualquier recurso para fines personales, que más bien ponen de su bolsillo o colaboran con algo cuando no hay, todo por el fin de ayudar a la ciudadanía y cumplir con su trabajo.

**10. ¿Piensa usted que es necesaria la implementación de un modelo de gestión por resultados en el cabildo?**

Por supuesto que sí, ya que mejoraría y contribuye al desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, mejorarían las actividades cotidianas, la gestión de las autoridades se tornaría eficiente, un plan de capacitaciones y muchas otras actividades que conforman un modelo de gestión por resultados, el mismo que solo busca el progreso social y económico, un desarrollo sustentable y sostenible y una satisfacción de las necesidades básicas de los habitantes de la parroquia Simón Bolívar.

### 3.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS HABITANTES DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR

1. ¿El gobierno parroquial podrá afrontar un cambio?

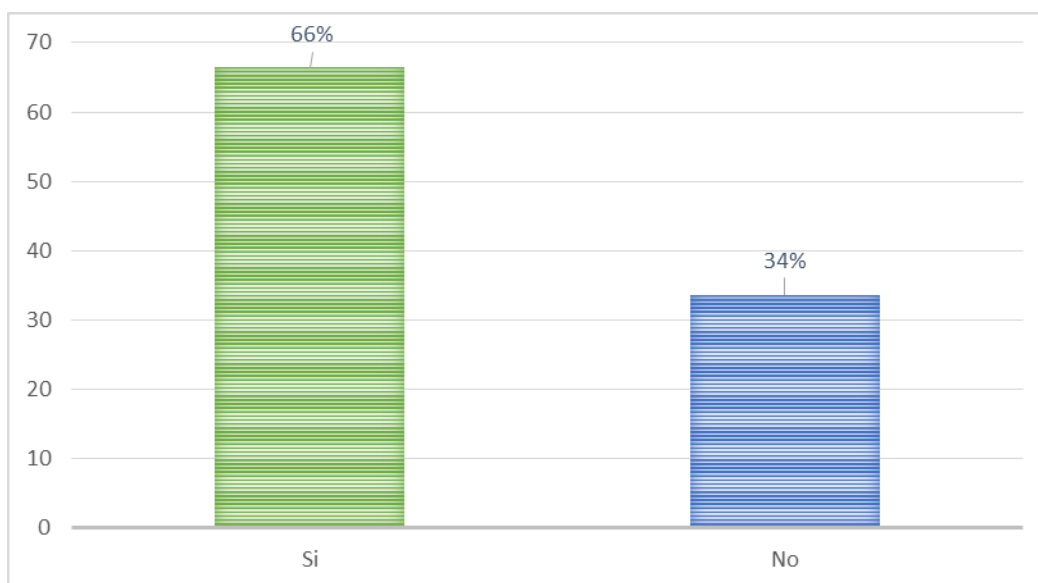
**TABLA N° 1: Sostenibilidad**

RESPUESTA		CANTIDAD	%
<b>1</b>	Si	227	66
	No	117	34
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 1: Sostenibilidad**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

A fin de conocer la sostenibilidad para el cambio en el cabildo se plantea la siguiente interrogante de investigación. De acuerdo a la pregunta uno sobre si el gobierno parroquial podrá afrontar un cambio, la mayoría de los encuestados en un 66% que sí, y un 34% que no. Es decir que las autoridades sufrir un cambio. Conclusión las personas desean un cambio y que las autoridades deben cometerse a estas para el beneficio de la parroquia y de la población en general.

2. ¿Piensa usted que el cabildo debe innovar sus recursos en general?

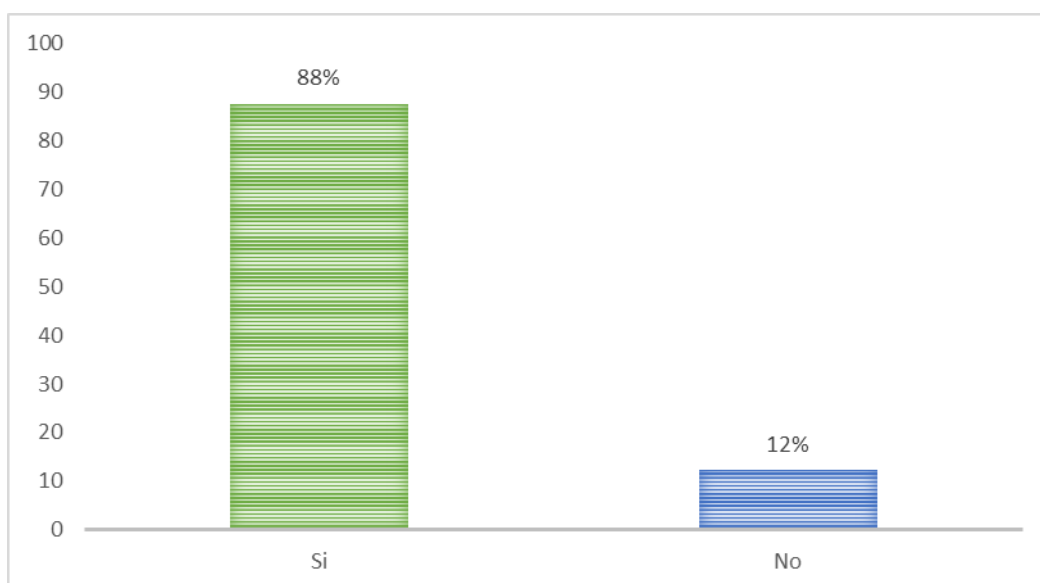
**TABLA N° 2: Innovación**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>2</b>	Si	303	88
	No	41	12
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 2: Innovación**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

Se consideró la siguiente pregunta como una manera de conocer si la ciudadanía está satisfecha con los recursos actuales que tienen la institución por tanto la pregunta dos sobre si piensa usted que el cabildo debe innovar sus recursos en general, la población encuestada manifiesta que si con un 88% y un 12% que son 41 personas de nuestra muestra encuesta no debe innovar. Conclusión se determina que la ciudadanía desea una innovación en el cabildo, es decir que actualmente trabajan con cosas obsoletas que dificultan a lo mejor la prestación de servicios de calidad.

3. ¿Considera usted los servicios que brinda el cabildo son buenos?

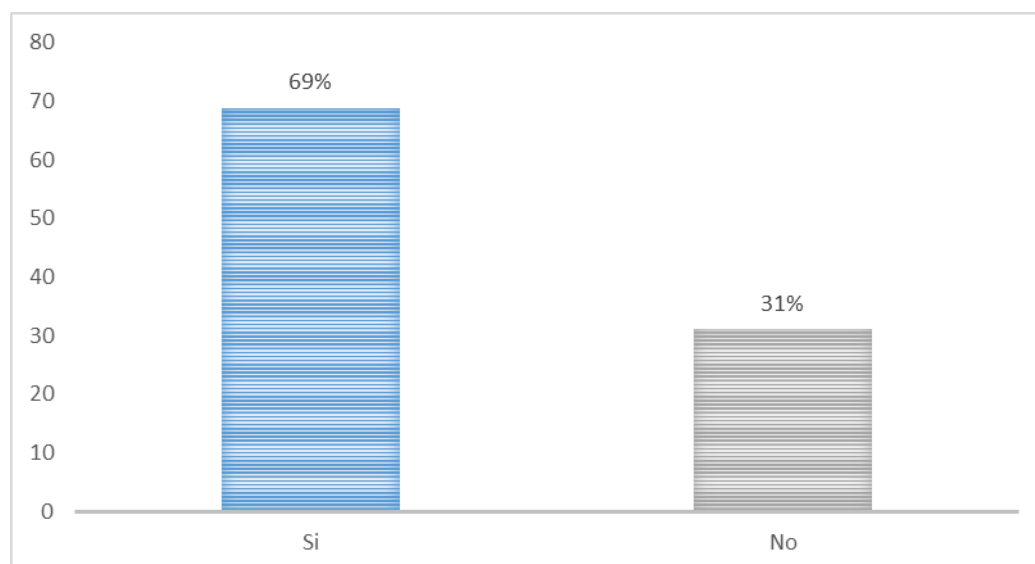
**TABLA N° 3: Servicios brindados**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>3</b>	Si	237	69
	No	107	31
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 3: Servicios brindados**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

Como parte de nuestra investigación se considera oportuno la interrogante acerca de los servicios, en base a la pregunta tres se considera que los servicios brindados por el cabildo son buenos, 237 personas respondieron esto corresponde al 69% mientras que el 31% que son 107 personas no cree así por lo que se debería tomar medidas necesarias para corregir. Conclusión que el servicio que presta el cabildo no cubre las expectativas de la ciudadanía por lo que se debe tomar muy en cuenta y tomar las medidas correctivas y necesarias para solucionarlo.

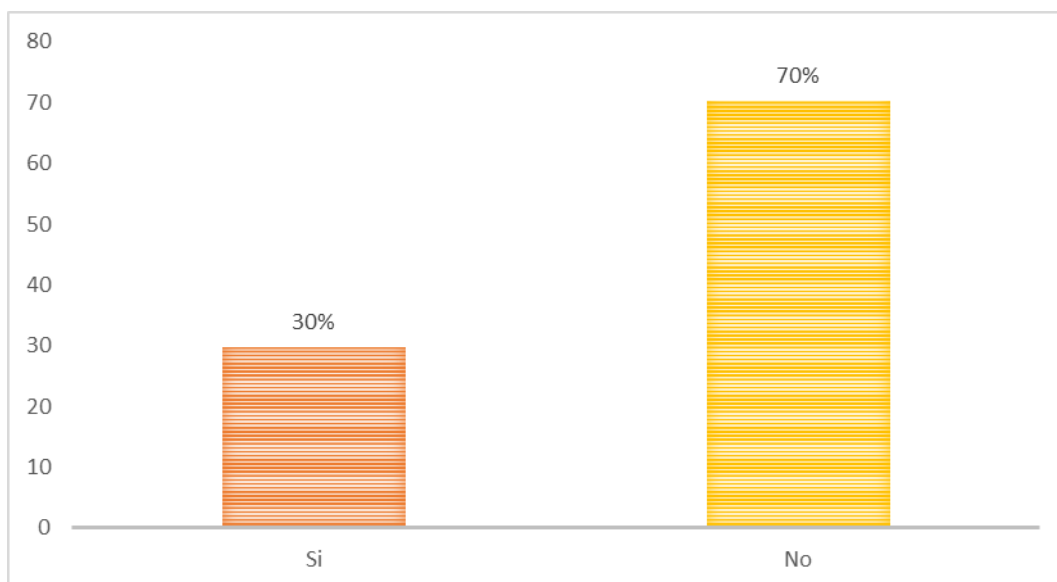
4. ¿Debe emplear el gobierno local nuevas estrategias que garanticen una gestión más eficiente?

**TABLA N° 4: Estrategias**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>4</b>	Si	103	30
	No	241	70
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 4: Estrategias**



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

Dentro de la propuesta para este trabajo de investigación, se considera importante preguntar a la ciudadanía sobre las estrategias por tanto, en la pregunta cuatro en donde manifiesta que si se debe emplear el gobierno local nuevas estrategias que garanticen una gestión más eficiente, la respuesta de nuestros encuestados es que el 30% si está de acuerdo con la implementación, mientras que el 70% no cree en las estrategias para la nueva gestión. Conclusión la respuesta tiene que ver con circunstancias diferentes a las que manifestamos ya que el grado de confianza hacia a las autoridades se está perdiendo, así también del desconocimiento, del término de estrategias para algunos de nuestros encuestados.

5. ¿Existe motivación por parte de las autoridades hacia los dirigentes de la institución?

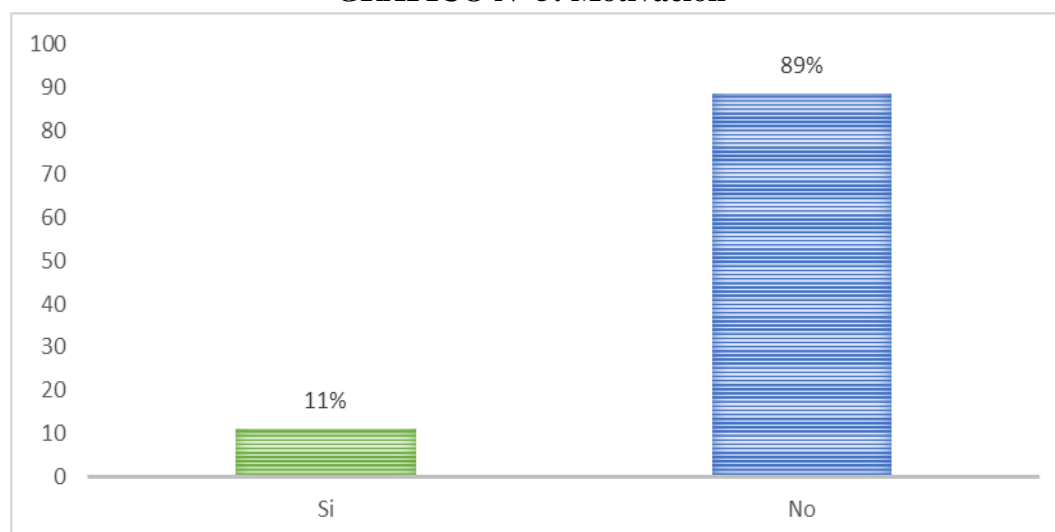
**TABLA N° 5: Motivación**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>5</b>	Si	38	11
	No	306	89
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 5: Motivación**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

La motivación es un punto fundamental dentro de la organización por lo que es importante considerarla como pregunta en esta investigación. Existe motivación por parte de las autoridades hacia los dirigentes de la institución, tal como planteamos en la pregunta cinco, la respuesta es que no existe un porcentaje del 89% y un 11% dice que si existe. Conclusión se determina que las autoridades deben implementar actividades o proyectos de desempeño del talento humano ya que la percepción que tienen los habitantes de la parroquia perjudica la imagen institucional, así como el nivel de confianza disminuye.

6. ¿Tiene un plan anual de capacitación a los comuneros?

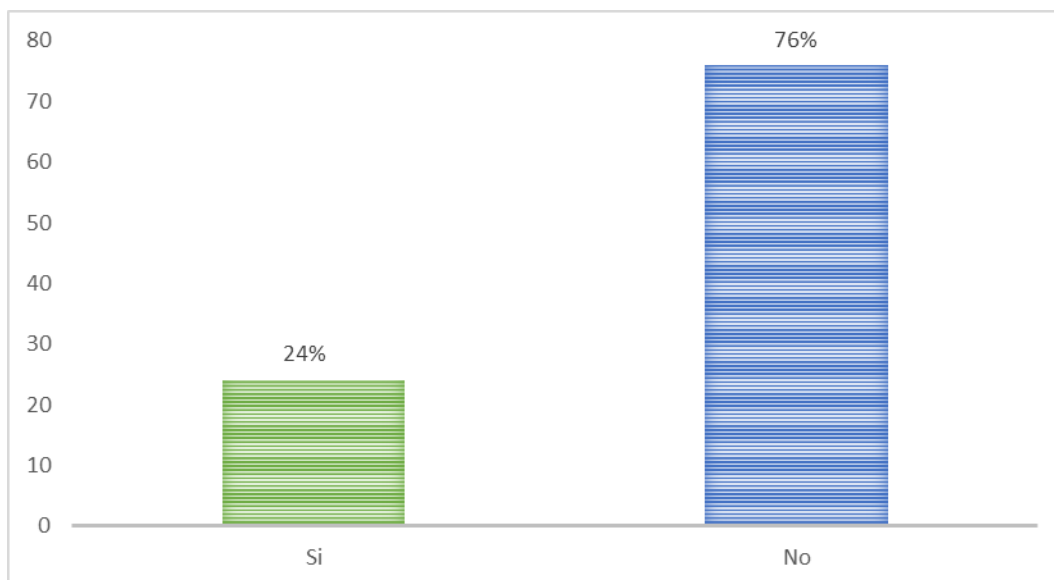
**TABLA N° 6: Plan Anual de Capacitación**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>6</b>	Si	83	24
	No	261	76
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 6: Plan Anual de Capacitación**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

Es considerada la siguiente pregunta como un aporte al mejoramiento del cabildo o una parte de la propuesta planteada, por tanto, los ítems de la pregunta seis sobre si tiene un plan anual de capacitación a los comuneros, 261 personas que son el 76% de encuestados no sabe o no conoce si existe este tipo de planes mientras que el 24% que representan a 83 personas manifiestan que si existe o si conocen de este tipo de proyectos. Conclusión de que las autoridades deben socializar este tipo de planes si existen o de elaborarlos e incluyendo a los habitantes para su capacitación y propio desarrollo de su conocimiento.

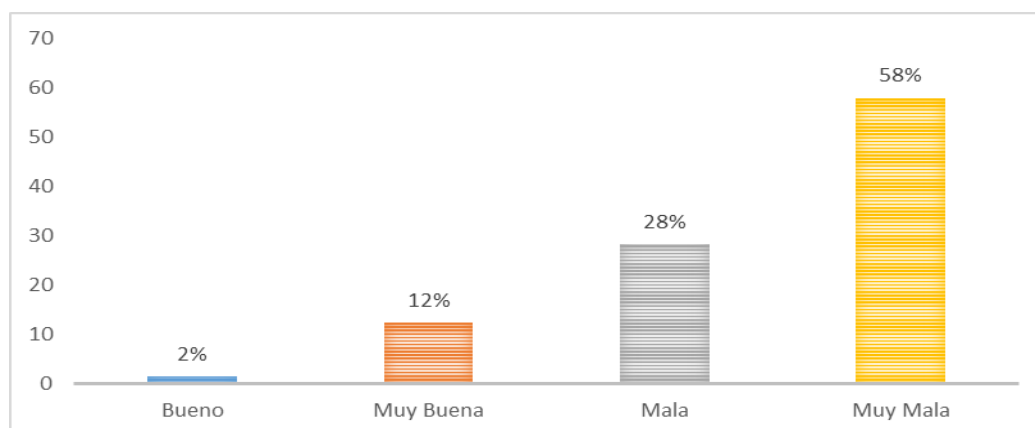
7. ¿Los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia Simón Bolívar se sienten satisfechos por la gestión de las autoridades de la institución?

**TABLA N° 7: Gestión de las autoridades**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>7</b>	Bueno	7	2
	Muy Buena	41	12
	Mala	96	28
	Muy Mala	200	58
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 7: Gestión de las autoridades**



Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

El grado de satisfacción es un punto medible a través de la investigación y es forma de conocer la percepción que tienen la ciudadanía con la gestión de las autoridades. La pregunta siete en donde los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia Simón Bolívar se sienten satisfechos por la gestión de las autoridades de la institución arroja una respuesta mayoritaria de un 58% de muy mala, mientras un 28% es mala, un 12% es muy buena y solo el 2% representado por 7 personas dice que es bueno. Se concluye que los pobladores no se sienten a gusto con la gestión que realiza las autoridades del cabildo, por lo que se debe tomar correctivos lo más pronto posible a dicha apreciación.



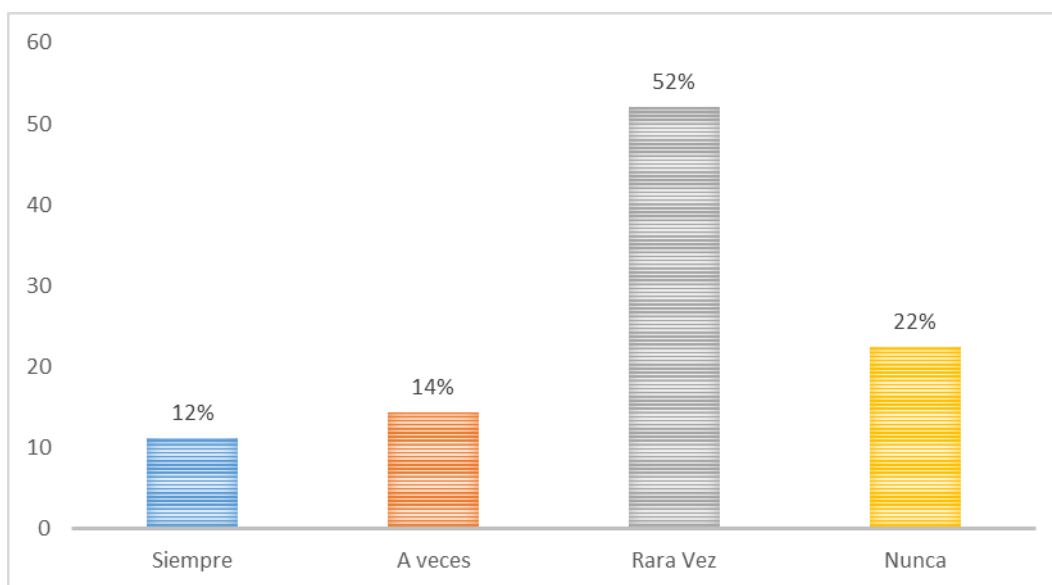
8. ¿Considera buena la atención que brinda el gobierno parroquial?

**TABLA N° 8: Atención Brindada**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>8</b>	Siempre	41	12
	A veces	48	14
	Rara vez	179	52
	Nunca	76	22
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 8: Atención Brindada**



Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

A fin de conocer la atención brindada que reciben los usuarios se considera la siguiente pregunta en las encuestas realizadas. Cómo considera la atención que brinda el gobierno parroquial, es nuestra pregunta ocho teniendo como respuesta que el 52% la considera con rara vez, frente a un 22% en donde nunca ha sido buena la atención, y el 12% siempre es buena para los ciudadanos. Conclusión que el nivel de apreciación que tienen los pobladores varía de acuerdo a su percepción, afinidad con las autoridades o simplemente antipatía a los mismos.

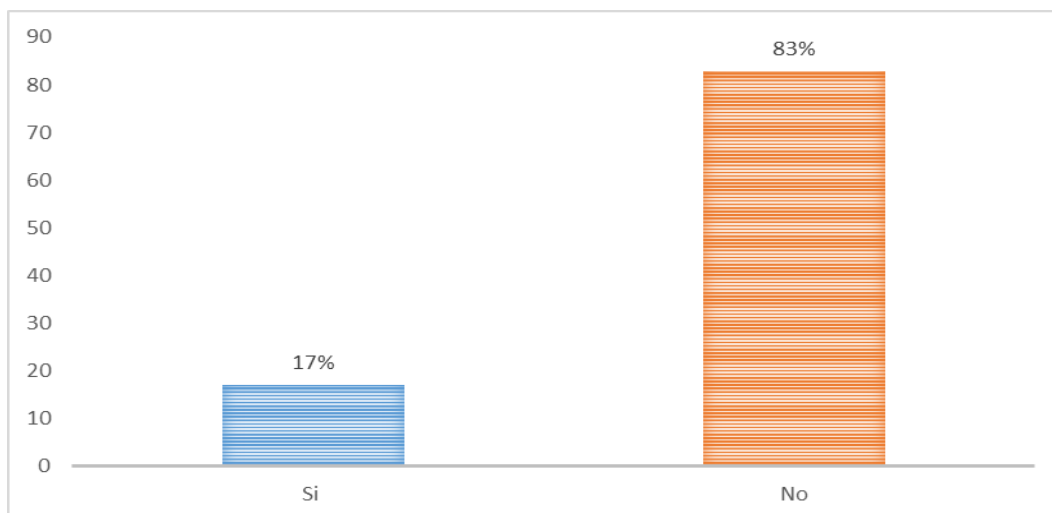
9. ¿Considera usted que existe un desempeño eficaz de las acciones facultadas al personal del Gobierno Parroquial?

**TABLA N° 9: Actividades eficaces**

RESPUESTA		CANTIDAD	%
<b>9</b>	Si	58	17
	No	286	83
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 9: Actividades eficaces**



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

Medir la eficiencia de las actividades es un indicador que permite conocer el desempeño de los funcionarios por tanto se realiza la pregunta nueve en donde el encuestado considera usted que existe cumplimiento eficaz de las actividades encomendadas al personal del Gobierno Parroquial, las encuestas arrojaron un resultado del 83% negativo mientras que el 17% dice que sí y representan a 58 personas de nuestra muestra poblacional en la parroquia. Conclusión se determina que las actividades de los funcionarios no son cumplidas con total cumplimiento y responsabilidad, lo que hace que la ciudadanía dude de la gestión de los mismos y de la credibilidad del gobierno parroquial.

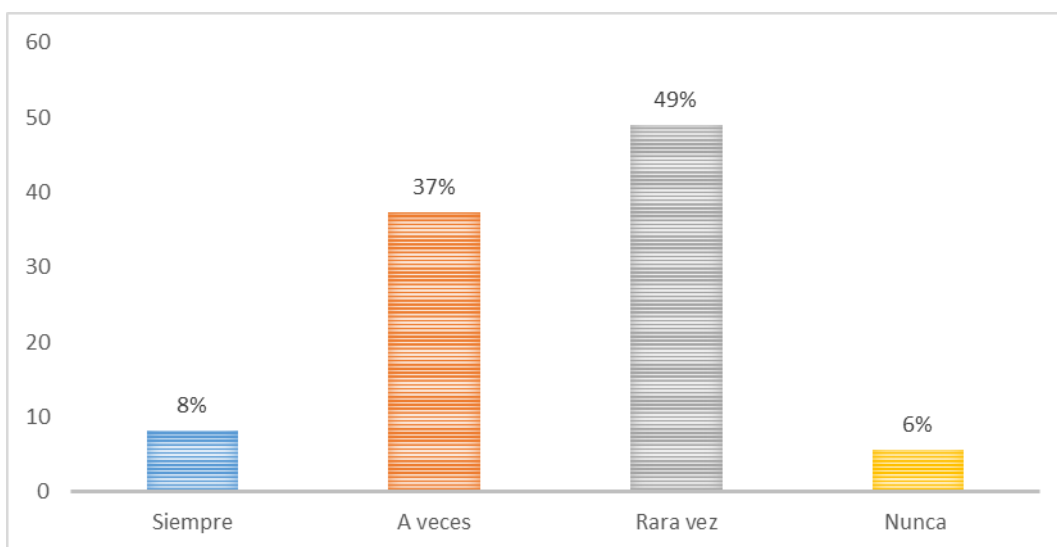
10. ¿El cabildo comunal utiliza reglamentos internos que le admitan progresar su gestión?

**TABLA N° 10: Reglamento interno**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
10	Siempre	28	8
	A veces	127	37
	Rara vez	169	49
	Nunca	20	6
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 10: Reglamento interno**



Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

El cabildo comunal cuenta con reglamentos internos que le permitan mejorar su gestión para los encuestados rara vez cuenta o utilizan ya que así se ve reflejado con el porcentaje mayor de 49%, el 37% a veces, el 8% siempre mientras que el 6% nunca lo utilizan. Conclusión los funcionarios no utilizan ciertos reglamentos ya que los mismos están desactualizados y no se adaptan a sus necesidades.

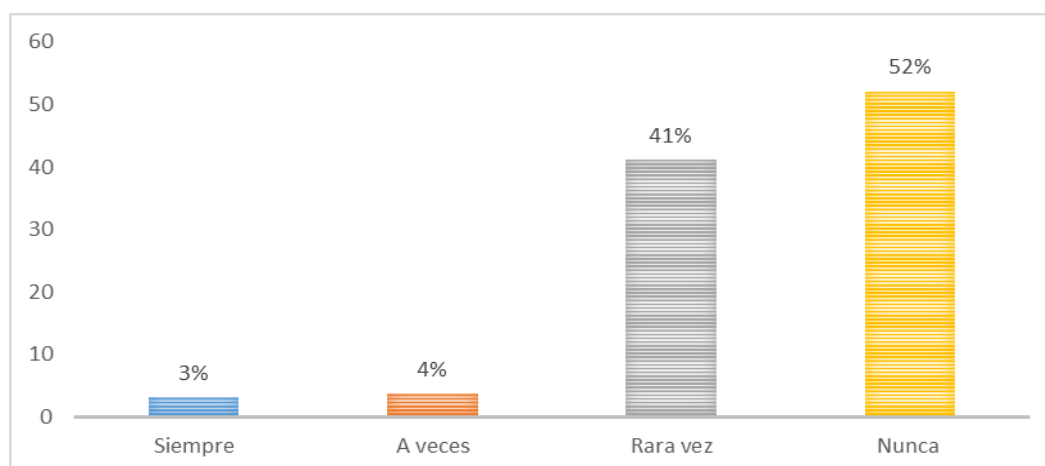
11. ¿Existen procedimientos rotundamente determinados para lograr los objetivos institucionales?

**TABLA N° 11: Objetivos institucionales**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>11</b>	Siempre	10	3
	A veces	14	4
	Rara vez	141	41
	Nunca	179	52
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 11: Objetivos institucionales**



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

Los objetivos institucionales es el medio de verificación de que si las actividades emprendidas están siendo correctas, dentro de la investigación se determinó la importancia de la pregunta número once que manifiesta si existen procedimientos claramente definidos para lograr los objetivos institucionales en nuestro trabajo de investigación como resultado obtuvimos un 3% siempre, un 4% a veces, el 41% rara vez y el 52% nunca, por lo que nunca fueron socializados con la ciudadanía. Se determina que la ciudadanía ha estado excluida de ciertos temas de interés y conocimiento general e importante.

12. ¿Las actividades y cursos de acción emprendidos en el cabildo de la parroquia son afirmados mediante manuales o políticas?

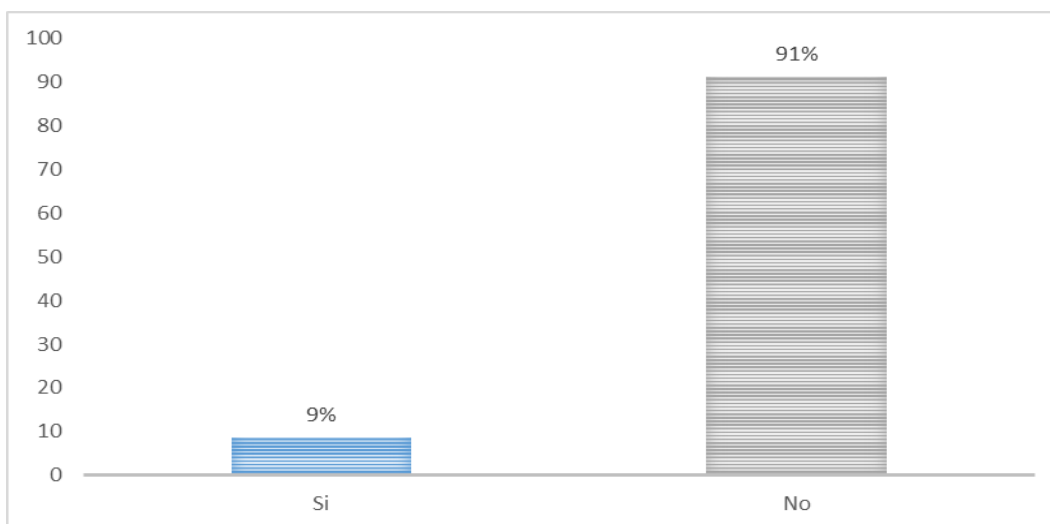
**TABLA N° 12: Cursos de acción**

RESPUESTA		CANTIDAD	%
<b>12</b>	Si	31	9
	No	313	91
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 12: Cursos de acción**



**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

Conocer la apreciación de la ciudadanía sobre los cursos de acción que realiza el cabildo es un factor vital que se considerara en nuestra propuesta como un medio de desarrollo. Para la pregunta número doce en donde las actividades y cursos de acción emprendidos en el cabildo de la parroquia son apoyados mediante manuales, normas o políticas, obtuvimos el 9% dice que si existen dichos cursos de acción mientras que el 91% manifiesta que no. Conclusión de que las actividades o acciones no están dentro de procesos, procedimientos y normas que lo rijan, de ahí sus falencias en el gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.

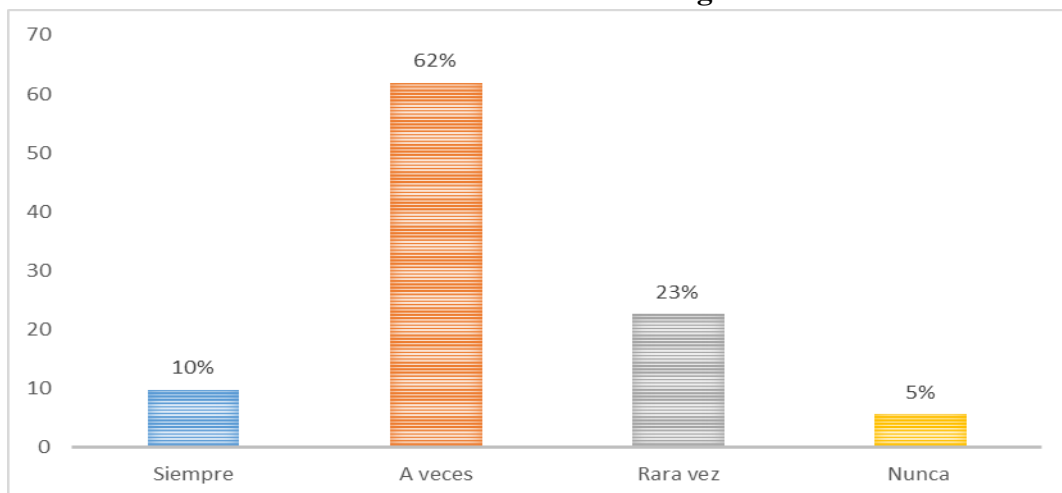
13. ¿Le parece adecuada la estructura organizacional del cabildo de Simón Bolívar?

**TABLA N° 13: Estructura organizacional**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
13	Siempre	34	10
	A veces	213	62
	Rara vez	79	23
	Nunca	18	5
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 13: Estructura organizacional**



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

La estructura organizacional es fundamental en las organizaciones, conocer sobre ella hace la siguiente interrogante. La pregunta trece que se refiere así me parece adecuada la estructura organizacional del cabildo de Simón Bolívar, 213 personas respondieron que a veces le parece adecuada, mientras que el 23% rara vez, el 10% es siempre y para el 5% restante es nunca. Conclusión se llega a determinar que la estructura organizacional esta desactualizada, que no cumple con las necesidades y requerimientos actuales por lo que se debe diseñar una acorde a sus requerimientos.

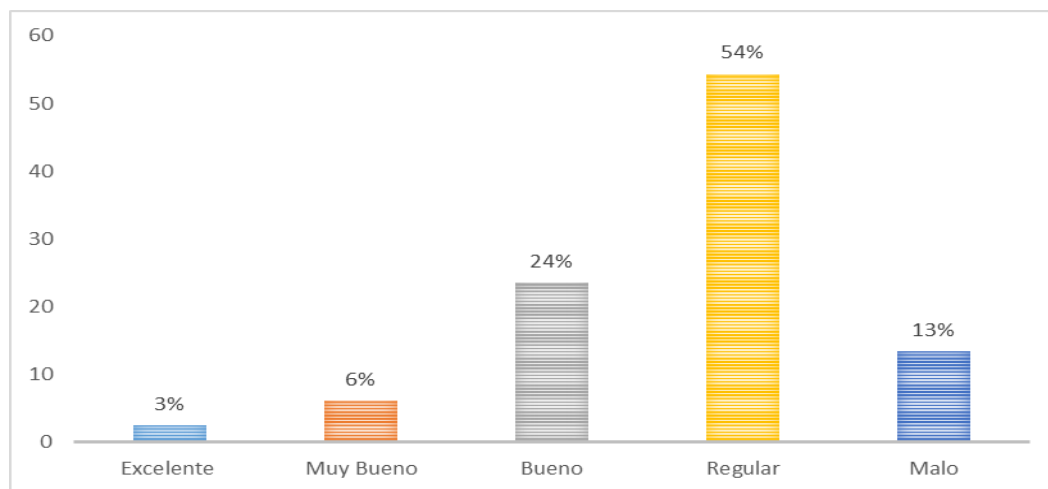
14. ¿Piensa usted que se cumplan a cabalidad las funciones asignadas a los miembros del cabildo?

**TABLA N° 14: Funciones**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>14</b>	Excelente	10	3
	Muy Bueno	21	6
	Bueno	83	24
	Regular	186	54
	Malo	44	13
	<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 14: Funciones**



Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

Es una pregunta que se realiza con la finalidad de saber cómo la ciudadanía tiene esa apreciación de las funciones de los funcionarios en el cabildo por su diario vivir en la parroquia. La pregunta catorce de este proyecto es así piensa usted que se cumplan a cabalidad las funciones asignadas a los miembros del cabildo, e donde la mayoría el 54% dice que es regular, el 24% es bueno, el 13% dice que es malo, el 6% es muy bueno y solo el 3% de los encuestados dice ser excelente.

15. ¿Conoce usted o sabe sobre las leyes por las cuales se rigen?

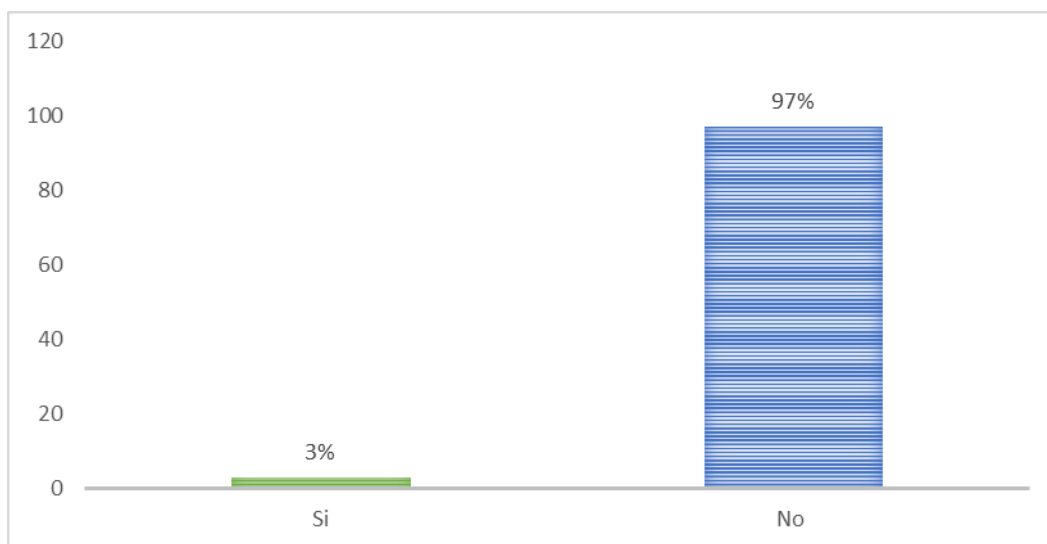
**TABLA N° 15: Leyes**

RESPUESTA		CANTIDAD	%
<b>15</b>	Si	10	3
	No	334	97
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 15: Leyes**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

La siguiente pregunta tienen como objetivo principal conocer el nivel de desconocimiento que tiene la ciudadanía acerca de las leyes, por tanto la siguiente pregunta si conoce usted o sabe sobre las leyes por las cuales se rigen, el total de la población encuestada es de 344, de los cuales 10 personas ósea el 3% respondió que sí; mientras que el 97% que corresponden a 334 personas respondieron que no. Se tiene como conclusión que existe un alto grado de desconocimiento por parte de la ciudadanía acerca de las leyes, normas, estatutos y reglamentos por los cuales se rige el cabildo, como realiza sus actividades y proyectos basados en que normativa legal.



16. ¿Sabe usted si las autoridades del cabildo aplican indicadores de gestión en los proyectos?

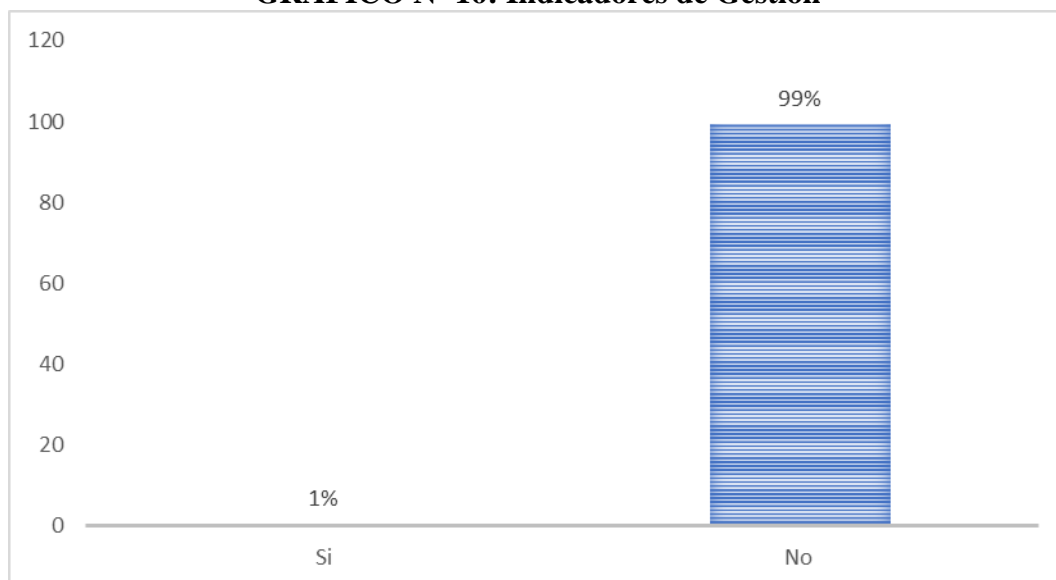
**TABLA N° 16: Indicadores de Gestión**

	RESPUESTA	CANTIDAD	%
<b>16</b>	Si	3	1
	No	341	99
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 16: Indicadores de Gestión**



Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

La siguiente pregunta sabe usted si las autoridades del cabildo aplican indicadores de gestión en los proyectos se realiza ara conocer el grado de aplicación o la escasa aplicación del mismo, teniendo como resultados que el 1% de la población de muestra conoce que si se aplican frente a una mayoría del 99% representada por 341 personas las mismas que da su respuesta negativa. Conclusión, se determina que no se aplica ya sea por desconocimiento o por escasas de los indicadores, constituyendo en una problemática a lo largo que impide la verificación y cumplimiento de las metas institucionales.

17. ¿Participa usted en la toma de decisiones en las asambleas generales?

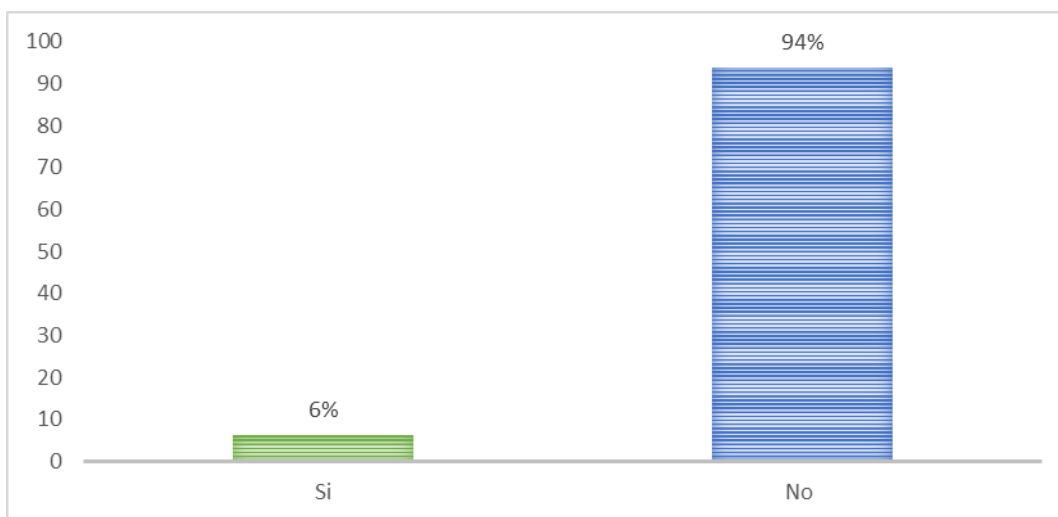
**TABLA N° 17: Participación Local**

RESPUESTA		CANTIDAD	%
<b>17</b>	Si	21	6
	No	323	94
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 17: Participación Local**



**Fuente:** Investigación propia

**Elaborado por:** Helen E. Ricardo G.

La participación local, la falta del sentido de pertenencia llevan a delimitar la siguiente interrogante para estudio de investigación de este proyecto, participa usted en la toma de decisiones en las asambleas generales teniendo como resultado el 6% que si participa, mientras que el 94% que es 323 ciudadanos y ciudadanas de la parroquia. Se determina como conclusión que la participación en este tipo de eventos públicos y temas de interés de toda la parroquia las personas no desean o no quieren participar. Situación que debe ser analizada para motivar a los comuneros a su participación.

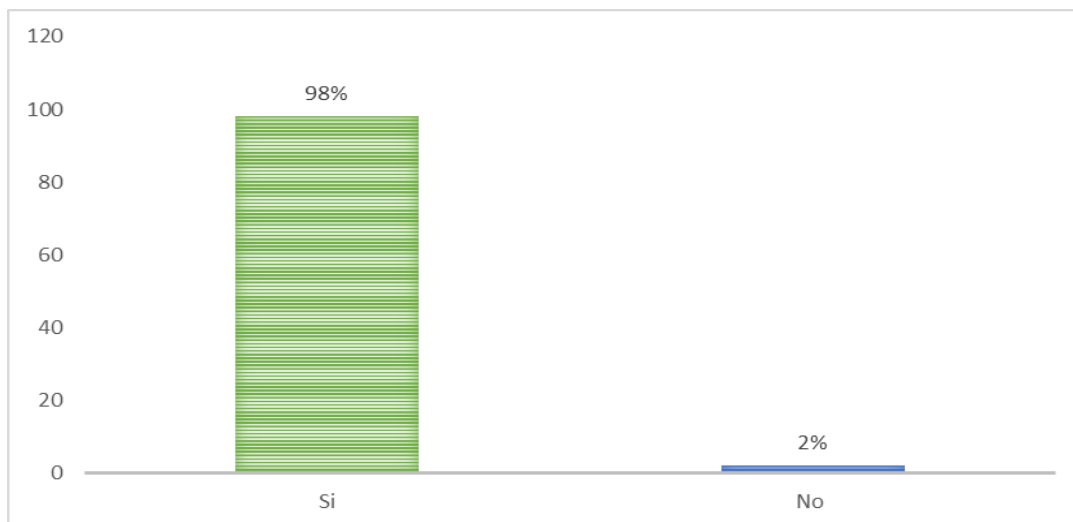
18. ¿Cree usted que el modelo de gestión por resultados mejorara el desarrollo organizacional del cabildo de la parroquia Simón Bolívar?

**TABLA N° 18: Modelo de gestión por resultados**

RESPUESTA		CANTIDAD	%
<b>18</b>	Si	337	98
	No	7	2
	<b>TOTAL</b>	<b>344</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

**GRÁFICO N° 18: Modelo de gestión por resultados**



**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

Esta es la pregunta más importante en toda la investigación, es la que fundamenta nuestra propuesta y la clave para su desarrollo. En base a la pregunta dieciocho, sobre si el modelo de gestión por resultados mejorara el desarrollo organizacional del cabildo de la parroquia Simón Bolívar, casi la mayoría de los encuestados con una representación gráfica del 98% cree que si se mejoraría el desarrollo organizacional de cabildo por la implementación de un modelo de gestión. Conclusión que las personas creen que es necesario importante algún recurso que mejore la situación del gobierno local, solucionando ciertas falencias y problemáticas.

### **3.3. CONCLUSIONES**

A través de los resultados de la investigación nunca se ha realizado un diagnóstico situacional a través de un análisis F.O.D.A. por lo que el cabildo nunca ha podido establecer estrategias administrativas claras y precisas para el desarrollo organizacional.

Es importante contar con un manual de funciones que dirija la ejecución de sus actividades para el cabildo.

En el GAD Parroquial Simón Bolívar no percibe una adecuada participación de la ciudadanía en el establecimiento de los proyectos y programas que contribuyan al bienestar de la institución.

Los programas y proyectos realizados por la entidad, no conciben las consecuencias esperadas, porque no existe un control adecuado.

No se realiza la evaluación de desempeño correspondiente al personal del GAD Simón Bolívar, que permita conocer si cumplen a cabalidad sus funciones.

La escasez de ejecutar un modelo de gestión por resultados, que constituya cambios en las diferentes áreas de la organización.

### **3.4 Recomendaciones**

Al Cabildo Parroquial de Simón Bolívar:

Establecer un diagnóstico situacional a través de un análisis FODA que permita el correcto establecimiento de estrategias administrativas en el gobierno local.

Diseñar una estructura orgánica funcional y un manual de funciones que contribuya al desarrollo eficiente y efectivo de las actividades realizadas por los funcionarios y autoridades del cabildo.

Promover acciones que permitan la participación ciudadana de forma activa y permanente con don de pertinencia en las actividades que organicé, gestione y ejecute los miembros del cabildo.

Establecer un sistema de monitoreo y seguimiento periódico para analizar y evaluar los resultados obtenidos durante un período de gestión, además, se recomienda cumplir y hacer cumplir las normativa vigentes en el país.

Definir herramientas de evaluación de desempeño de los funcionarios y autoridades a través de fichas administrativas que permitan medir la gestión por resultados de las actividades de los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial.

Plantear un modelo de gestión por resultados que contribuya al mejoramiento del desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar.

## **CAPÍTULO IV**

### **DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR CANTÓN DE SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015**

#### **4.1. PRESENTACIÓN**

El presente trabajo de investigación propone un Modelo de Gestión por Resultados para el eficiente desarrollo de las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno el mismo que contribuirá a alcanzar el desempeño deseado a través de esta herramienta guía que permitirá que los sistemas y procesos puedan ser medibles para un desarrollo organizacional exitoso.

Para la elaboración de esta propuesta se consideró fundamental la información proporcionada por las autoridades cabildo como una fuente base para su desarrollo, así también como de la investigación propia a través de las encuestas a los habitantes de la comuna, y la entrevista a las autoridades y funcionarios del mismo nivel de gobierno; este modelo de gestión tendrá como resultado que las autoridades y la asamblea general podrán evaluar y tener un seguimiento de los planes, proyectos y actividades mediante el resultado de informes eficientes y eficaces de los mismos.

Se debe recalcar que la propuesta de este modelo de gestión se basa en la mejora continua, el control, la vigilancia de las funciones y tareas diarias que se realizan empíricamente en la actualidad en el gobierno autónomo descentralizado parroquial además de la evaluación y el impacto de las labores y proyectos en el

ámbito administrativo en el cabildo para su contribución al desarrollo organizacional, y sostenible en la parroquia

#### **4.2. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Nuestra propuesta en el siguiente trabajo de investigación se basa en que los niveles de gobierno fueron creados como una manera o forma en el que el Estado tiene esa relación más estrecha de estar presente o conocer de cerca las necesidades de dicha población, así también de atenderlos y garantizar su desarrollo sustentable y sostenible, todo esto mediante estrategias o alternativas de gestión que permitan garantizar resultados positivos y acertados en cuanto a la gestión emprendida por las autoridades.

El diseño de un modelo de gestión por resultados debe estar basado en parte por el compromiso y el sentido de pertenencia de las autoridades y funcionarios del cabildo de Simón Bolívar – Julio Moreno, ya que el éxito del mismo depende del cumplimiento de sus estrategias, lineamientos y procesos en el establecido, ya que será la guía, herramienta, elemento fundamental en sus acciones cotidianas, este modelo de gestión podrá sufrir modificaciones, actualizaciones de acuerdo a las circunstancias y necesidades en el gobierno autónomo descentralizado parroquial.

El Gobierno Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno puede contar con este trabajo como algo de vital importancia, pues busca administrar de manera eficiente los recursos públicos, medir los resultados del desempeño de sus colaboradores, el cumplimiento de los objetivos institucionales, el desarrollo del talento humano, y también el desarrollo organizacional, todo esto con el planteamiento de acciones estratégicas, políticas, una dirección correcta que impulse el progreso de parroquia en el cantón Santa Elena.

La aplicación y ejecución de esta propuesta permite medir la gestión emprendida de las autoridades, y de los funcionarios, el seguimiento y control del mismo permitirá garantizar el éxito de su implementación en este nivel de gobierno.

### **4.3. PERFIL ORGANIZACIONAL**

#### **Institución**

Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno.

#### **Logo tipo**



#### **Ubicación**

La parroquia Simón Bolívar o Julio Moreno está situada en el cantón Santa Elena, provincia, con una superficie de 557.50 km<sup>2</sup> y sus límites son:

Norte: Parroquia Colonche

Sur: Parroquia Chanduy

Este: Provincia de Guayaquil, Isidro Ayora y Pedro Carbo.

Oeste: Parroquia de Colonche y parte de Santa Elena.



## **4.4. OBJETIVOS**

### **4.4.1. Objetivo General**

Mejorar la dirección del cabildo a través de la ejecución de un modelo de gestión por resultados para el desarrollo local de la parroquia y organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno.

### **4.4.2. Objetivos Específicos**

Establecer un diagnóstico situacional a través de un análisis FODA que permita el correcto establecimiento de estrategias administrativas en el gobierno local.

Mejorar el proceso de organización del cabildo de Simón Bolívar – Julio Moreno mediante el diseño de una estructura orgánica funcional y un manual de funciones que contribuya al desarrollo eficiente y efectivo de las actividades realizadas por los funcionarios y autoridades del cabildo.

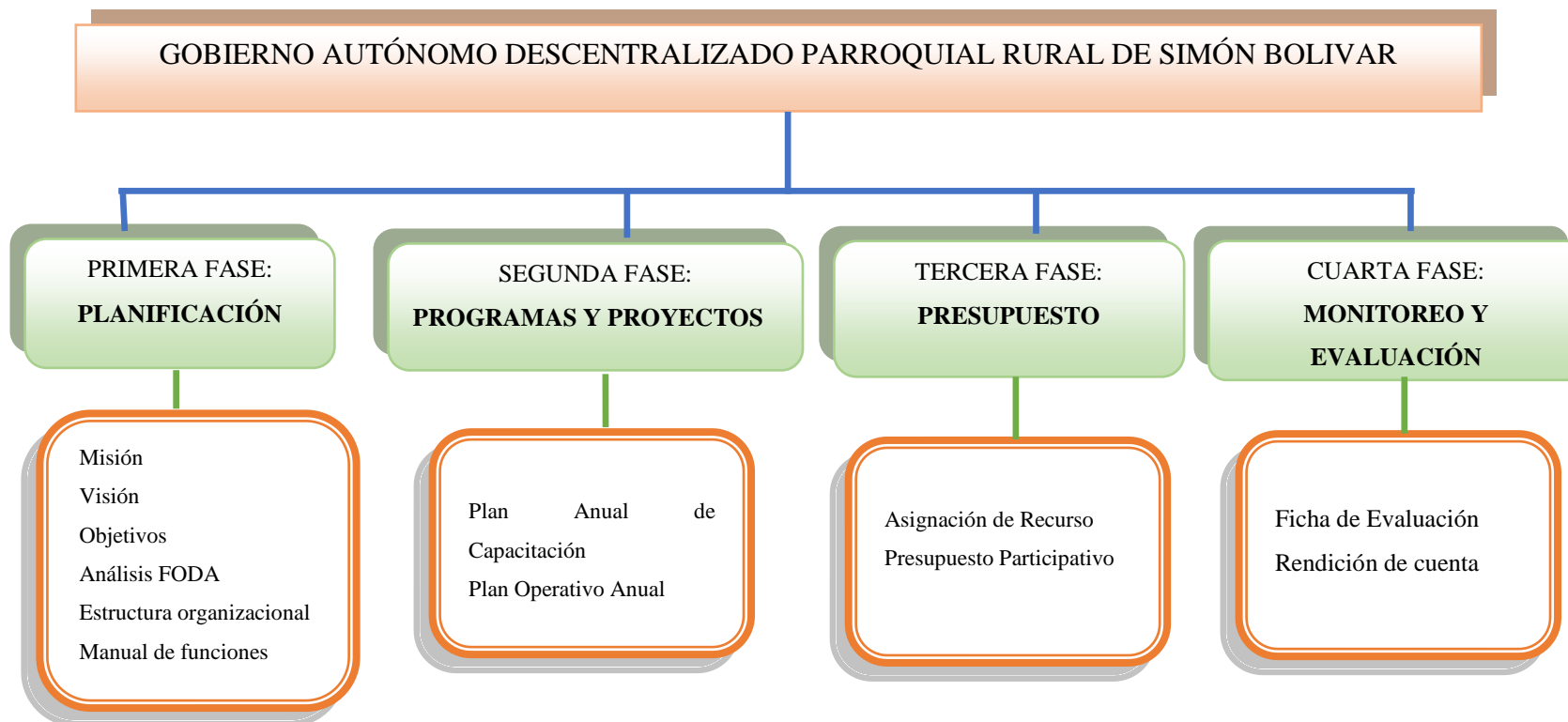
Proponer la elaboración de programas y proyectos, mediante la realización de mesas de trabajo con enfoque participativo.

Definir herramientas de evaluación de desempeño de los funcionarios y autoridades mediante fichas administrativas que permitan medir la gestión por resultados de las actividades de los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial.

Propiciar el desarrollo organizacional mediante el diseño de un modelo de gestión por resultados al gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar.

#### 4.5. ETAPA MODELO DE GESTIÓN POR RESULTADO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR

GRÁFICON°19: Modelo de Gestión por Resultados



Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

## **4.5.1. ETAPA PRIMERA: PLANIFICACIÓN**

### **4.5.1.1 MISIÓN**

El Gobierno Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno es una institución dedicada a trabajar de manera eficiente, transparente y equitativa capaz de brindar servicios efectivos a la comunidad, dedicada al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes por medio de la ejecución de estrategias, procesos y mecanismos garantizando el desarrollo humano, social y físico.

### **4.5.1.2 VISIÓN**

El Gobierno Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno será un modelo ejemplar a nivel local y provincial, a través de una organización sólida y el compromiso de una participación efectiva entre autoridades y habitantes que sustente el desarrollo humano, económico y productivo de la parroquia.

### **4.5.1.3 VALORES Y PRINCIPIOS**

Los valores son importantes en una organización, especialmente cuando se trata de ofrecer servicio de calidad como el GAD parroquial de Simón Bolívar, porque son los impulsores principales de la actuación de las personas y son base de los compromisos éticos entre su miembros, además crean un sentido de identidad de las institución.

#### **Responsabilidad**

Quienes conforman el cabildo de la parroquia Simón Bolívar deben realizar sus actividades de manera idónea, que lo que realicen se vea reflejado la calidad y la

celeridad, deben recordar que su puesto en la organización determina cierto grado de responsabilidad y compromiso.

### **Confianza**

El talento humano del gobierno local deberá tener la plena seguridad de sí mismo y de los demás con quienes laboran para que su gestión contribuya al desarrollo integral de la organización.

### **Honestidad**

Todos los miembros de esta organización deben laborar de manera justa en el marco de la verdad, es decir que su comportamiento, sus actos y sus acciones deben implicar un comportamiento correcto de acuerdo a la situación.

### **Respeto**

Debe existir un ambiente armonioso en el cabildo parroquial, dentro del marco de la cortesía y la cordialidad entre la relación autoridad – funcionario.

### **Equidad**

Sus actividades y acciones emprendidas por cada funcionario y autoridad de la organización deben estar proyectadas a una cobertura total de la población.

### **Disciplina**

La gestión de las autoridades debe ser transparente y ordenada como un ejemplo para los demás funcionarios a fin de que su gestión este encaminada al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **Lealtad**

Deberse plenamente a la organización, respetar su puesto y asumirlo con responsabilidad, mostrando a todo momento el compromiso con la organización y con la parroquia.

#### 4.5.2. Análisis F.O.D.A.

**CUADRO N° 6: Análisis F.O.D.A.**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estructura física amplia para las asambleas generales.</li> <li>2. Recursos necesarios para la ejecución e implementación de diversas actividades</li> <li>3. Independencia administrativa y financiera.</li> <li>4. Talento humano dispuesto al cambio.</li> <li>5. Proyectos y actividades en pro del progreso de la parroquia.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las autoridades poseen un limitado conocimiento administrativo por ello una gestión débil y con falencias.</li> <li>2. Poco seguimiento y control de las actividades y proyectos en el cabildo.</li> <li>3. Escasa evaluación de desempeño del talento humano.</li> <li>4. Inadecuado clima organizacional por mala relación interpersonal.</li> </ol>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por la estrecha relación con otras instituciones se pueden gestionar proyectos.</li> <li>2. Los directivos y socios tienen una participación activa en las reuniones y en sus decisiones.</li> <li>3. Existe la apertura para promover emprendimientos y proyectos a corto plazo.</li> <li>4. Ley de comunas actualizada.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de compromiso y sentido de pertenencia por parte de los habitantes de la parroquia.</li> <li>2. Cambio de las autoridades.</li> <li>3. La escasez de lluvias y la falta de un riego técnico produce la emigración de los comuneros.</li> <li>4. Acuerdo institucionales incumplidos.</li> </ol>

**Fuente:** Investigación propia  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

### 4.5.3. F.O.D.A. Estratégico

**CUADRONº7: F.O.D.A. Estratégico**

FACTORES	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p><b>INTERNOS</b></p> <p><b>EXTERNOS</b></p>	<p><b>F1:</b> Estructura física amplia para las asambleas generales.  <b>F2:</b> Recursos necesarios para la ejecución e implementación de diversas actividades  <b>F3:</b> Independencia administrativa y financiera.  <b>F4:</b> Talento humano dispuesto al cambio.  <b>F5:</b> Proyectos y actividades en pro del progreso de la parroquia.</p>	<p><b>D1:</b> Las autoridades poseen un limitado conocimiento administrativo por ello una gestión débil y con falencias.  <b>D2:</b> Poco seguimiento y control de las actividades y proyectos en el cabildo.  <b>D3:</b> Escasa evaluación de desempeño del talento humano.  <b>D5:</b> Inadecuado clima organizacional por mala relación interpersonal</p>
OPRTUNIDADES	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
<p><b>O1:</b> Por la estrecha relación con otras instituciones se pueden gestionar proyectos.  <b>O2:</b> Los directivos y socios tienen una participación activa en las reuniones y en sus decisiones.  <b>O3:</b> Existen recursos disponibles del GAD parroquial para obras de infraestructura social.  <b>O4:</b> Ley de comunas actualizada.</p>	<p><b>F3/O2:</b> Socializar el manual de funciones los funcionarios del cabildo.  <b>F4/O1:</b> establecer la misión, visión y valores que permitan alcanzar los objetivos institucionales.</p>	<p><b>D1/O3:</b> Convenios institucionales que permitan la capacitación de las autoridades y funcionarios del cabildo.  <b>D2/O4:</b> establecimiento de mecanismos de control a los proyectos en beneficio social.</p>
AMENAZAS	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<p><b>A1:</b> Falta de compromiso y sentido de pertenencia por parte de los habitantes de la parroquia.  <b>A2:</b> Cambio de las autoridades.  <b>A3:</b> La escasez de lluvias y la falta de un riego técnico producen la emigración de los comuneros.  <b>A4:</b> Acuerdo institucionales incumplidos.</p>	<p><b>F1/A1:</b> Incentivar a la población en las asambleas a su participación activa en temas de interés colectivo.  <b>F2/A3:</b> Actividades de participación y comunicación interpersonal entre autoridades y funcionarios.</p>	<p><b>D3/A2:</b> Promover la evaluación como un mecanismo mejora de la gestión.  <b>D4/A4:</b> Desarrollar capacitaciones y gestionar nuevas actividades.</p>

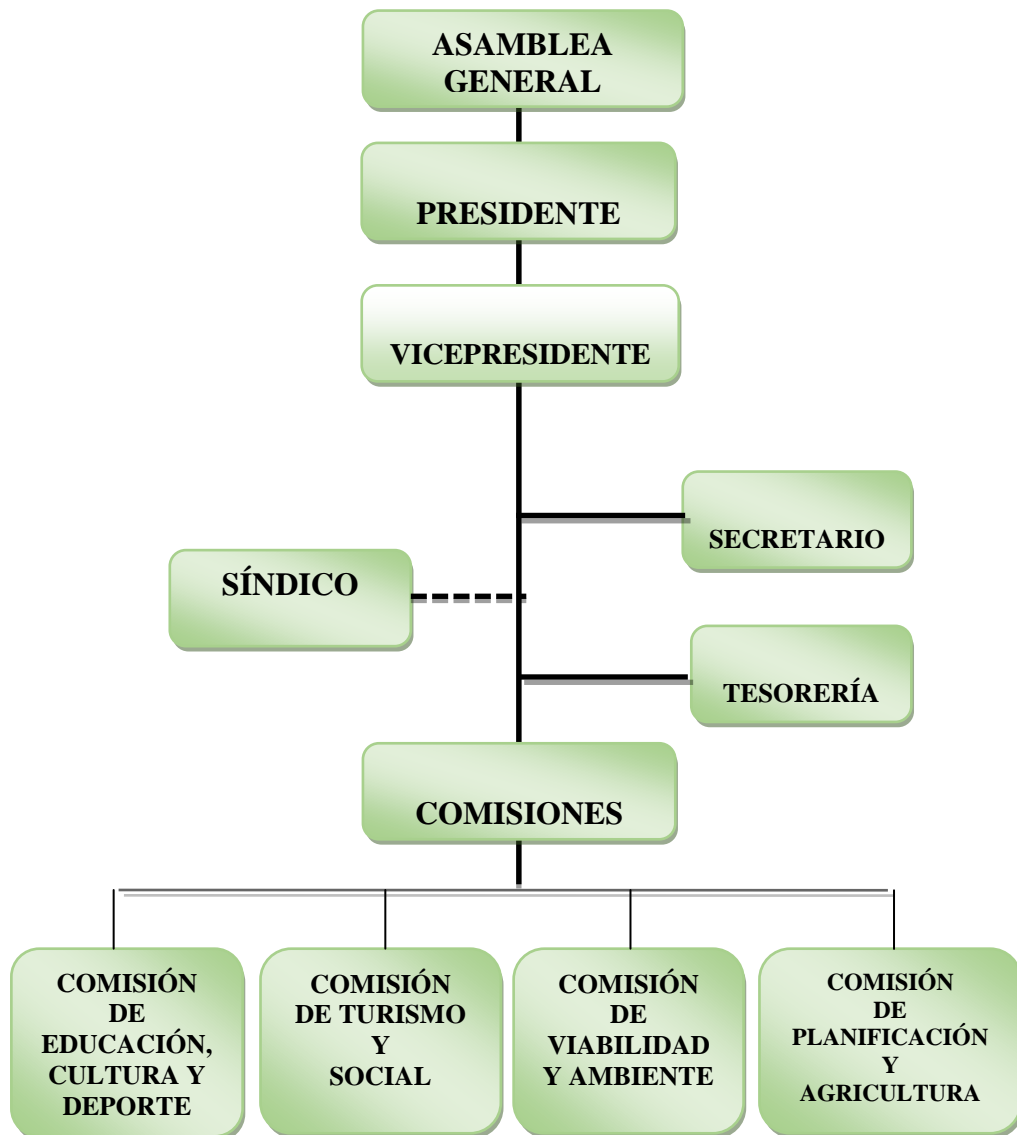
Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

#### 4.5.4. Mejoramiento del Proceso de Organización

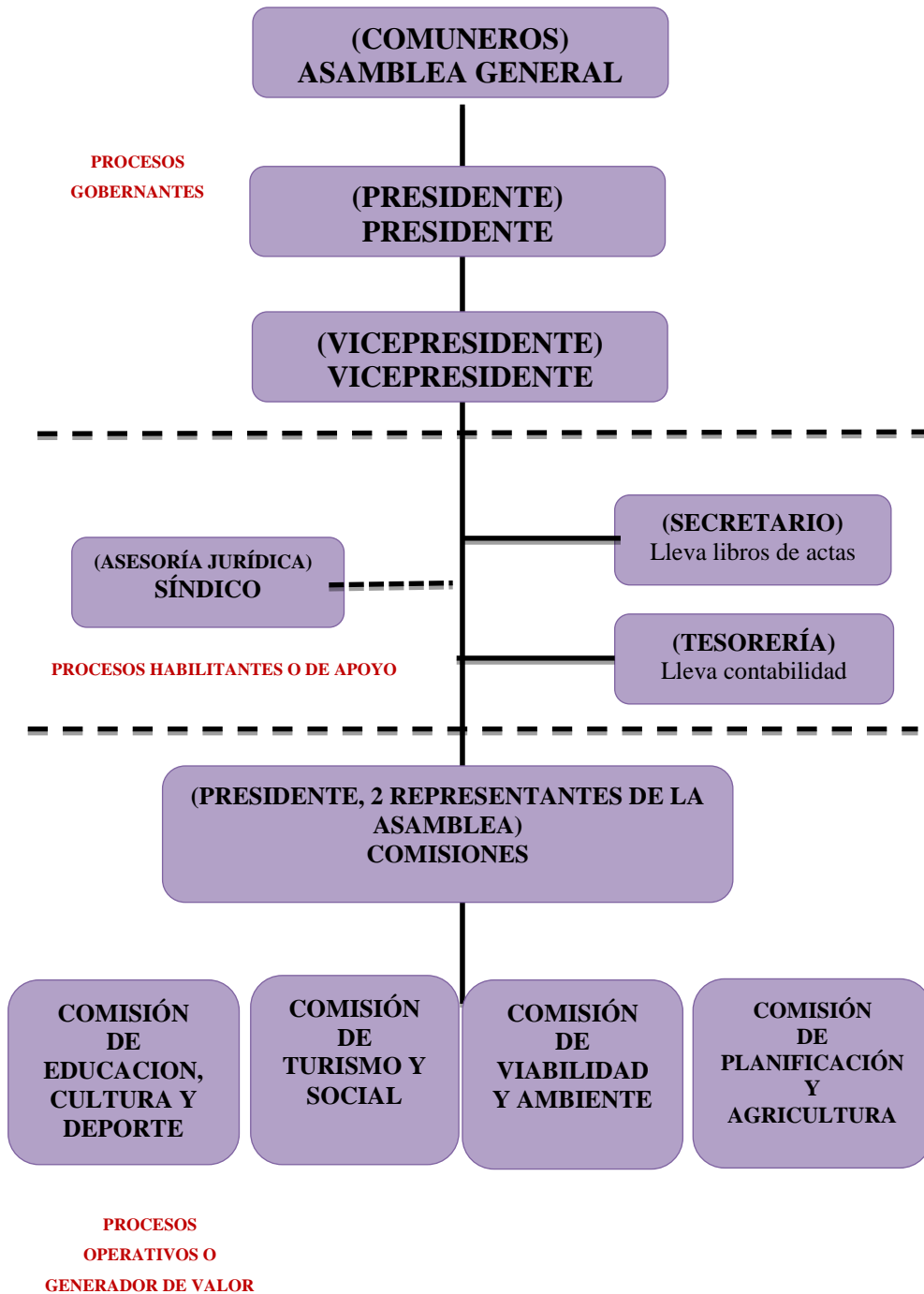
##### Estructura Orgánica

**GRÁFICO N°20: Organigrama Estructural del GAD Parroquial de Simón Bolívar**



**Fuente:** GAD parroquial Simón Bolívar  
**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

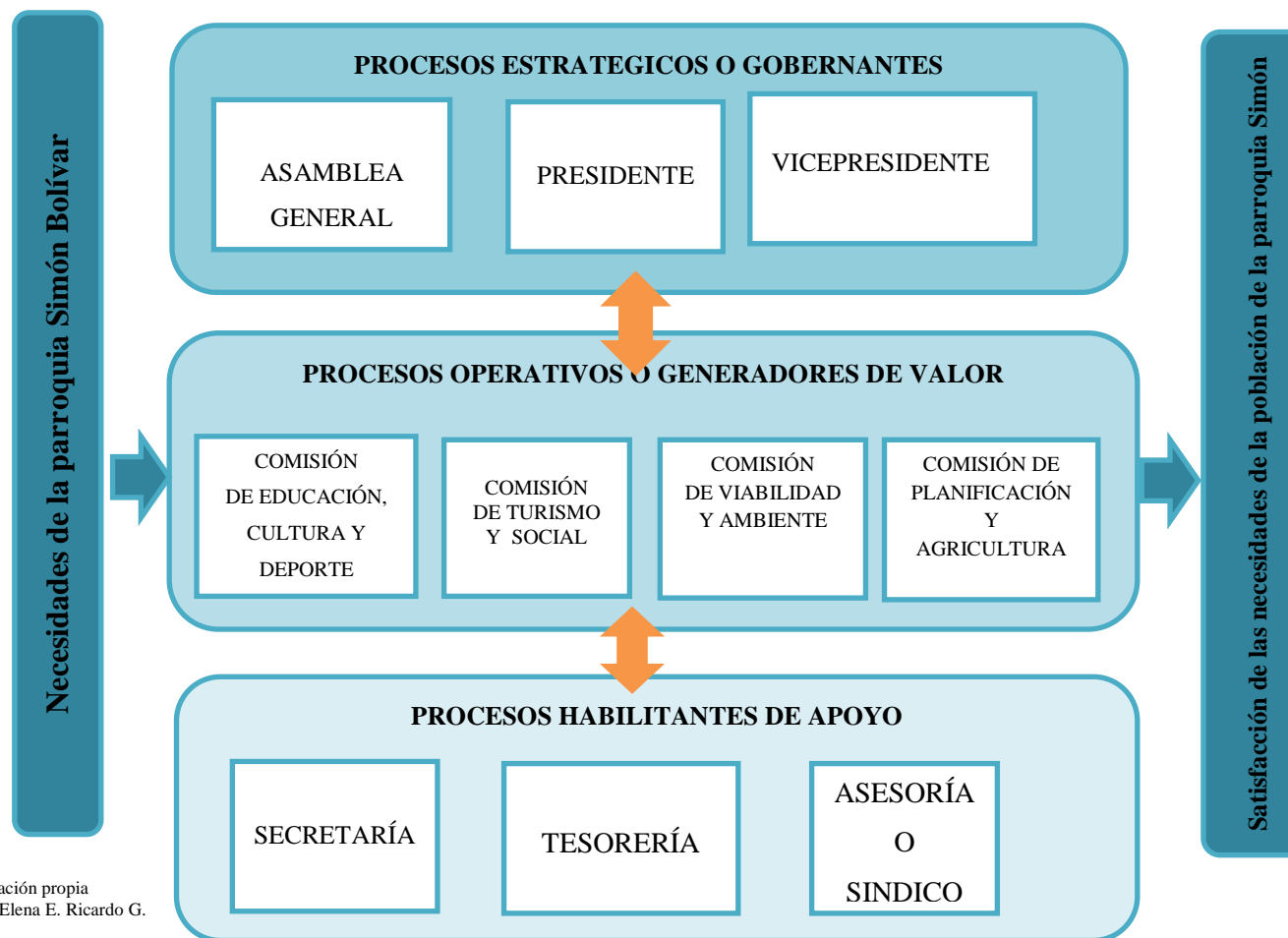
**GRÁFICO N°21: Organigrama Posicional**



Fuente: GAD parroquial Simón Bolívar  
 Elaborado por: Elena E. Ricardo G.



**GRÁFICO N° 22: Estructura de Procesos**



Fuente: Investigación propia  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

#### **4.5.5. Manual de Funciones**

##### **Proceso Gobernante o Estratégico**

Proceso representado por lo siguiente:

Asamblea General del Cabildo de la Parroquia Simón Bolívar

Presidente de la parroquia Simón Bolívar – Julio Moreno.

Vicepresidente de la parroquia Simón Bolívar – Julio Moreno

Responsable del proceso:

Socios de la Parroquia Simón Bolívar

Presidente de la Parroquia Simón Bolívar

Vicepresidente de la Parroquia Simón Bolívar

### **ASAMBLEA GENERAL DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR**

Descripción de Puesto

Es la encargada de controlar las actividades administrativas efectuados por los directivos, es el órgano máximo en el cabildo de la parroquia Simón Bolívar.

Son atribuciones y deberes de la asamblea general lo siguiente:

- a. Instaurar las habilidades directivas a perseguir y establecer los fines en cada uno de las secciones convenientes de la dirección.
- b. Evadir problemas de competitividad, anunciando con las otras juntas y con otras entidades u organismos del sector público.

- c. Mancomunar o asistir con los recursos precisos para ejecutar y administrar, en común, obras, bienes y servicios que la ley le imputa efectuar o conserva, cuando concordaren numerosas formas en la realización de esos planes.
- d. Organizar a base de sus miembros las comisiones permanentes y especiales que estime necesidades para el mejor cumplimiento de sus fines y atribuciones.

### **Estrategias**

- Promover los lineamientos de control.
- Aplicar de manera concurrente os tipos de controles.

### **Indicadores**

Gestión administrativa / resultados obtenidos.

**PRESIDENTE DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR -  
JULIO MORENO**

### **Descripción de Puesto**

Ejercer la representación de la parroquia y contribuir al fortalecimiento y cumplimiento de la gestión organizacional del cabildo teniendo como meta el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Son atribuciones y deberes del presidente lo siguiente:

- a. Cumplir y hacer cumplir la constitución y las leyes de la república, las ordenanzas municipales, reglamentos, acuerdos y resoluciones de la Junta parroquial.

- b. Instituir las destrezas a oprimir por la Gerencia de la Junta y enseñar a los técnicos y empleados para que alcancen los planes y programas en cada espacio.
- c. Ajustar los informes de los adelantos de los planes determinados de las unidades administrativas, con el asentimiento de las unidades asesoras, establecer los ajustes que sean ineludibles e inspeccionar la labor de las comisiones el resultado de que se efectúe lo apto y resuelto por la Junta Parroquial.
- d. Designar la comisión técnica en los proceso de contratación pública.

#### **Estrategias**

- Promover la participación de los habitantes de la parroquia.
- Supervisar todas las actividades dentro de un marco de eficiencia y eficacia

#### **Indicadores**

Eficiencia / eficacia.

**VICEPRESIDENTE DE LA PARROQUIA SIMÓN  
BOLÍVAR -JULIO MORENO**

#### **Descripción de Puesto**

Subrogar al presidente de la parroquia y contribuir al fortalecimiento y cumplimiento de la gestión organizacional del cabildo teniendo como meta el cumplimiento de los objetivos institucionales y la optimización de los recursos.

Son atribuciones y deberes del vicepresidente lo siguiente:

- a. Suplir al presidente de la Junta Parroquial en su abandono temporal o definitivo, con sus necesidades, deberes y atribuciones.
- b. Las demás que confiere la constitución y las leyes.

### **Estrategias**

- Promover la participación de los habitantes de la parroquia en conjunto con el presidente como máxima autoridades.
- Supervisar todas las actividades dentro de un marco de eficiencia y eficacia, así también de gestionar actividades que fomente al desarrollo organizacional.

### **Indicadores**

Eficiencia / eficacia.

### **Procesos Habilitante de Apoyo**

Conformado por lo siguiente:

Secretaría

Tesorería

Asesoría

Responsable de los diferentes procesos:

Secretario

Tesorero

Síndico

**SECRETARIO DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR  
JULIO MORENO**

**Descripción de Puesto**

Convocar a las sesiones que necesite realizar la asamblea para informar, así también de transcribir todo lo que se trate en la misma en las actas y libro como constancia de lo sucedido.

Son atribuciones y deberes del secretario lo siguiente:

- a. Obtener regularmente las gacetas de ingresos y egresos de los fondos de la Junta y enviar copias al contador.
- b. Procesar informes mensuales de las acciones ejecutadas y remitir al presidente de la Junta Parroquial.
- c. Conservar en disposición los registros fotográficos y de comprobantes, títulos de créditos; actas de sesiones; registros de asistencia, reglamentos de la Juntas, convenios,

**Estrategias**

- Registro de las actas y libros de cada sesión.
- Proteger, cuidar y salvaguardar toda la documentación que se genere en el cabildo.

## **Indicadores**

Gestión administrativa / resultados obtenidos.

**TESORERO DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR**  
**JULIO MORENO**

## **Descripción de Puesto**

Sera el encargado de administrar los fondos correctamente del cabildo, salvaguardarlos, optimizarlos de manera eficiente a favor de la parroquia.

Son atribuciones y deberes del tesorero lo siguiente:

- a. Controlar los ingreso que debe percibir la junta
- b. Colocar todos los valores recaudados en los bancos, en de manera inmune y ordinariamente
- c. Registrar los cupos mensuales de gastos fijados por el contador para establecer el límite de los egresos mensuales por partidas.
- d. Ser el área solicitante en el caso de ventaja de materiales de oficina.

## **Estrategias**

- Registro de los ingresos y gastos del cabildo que se generen.
- Llevar la contabilidad en el cabildo.

## **Indicadores**

Gestión administrativa / resultados obtenidos.

# **SÌNDICO DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR**

## **JULIO MORENO**

## **Descripción de Puesto**

Tendrá como responsabilidad la vigilancia de que las actividades del cabildo de la parroquia se encuentren dentro del marco legal vigente, así también como la representación legal en cualquier acto que sea necesario.

Son atribuciones y deberes del síndico lo siguiente:

- a. Desarrollar el control sobre el desempeño de contratos y de garantías
- b. Construir contratos, planes de expropiación y trabajo de terrenos para ser afanado por la Junta Parroquial en cumplimiento de sus fines.
- c. Conservar un registro sistemático y renovado de los procesos, y de más cuestiones legales de la Junta Parroquial.

## **Estrategias**

- Trabajo en conjunto con las autoridades del cabildo.
- Llevar un registro de los asuntos judiciales que tuviere el cabildo.

## **Indicadores**

Diligencias judiciales / demandas presentadas.



## **Procesos Operativos o Agregados de Valor**

Conformado por las comisiones de:

Comisión de asuntos sociales

Comisión de salud y ambiente

Comisión de deporte

Responsable del proceso:

Presidente de la comisión de salud y dos delegados de la asamblea general.

Presidente de la comisión de deporte y dos delegados de la asamblea general.

Presidente de la comisión de asuntos sociales y dos delegados de la asamblea general.

## **COMISIÓN DE VIABILIDAD Y AMBIENTE DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR**

### **Descripción de Puesto**

Establecer una coordinación con demás instituciones que puedan aportar al desarrollo del buen estado de la salud y proyectos de medio ambiente.

Son atribuciones y deberes de la comisión lo siguiente:

- a. Producir y establecer a la población a través de mingas para mantenimientos de vías y caminos vecinales.
- b. Constituir campaña de higiene y salubridad a elaborarse en la parroquia en coordinación con otras entidades públicas o privadas afines a esta materia.

- c. Proteger y optimar la permanencia y calidad ambiental y las sostenibilidad económica de la parroquia.

### **Estrategias**

- Actividades de reciclaje.
- Programas o actividades de desarrollo de actividades deportivas y de recreación.

### **Indicadores**

Número de participación / personas interesadas.

## **COMISIÓN DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR**

### **Descripción de Puesto**

Fomentar el deporte como una actividad sana de recreación para los jóvenes y las familias de la parroquia Simón Bolívar

Son atribuciones y deberes de la comisión lo siguiente:

- a. Inducir la ejecución de programas instructivos ordenados a nivel cantonal y parroquial.
- b. Tramitar un sistema de becas para las colectividades de bajos niveles de ingresos de la parroquia de conformidad con la ley.

- c. Originar, desplegar y elaborar programas de alfabetización para los niños, adolescentes, adultos y tercera edad.
- d. Respaldar los métodos deportivos de los habitantes de la parroquia en un ambiente sano y recreativo.
- e. Formalizar la certificación de los equipos de la parroquia.

### **Estrategias**

- Realizar actividades sanas vinculadas con los deportes.
- Acuerdos institucionales con el ministerio del deporte para implementación deportiva en la zona.

### **Indicadores**

Número de participación / personas interesadas.

**COMISIÓN DE TURISMO Y SOCIAL DE LA PARROQUIA  
SIMÓN BOLÍVAR**

### **Descripción de Puesto**

Gestionar todo lo referente a las festividades, actividades del cabildo de manera organizada garantizando la participación de los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia Simón Bolívar.

Son atribuciones y deberes de la comisión lo siguiente:

- a. Consignar la dotación y equipamientos y unidades operativas de servicios de salud.
- b. Gestionar talleres para promover turismo en la comunidad.

- c. Favorecer la ejecución de componentes que consientan el fácil camino de los grupos más sensibles a servicios de prejuicio y recuperación de salud, según el caso, dentro de sus capacidades.
- d. Fomentar procesos organizativos para conseguir la participación del habitante de la parroquia.
- e. Apoyar a la tarea para conceder a la comunidad de la parroquia de servicios básicos.

### **Estrategias**

- Involucrar a los habitantes de la parroquia a las diferentes actividades.
- Gestionar convenios con otras instituciones.

### **Indicadores**

Participación social / participación ciudadana

## **COMISIÓN DE PLANIFICACIÓN Y CULTURA DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR**

### **Descripción de Puesto**

Gestionar todo lo referente a la planificación de asuntos sociales y a la agricultura para un desarrollo sustentable y sostenible de los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia Simón Bolívar.

Son atribuciones y deberes de la comisión lo siguiente:

- a. Colaborar en la realización del Plan Operativo Anual en coordinación con las demás comisiones.
- b. Colaborar con el Planificar el Plan anual de Compras Públicas.

- c. Colaborar con la elaboración de la Proforma Presupuestaria a ser aprobada por la Junta Parroquial.
- d. Gestionar proyectos agrícolas y productivos.
- e. Investigar la clasificación de las conducciones de comercialización de los productores parroquiales.

### **Estrategias**

- Planificar e involucrar a la ciudad en proyectos agrícolas.
- Gestionar convenios con otras instituciones.

### **Indicadores**

Participación social / participación ciudadana

## **4.5.6. FASE DOS: PROGRAMAS Y PROYECTOS**

### **4.5.6.1 PLAN OPERATIVO ANUAL**

El plan operativo anual más conocido como POA tiene como propósito guiar la realización de los objetivos de la institución, implantando procedimientos que vallan con la realidad de la comuna y metas que sean evaluables en un corto plazo. Cabe indicar es un instrumento que lo establece la SENPLADES para todo el sector público con el fin de facilitar su elaboración.

#### **Primera Parte: Datos de la organización:**

**Institución:** conceptualizada como la entidad que involucra todas actividades de interés público y persigue el cumplimiento de los fines específicos. En nuestro caso sería el GAD parroquial rural de Simón Bolívar.

**Base Legal:** es la normativa legal que asigna competencias y responsabilidades a las organizaciones. Se recomendable describir todo tipo de ley sean estas Decreto, Acuerdo o Resolución con su correspondiente número de expedición.

**Misión:** se debe implantar una misión institucional, que involucre a toda la organización, con las actividades que debe y tiene que hacer la comunidad para dar cumplimiento a la Visión.

**Visión:** está enfocada en un entorno generalizado de la organización con la intención de convertirse en un estándar en el futuro de las metas y objetivos de la institución.

### **Segunda Parte: Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017**

Objetivos del Plan Nacional para el Buen Vivir 2013 – 2017.- Estos objetivos constituyen los fines establecidos por el Gobierno Nacional que permitirán mantener una buena gestión.

Cabe indicar que solo se incluirán los objetivos que tienen estrecha relación a los parámetros establecidos por la comunidad

### **Tercera Parte: Estrategia de Acción Institucional**

Objetivo Estratégico Institucional.- Estos contribuirán a que los directivos, de la comunidad tengan bien identificados cuáles son sus retos y desafíos que persiguen como institución.

**Indicador de Gestión del Objetivo.-** Estos constituyen aquellos sobre los cuáles las instituciones puedan incidir de forma directa, y serán específicos, medibles y relevantes. Para un mejor seguimiento de sus actividades.

**Meta Anual de Gestión del Objetivo.-** esta se la entiende como el compromiso de la gestión institucional y es expresada de manera cuantitativa.

**Tiempo previsto y programación temporal.-** indica al tiempo previsto para el logro de las metas (en meses) en el año. Una vez definida el tiempo, se procederá a programar el cumplimiento de meta trimestralmente y de forma porcentual.

**Presupuesto del Objetivo Estratégico Institucional.-** Este constituye el valor de los recursos presupuestario que se requieren para cumplir con las metas organizacionales

**Responsable del Objetivo Estratégico Institucional.-** Es la unidad técnica y/o administrativa organizacional la encargada de dar cumplimiento y seguimiento al objetivo estratégico.

**Programas, proyectos, acciones y actividades.-** Los miembros del Cabildo serán quienes los diseñen, y que serán ejecutados en el año planificado.

- ✓ Programa: Conjunto de proyectos diseñados para el beneficio social.
- ✓ Proyecto: Es un conjunto de acciones direccionadas a resolver los problemas sociales de la comunidad.
- ✓ Acciones: formas directas y sencillas que guiarán al logro de los objetivos de la comunidad.
- ✓ Actividades: Son todas las tareas que se implementarán para ejecutar los proyectos, estas serán registradas, ordenadas de forma lógica y secuencial para alcanzar los resultados esperados con eficiencia.

## CUADRO 8: MATRIZ DE PLAN OPERATIVO ANUAL

PLAN OPERATIVO ANUAL										
(POA) AÑO 2015										
INSTITUCIÓN: GAD PARROQUIAL RURAL SIMÓN BOLÍVAR										
BASE LEGAL										
MISIÓN										
VISIÓN										
OBJETIVO DEL PLAN:										
	1. Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular	7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global								
	2. Auspiciar la igualdad, cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.	8. Consolidar el sistema económico social y solidario de forma sostenible								
	3. Mejorar la calidad de vida de la población	9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas								
	4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía	10. Impulsar la transformación de la matriz productiva								
	5. Construir espacio de encuentro común y fortalecer la seguridad nacional, las plurinacionalidad y la interculturalidad	11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnología								
	6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos	12. Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana								
ESTRATEGIAS DE ACCIÓN INSTITUCIONAL										
Objetivo estratégico institucional	Indicador de gestión de objetivos	Metas de gestión de objetivo	Tiempo previsto para alcanzar la meta (en meses)	Programación trimestral en % de la metas				Presupuesto del objetivo estratégico institucional	Responsable del objetivo estratégico institucional	Programas, proyectos, acciones y actividades claves
				I	II	III	IV			

Fuente: SENPLADES

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.



## CUADRO 9: PLAN OPERATIVO ANUAL PARA EL GAD PARROQUIAL SIMÓN BOLÍVAR

PLAN OPERATIVO ANUAL (POA) AÑO 2015		
INSTITUCIÓN: GAD PARROQUIAL RURAL SIIMÓN BOLÍVAR		
BASE LEGAL: Constitución De La Republica Del Ecuador-2008 Ley De Comuna		
MISIÓN: El Gobierno Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno es una institución dedicada a trabajar de manera eficiente, transparente y equitativa capaz de brindar servicios efectivos a la comunidad, dedicada al mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes por medio de la ejecución de estrategias, procesos y mecanismos garantizando el desarrollo humano, social y físico		
VISIÓN: El Gobierno Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno será un modelo ejemplar a nivel local y provincial, a través de una organización sólida y el compromiso de una participación efectiva entre autoridades y habitantes que sustente el desarrollo humano, económico y productivo de la parroquia.		
<b>OBJETIVO DEL PLAN:</b> Mejorar la dirección del cabildo a través de la ejecución de un modelo de gestión por resultados para el desarrollo local de la parroquia y organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno.		
	1. Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular	7. Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad ambiental territorial y global
	2. Auspiciar la igualdad, cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad.	8. Consolidar el sistema económico social y solidario de forma sostenible
	3. Mejorar la calidad de vida de la población	9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas
	4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía	10. Impulsar la transformación de la matriz productiva
	5. Construir espacio de encuentro común y fortalecer la seguridad nacional, las plurinacionalidad y la interculturalidad	11. Asegurar la soberanía y eficiencia de los sectores estratégicos para la transformación industrial y tecnología
	6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos	12. Garantizar la soberanía y la paz, profundizar la inserción estratégica en el mundo y la integración latinoamericana

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN INSTITUCIONAL										
Objetivo estratégico institucional	Indicador de gestión de objetivos	Metas de gestión de objetivo	Tiempo previsto para alcanzar la meta (en meses)	Programación trimestral en % de las metas				Presupuesto del objetivo estratégico institucional	Responsable del objetivo estratégico institucional	Programas, proyectos, acciones y actividades claves
				I	II	III	IV			
Promover la elaboración Y ejecución de proyectos sociales que satisfagan las necesidades de la población.	A Diciembre del 2015 el 50% de la población participara en la elaboración de los proyecto	Elaboración y ejecución de Proyecto  Diseño de proyecto social y participativo de la comuna	12 meses	12.5	12.5	12.5	12.5	\$ 240	Miembro del Cabildo Comuneros	Seleccionar miembros de la comuna responsables de llevar a cabo este proyecto adelante.
Incentivar la capacitación constante de los dirigentes comunales en temas de gestión administrativa	A Diciembre del 2015 el 100% de los miembros del Cabildo se habrán capacitado	Capacitación:  Proceso Administrativo Liderazgo y comunicación Trabajo en equipo	6 meses	25	25	50		\$260	Miembro del Cabildo Comuneros	Casa abierta sobre los avances de la importación sobre la gestión administrativa
Fortalecer el trabajo mancomunado entre directivos, socios y Comuneros.	A Diciembre del 2015 el 75% de la población participara en la Asamblea	Asamblea Comunitaria  Comunicación frecuente sobre la importancia y actividades de la parroquia	12 meses	25	25	25	25	\$ 650	Miembro del Cabildo Comuneros	Entrega de documentación solicitada Elaboración de invitaciones a la asamblea y comunidades para reunión
Orientar a los directivos sobre la elaboración del presupuesto institucional el GAD parroquial	A Diciembre del 2015 se aplicaran de forma eficiente las políticas, leyes, disposición que rigen al GAD	Talleres participativo Invitación directa Citación a los moradores	6 meses	50	50			\$650	Miembro del Cabildo Comuneros	Confesión de trípticos de información general de la comuna.
<b>TOTAL DEL POA</b>								<b>\$1.800</b>		

Fuente: SENPLADES  
Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

#### 4.5.6.2 PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

Previo diagnóstico de investigación efectuada en la organización, en el que se determine la necesidad de capacitación se puede establecer un Plan Anual de Capacitación que permitirá potencializar el talento humano y mantener un mejor rendimiento en las actividades.

El presente trabajo de investigación, dio como resultado que se debe establecer un Plan de Capacitación por lo que es necesario, diseñar un formato que le ayude a establecer, los temas de capacitación, involucrados, materiales necesarios, personas responsables de la actividad, entre otras que se presentarán a continuación.

##### 1. Seleccionar la modalidad de capacitación:

- ✓ **Curso:** Evento de capacitación formal para los niveles administrativos y operativos, de duración aproximada 40 horas.
- ✓ **Taller:** Evento de capacitación con temas relacionados a prácticas operativas, con duración de menos de 40 horas
- ✓ **Seminario:** Se enfoca en investigación o estudio de temas administrativos, de duración de (2 a 4 horas)
- ✓ **Conferencia:** Sólo busca proporcionar información relacionadas a la gestión, duración menor a 2 horas.

##### 2. Selección de requisitos:

Análisis del contenido:

- Establecer el talento humano calificado para llevar a cabo los procesos de capacitación.

- Verificar disponibilidades presupuestarias pertinentes para realizar los planes de instrucción.
  - Efectuar la revisión de temas y subtemas para mantener una adecuada instrucción.
  - Asignación de tiempos tanto para instructor como para participantes.
  - Selección de los recursos materiales sean estos grabaciones o discos, tecnológicos u otros necesarios para el desarrollo de las actividades.
3. Selección previa gestión efectuada por los miembros del Cabildo de los entes que impartirán las capacitaciones.
  4. Responsables de la Ejecución de las capacitaciones
  5. Área en el que se llevará a cabo la capacitación

### **CUADRO 10: PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN**

<b>PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2015</b>						
<b>INSTITUCIÓN: GAD PARROQUIAL RURAL SIMÓN BOLÍVAR</b>						
<b>Objetivo del Plan de Capacitación:</b>						
<b>Objetivos</b>	Tema	Subtemas	Duración En Hora	Responsable	Recurso	Lugar

**Fuente:** Red De Recursos Humano Y Empleos

**Elaborado por:** Elena E. Ricardo G.

## CUADRO 11: PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN – AÑO 2015 “PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR”						
<b>Objetivo del Plan</b>	Establecer las necesidades de capacitación, mediante un plan anual que permita promover la eficiencia del talento humano de la parroquia Simón Bolívar.					
TEMA GENERAL	SUBTEMAS	HS	RESPONSABLE	RECURSO	LUGAR	OBJETIVO
<b>Manejo de las herramientas informáticas.</b>  <b>Motivación y trabajo en equipo.</b>	Microsoft Word, Excel y Power Point.  Uso de Internet (Página Web Institucional, correos electrónicos).  Definición e importancia de la motivación y trabajo en equipo	40	Directivos del Cabildo	\$90	Sala de sesiones del cabildo de la parroquia	Mejorar las capacidades de los directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Simón Bolívar, así también de los ciudadanos y ciudadanas de la zona a través de capacitaciones para mejorar las condiciones de vida y contribuir al desarrollo de la parroquia.
<b>Comunicación</b>	Importancia de la comunicación  Importancia de trabajo en equipo y motivación.  Ventajas de la adecuada comunicación	40	Directivos del Cabildo	\$90	Sala de sesiones del cabildo de la parroquia	
<b>Participación Ciudadana</b>	Socialización de la ley	40	Convenio con Universidad Estatal Península de Santa Elena	\$175	Sala de sesiones del cabildo de la parroquia	
<b>TOTAL</b>				<b>\$355</b>		

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

#### **4.5.7 TERCERO FASE: PRESUPUESTO**

Existen instancias o modelos de gestión local participativa que suponen espacios de concertación permanentes y que son producto de los procesos de planificación del desarrollo local. De igual manera, los actores del presupuesto participativo son mayormente representantes de las organizaciones sociales de base, lo que no niega la participación directa de los ciudadanos de manera individual, pero que sí afirma el carácter democrático-representativo de las experiencias locales.

##### **4.5.7.1. Asignación de recurso**

La asignación de recursos es la distribución de activos productivos en sus diferentes usos. El asunto de la asignación de recursos se origina de cómo las sociedades buscan balancear los recursos limitados como el capital, el trabajo y la tierra, frente a las diversas e ilimitadas necesidades de sus integrantes. Los mecanismos de asignación de recursos abarcan el sistema de precios en las economías de libre mercado y la planeación gubernamental, ya sea en las economías operadas por el estado o en el sector público de economías mixtas.

La finalidad de distribuir los recursos es siempre la de obtener la máxima productividad posible a partir de una combinación dada de activos. Por consiguiente los mecanismos de asignación más conocidos son las empresas, el hogar y el gobierno.

##### **4.5.7.2. Presupuesto participativo**

En ese sentido se puede decir que cuando existe un proceso de planificación del desarrollo local, que es acompañado por un proceso de concertación, o modelo de gestión, entre Organismos gubernamentales, organizaciones y actores sociales (de forma sostenida), se dan mejores condiciones para una mayor democratización en las decisiones del gobierno local, facilitando la aplicación de instrumentos como el Presupuesto Participativo.

## Presupuesto Participativo Institucional

CONCEPTO	INGRESOS	EGRESOS
<b>INGRESOS CORRIENTES</b>	\$254696,94	
Trasferencias y donaciones corrientes		
<b>Aportes y Participaciones Corrientes del Régimen Seccional Autónomo</b>		
Aporte a Juntas Parroquiales		\$25600.00
<b>5 GASTOS CORRIENTES</b>		26000.00
<b>Gastos de Personal</b>		4043.00
Salarios Unificados		2544.00
Remuneraciones		
Décimo tercer sueldo		600.69
Décimo cuarto sueldo		3750.00
<b>Aportes Patronales a la Seguridad Social</b>		
Aporte Patronal		
Fondo de Reserva		600.00
Bienes y Servicios de Consumo		800.00
Servicios Básicos		1200.00
Agua Potable		
Energía Eléctrica		5179.00
Telecomunicaciones		
Traslados, Instalaciones, Viáticos y Subsistencias		3500.00
Viáticos y Subsistencia al Interior		
Contratación de Estudios e Investigaciones		1100.00
Servicio de Capacitación		
Gasto en informática		
Arrendamiento y Licencias de Uso de Paquetes Informáticos		3600.00
bienes de uso y consumo corriente		
Materiales de oficina		
<b>OTROS GASTOS CORRIENTES</b>		2000.00
Seguros, Costos Financieros y Otros Gastos		250.00
Seguros		
Comisiones Bancarias		
<b>TRANSFERENCIAS Y DONACIONES CORRIENTES</b>		
Transferencias Corrientes al Sector Público		
A Entidades Descentralizadas y Autónomas <b>GASTOS DE INVERSION</b>		
<b>GASTOS EN PERSONAL PARA INVERSIÓN Salarios</b>		
Remuneraciones Compensatorias		
Alimentación		
<b>BIENES Y SERVICIOS PARA INVERSIÓN Servicios Generales</b>		
Edición, , Reproducción y Publicaciones Espectáculos y Sociales		900.00
Eventos Públicos y Oficiales		3700.00
Difusión e Información		2350.00
Contrataciones de Estudios e Investigaciones Mantenimiento y		1350.00
Reparación de Equipos y Sistemas Informáticos		
Bienes de Uso y Consumo de Inversión		800.00
<b>OBRAS PÚBLICAS</b>		
Obras de Infraestructura		101.059.25
Otras Obras de Infraestructura		15.008.00
Otras Obras de Infraestructura (Obras en Comunas)		48763.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$254696,94</b>	<b>\$254696,94</b>

Fuente: GADs parroquial Simón Bolívar

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

#### **4.5.8 CUARTA FASE: MONITOREO Y EVALUACIÓN**

Mediante la evaluación de desempeño se podrá determinar si los dirigentes por medio de sus actividades o proyectos están cumpliendo lo planeado, así también se debe determinar si las capacitaciones o desarrollo del personal están ayudando a los funcionarios del cabildo de Simón Bolívar, mejorando sus habilidades y destrezas, la comunicación entre autoridades y funcionarios, el clima organizacional así también la implementación de nuevas estrategias que permitan el desarrollo organizacional del cabildo.

De tal manera exista un nivel de compromiso por cumplir con lo establecido que asuman su responsabilidad, manteniendo el compromiso de mejorar cada día, en cada actividad emprendida, de tener la voluntad para servir y realizar bien su trabajo tomando medidas necesarias para alcanzar las metas planificadas afrontando los problemas actuales.

#### **Ficha para la Evaluación del Desempeño**

Este tipo de herramientas o instrumento se recomienda que la utilicen las autoridades para con los funcionarios, el mismo permitirá evaluar las capacidades de cada funcionarios en el cabildo teniendo como resultado la determinación exacta del nivel de conocimiento que tienen dicho funcionario. Este tipo de evaluación ayuda mucho en las organizaciones ya que permite mejorar la productividad de los funcionarios, mejora su conocimiento, destreza y habilidad, incentiva al personal hacer más competitivo haciendo que sus labores sean más eficientes y eficaces ante los demás, proporcionando servicios o bienes de calidad. Quien realiza la evaluación deberá calificar el desempeño de acuerdo a las competencias que presta dicho funcionarios, para nunca perjudicarlo, así también debe comunicar con antelación la fecha de evaluación y la culminación del mismo. Dicho resultados será comunicado de manera personal y solo el jefe de cada área o departamento podrá revelar dicho resultado para que se tomen los correctivos o estrategias necesarias para alcanzar dicho resultado.



**TABLA N° 19: Ficha de Evaluación**



**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS FUNCIONARIOS DEL CABILDO  
DE SIMÓN BOLÍVAR – JULIO MORENO**

**RESPONSABLE:**

**FECHA DE INICIO:**

**FECHA DE CULMINACIÓN:**

**AREA:**

AREA DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5	PUNTAJE
Cumple con todas las tareas encomendadas.						
Termina oportunamente su trabajo						
Es respetuoso y amable con el usuario						
Tienen orientación de lo que hace						
Conoce los procesos para realizar su trabajo						
Se preocupa por alcanzar la meta institucional.						
<b>FIRMA DEL EVALUADO</b> (Dirigentes o funcionario de la Unidad Administrativa de Talento Humano)	<b>FIRMA DEL EVALUADOR (A)</b>					
<b>COMENTARIOS:</b>						
<b>OBSERVACIÓN:</b>						

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

## Rendición de Cuentas

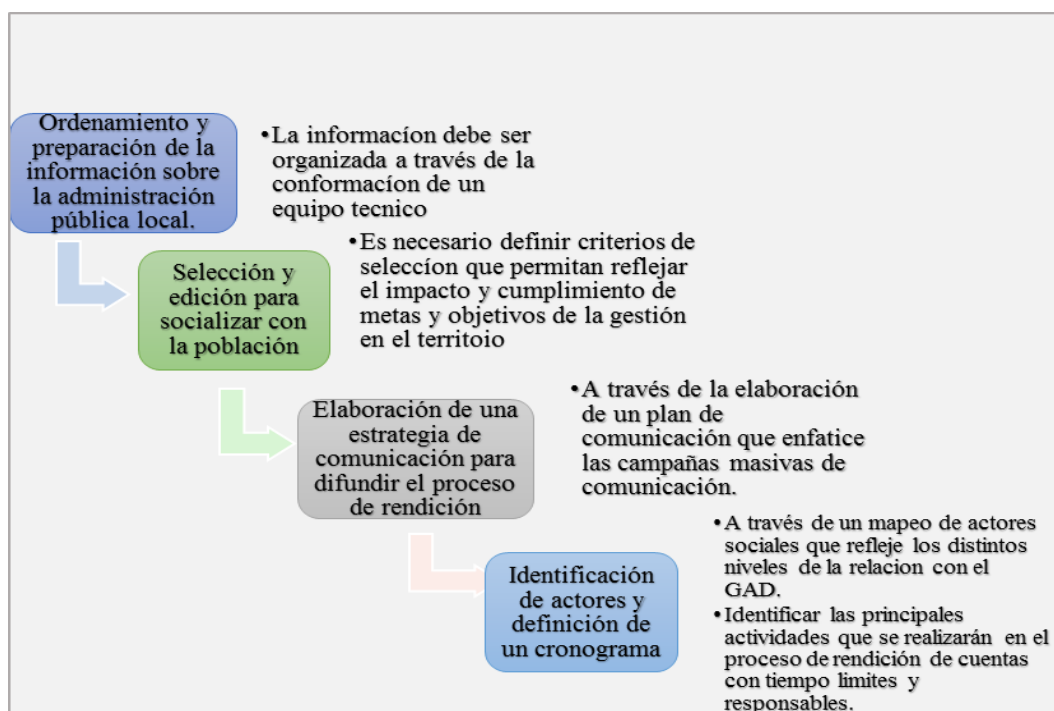
De acuerdo como lo dispone la Constitución y el COOTAD, el gobierno local rendirá cuentas obligatoriamente por lo menos una vez al año de su administración, informando a las ciudadanas y ciudadanos sobre aspectos relevantes y relativos:

- Propuestas o plan de trabajo parroquial.
- Planes estratégicos, programas, proyectos y planes operativos anuales.
- Presupuesto general y presupuesto participativo, con indicación de presupuesto aprobado y ejecutado.
- Contratación de obras y servicios, adquisición y enajenación de bienes.
- Propuestas, acciones de legislación, fiscalización y políticas públicas.

### Organización de la Información.

Tal como se describe en la información que se debe dar en la rendición de cuentas, la cual es sometida en un proceso detallado a continuación:

**Grafico 23: Rendición de cuentas.**



#### 4.6. PLAN DE ACCIÓN

**CUADRO N° 12: Plan de Acción**

<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> incidencia de un modelo de gestión mejora el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena., año 2015.						
<b>FIN DE LA PROPUESTA:</b> lograr el desarrollo organizacional a través de la implementación de un modelo de gestión por resultados para el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar.					<b>INDICADOR:</b>	
<b>PROPÓSITO:</b> Fortalecer la administración del cabildo a través de la implementación de un modelo de gestión por resultados para el desarrollo local de la parroquia y organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Simón Bolívar – Julio Moreno.					<b>Aplicación del modelo de gestión el 95% de Eficiencia y eficacia en el 2016</b>	
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Uso de información obtenida en el análisis FODA</b>	Realizar un diagnóstico del GAD parroquial de Simón Bolívar mediante el análisis FODA, para el refuerzo e implementación de alternativas de solución en la entidad	Convocar a mesas de trabajo, para la implementación y elección de las alternativas correctas.	Incremento del 15% de las estrategias institucionales	3 meses	\$ 500	Asamblea General Gobierno Parroquial de Simón Bolívar Comisiones
<b>Establecimiento y explicación de sus competencias y como adaptarlas a la administración pública moderna</b>	<b>Orientar y brindar la información necesaria, a los servidores público del GAD parroquial Simón Bolívar de su funciones y competencia que posee</b>	Dialogar con los servidores públicos de GAD parroquial sobre el tema de competencias. Programar una asamblea parroquial para la deliberación del tema.	Incremento del 20% de desarrollo de las capacidades administrativas	2 meses	\$250	Asamblea General Gobierno Parroquial de Simón Bolívar Comisiones

<b>Desarrollar del plan de capacitación que se propone</b>	Ejecución del plan de capacitación que se propone	Taller de capacitación: Talento humano Proceso Administrativo	Incremento del 20% de desarrollo de la participación de la comunidad.	3 meses	\$ 300	Asamblea General Gobierno Parroquial de Simón Bolívar Comisiones
<b>Establecer un sistema de control periódico a los funcionarios del cabildo</b>	Fortalecer la evaluación y control de los resultados, mediante la elaboración de una matriz para evaluar el desempeño de los directivos de la comuna	Elaborar matrices de evaluación Establecer plazos para la evaluación Implementación de las matrices Informes sobre la evaluación a los directivos	Incrementar del 20% de eficiencia de las actividades realizadas en el GAD	2 meses	\$ 300	Asamblea General Gobierno Parroquial de Simón Bolívar Comisiones
<b>Aplicación de la finalidad y propósito del modelo de gestión por resultado</b>	<b>Reforzar los conocimiento a los líderes de la cabecera parroquial, las comunas Juntas del Pacifico, Sube Y Baja, Bellavista, Santa Ana, Ícera, la Naranja y Frutilla, incluyendo a los jóvenes y demás personas interesante en los asuntos</b>	Promover la participación de toda la comunidad	Incremento del 20% de control.	3meses	\$500	Asamblea General Gobierno Parroquial de Simón Bolívar Comisiones

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

## 4.7. PRESUPUESTO

### 4.7.1. Presupuesto referencial

ACTIVIDADES	MATERIALES	VALOR
<b>SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO</b>	<b>INSUMOS</b>	
	Proyecto	200,00
	Pendrive	10,00
	Carpetas	5,00
	Esferos	5,00
	Hojas	5,00
	<b>VIÁTICOS</b>	
	Refrigerios	40,00
	Movilización	10,00
	<b>TOTAL</b>	<b>275,00</b>
<b>SOCIALIZACIÓN DE PLAN DE CAPACITACIONES</b>	<b>INSUMOS</b>	
	Facilitador	300,00
	Bolígrafos	10,00
	Carpetas	15,00
	<b>VIÁTICOS</b>	
	Movilización	30,00
<b>TOTAL</b>	<b>355,00</b>	
<b>TALLERES</b>	<b>INSUMOS</b>	
	Facilitador	355,00
	Proyector	200,00
	Pendrive	10,00
	Copias	15,00
	Bolígrafos	10,00
	Marcadores	15,00
	Cuadernos	30,00
	Carpetas	10,00
	<b>VIÁTICOS</b>	
	Refrigerios	100,00
	Movilización	60,00
	<b>TOTAL</b>	<b>450,00</b>
<b>TOTAL PRESUPUESTO REFERENCIAL</b>		<b>1080,00</b>

Fuente: Investigación propia

Elaborado por: Elena E. Ricardo G.

## **4.8 CONCLUSIONES**

El modelo de gestión es una herramienta importante para mejorar la eficacia administrativa del cabildo comunal, contar con adecuados conocimientos en cuanto al proceso de la administración contribuirá al establecimiento eficaz de los elementos orientadores en el GAD Parroquial Simón Bolívar.

Con el análisis situacional del cabildo, se detectaron falencias administrativas que generan malestar en el ambiente laboral.

Especifica el plan de capacitación anual para directivos y funcionarios del cabildo de Simón Bolívar en temas referentes a los mecanismos de participación ciudadana y herramientas de comunicación para la transparencia de la información.

Para la correcta evaluación de desempeño de los funcionarios del cabildo este instrumento guía se establece fichas administrativas que permiten medir los resultados de sus actividades el mismo que contribuye al aumento de la productividad de los directivos.

Se elabora el modelo de Gestión por resultados que permitirá cumplir las metas propuestas para lograr el desarrollo de la institución, permitiendo cumplir con los objetivos establecidos por la institución.

#### **4.9 RECOMENDACIONES**

Considerar las estrategias que se plantean en el siguiente trabajo de investigación, el mismo que les permitirá el desarrollo organizacional del gobierno parroquial.

Realizar un estudio inicial de la actual instancia de participación ciudadana que posee el Gobierno Local para no distorsionar los procesos que se están llevando al cabo tanto en lo administrativo como lo participativo, considerando estructura y políticas que rigen de forma general.

Capacitar tanto al personal administrativo del GAD parroquial Simón Bolívar como a la comunidad sobre la importancia de la vinculación con la colectividad, así como también el asesoramiento técnico para las organizaciones comunales que ayuden a ejercer nuevas destrezas y conocimientos a fin de contribuir al desarrollo de la parroquia.

Al momento de implementas las matrices de seguimiento y evaluación propuestas se debe considerar que el control debe ser permanente y cronológico, estableciendo un proceso de monitoreo constante de los resultados parciales de cada uno de los procesos, asegurando que los resultados finales sean los esperados.

Implementar el modelo de Gestión por resultados para el gobierno autónomo descentralizado parroquial Simón Bolívar Santa Elena, permitiendo cumplir con las metas y objetivos propuestos por la institución

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2009). *Codesarrollo de una Nueva Forma de Aprendizaje para Alcanzar la Estrategia Organizacional*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Amaru, A. (2009). FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN. Teoría general y proceso administrativo. D.F. Mexico, Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Arias, F. (2006). Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Caracas, Venezuela: Ediciones Epísteme.
- Arias, L., Portilla de Arias, M., & Villa, V. (2008). Desarrollo Personal en el Procesode Crecimiento Individual. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 117-119.
- Avila, H. (2006). Introducción a la Metodología de la Investigación. Chihuahua, Mexico: Ediciones Emunet.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). Administración. Liderazgo y Colaboración en un Mundo Competitivo.Octava Edición. D.F. Mexico, Mexico: Mc Graw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Beltran, J., & Carmona, A. (2009). *Guía para una Gestión Basada en Proceso*. D.F.Mexico, Mexico: IAT, Innovación y Tecnología .
- Benjamín, E., & Fincowsky, F. (2009). Organización de Empresas. D.F.Mexico, Mexico: Mc Graw - Hill.
- Castillo, A. (2009). *Comunicación Organizacional. Teorías y Estudio*. D.F.Mexico, Mexico: Ediciones Lopez s.a.



- Castro, J. (08 de 01 de 2008). *Administración II*. Obtenido de <http://apuntesdeadministracion.blogspot.com/2008/01/integracion.html>
- Cerezo, L., & Fernández, A. (2011). *Manual de Planificación, Monitoreo y Evaluación. Programa Remdiar* . Buenos Aires, Argentina: Ministerio de la Nación.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. D.F. Mexico, Mexico: Mc Graw Hill.
- Echegoyen, J. (2013). Historia de la Filosofía. Volumen 2 . *Revista de Filosofía Medieval y Moderna* . , 14.
- Fantova, F. (2005). *Manual para la Gestion de Intervención Social*. Madrid, España: CCS.
- Fincowsky, F. (2009). *Organización de Empresas. Tercera Edción*. D.F. Mexico, Mexico: Mc Graw-Hill.
- Fleitman, J. (2000). *Negocios Exitosos*. Mc Graw Hill.
- Francés, A. (2006). *Estrategia y Planes para la empresa con el Cuadro de Mando Integral*. D.F. Mexico, Mexico: PERASON Education .
- Frankel, N., & Gage, A. (2009). *Fundamentos de Monitoreo y Evaluación*. Miami, Estados Unidos: MEASURE Evaluation.
- García, M., & García, R. (2010). La Gestion para Resultados en el Desarrollo: Avances y Desafios en America Latina. *Publicaciones del BID*, 44.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2009). *Administración. Basado en un enfoque de Competencias*. Cali, Colombia: Cengage Learning Editores, S.A.

- Hernández, S. (2011). *INTRODUCCIÓN A LA ADMINISTRACIÓN. Teoría General Administrativa: Origen, Evolución y Vanguardia*. D.F. Mexico, Mexico: Hc Graw-Hill.
- Hernández, S., & Rodríguez. (2011). *Introducción a la Administración - Teoría General Administrativa: Origen, Evolución y Vanguardia*. D.F. Mexico, México: Quinta Edición.
- Insignares, R. (2001). Investigación Bibliografica vs Investigación Cientifica. *Revista Institucional de la Escuela Normal Superior la Hacienda Barranquilla. Volumen 2, 45-48*.
- Kerlinge, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamient. Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. D.F. México: McGraw-Hill.
- Latorre, A., Rincon, D., & Arnal, J. (2003). *Bases Metodológicas de la Investigación Educativa*. Barcelona, España: Exeriencia S.L.
- Mendéz, J. (2009). *La Administración, la Calidad personal y la Calidad en el Servicio al Cliente*. Buenos Aires, Argentina: El Cid.
- Mercedes, M. (2012). *Monitoreo y Evaluación de Políticas, Progrmas y proyectos sociales*. Buenos Aires, Argentina: VERLAP S.A.
- Münch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN, Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. D.F. Mexico, Mexico: Pearson Educación.
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista de Ciencias Estrategicas, 10*.
- Pinto, C. (2012). *Desarrollo Organizacional*. D.F.Mexico, Mexico: Red. Tercer Milenio .

- RAE. (2010). *Real Academia Española. Diccionario 22a edición*. Barcelona, España: rae s.a.
- Robbins, P., & Judge, A. (2013). *Comportamiento Organizacional - Décimo quinta edición*. D.F.Mexico, Mexico: PEARSON Education.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración. Décima Edición*. D.F. Mexico, Mexico: PEARSON Education.
- Sabino, C. (1992). Caracas, Venezuela: Ediciones Panapo.
- Saravía, R., Huamán, K., Julcarma, J., & Salinas, C. (2013). *Modelos de Gestión Empresarial*. Lima, Perú: Ross ediciones.
- Tamayo, & Tamayo. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Cuarta Edición . D.F.México: Limosa Noriega Editores.
- Torres, B. M. (2009). *Habilidades directivas*. D.F. México, México: Hc Graw - Hill.
- Velásquez, A. (2003). *Modelo de Gestión de Operaciones para PYMES Innovadoras. Escuela de Administraéde Negocios* , 66-87.

# **ANEXOS**

## ANEXO N°I: Carta Aval

 **GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO**  
**PARROQUIAL RURAL DE SIMÓN BOLÍVAR**  
ADMINISTRACION 2014- 2019  
REGISTRO OFICIAL N° 303 DEL 19 DE OCTUBRE DEL 2010 

Simón Bolívar, 09 de Diciembre del 2015

**CARTA AVAL**

En mi consideración al petitorio de la Señorita **ELENA EMPERATRIZ RICARDO GUALE**, con C.I. 092137553-1, egresada de la Carrera de Administración Pública de la Universidad Estatal Península de Santa Elena UPSE, y una vez analizada la propuesta de tesis **"DISEÑO DE MODELO DE GESTION POR RESULTADOS PARA EL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SIMON BOLIVAR (JULIO MORENO), CANTON SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2.015"** se procede a la aprobación de la solicitud, comprendiéndose a brindar la apertura, el apoyo y la información necesaria para el desarrollo de su proyecto de tesis.

En tal virtud, autorizo para hacer uso de la información proporcionada por la entidad para los fines pertinentes a la elaboración y a la publicación en su totalidad del trabajo de investigación en el portal de la página web institucional de la UPSE.

Particular que comunico para los fines consiguientes.

Fraternalmente,

  
Sr. Francisco Lino González  
PRESIDENTE GAD PARROQUIAL SIMON BOLIVAR



[www.gadsbolivar.gob.ec](http://www.gadsbolivar.gob.ec) [gad-sb-jm@hotmail.com](mailto:gad-sb-jm@hotmail.com)  
Teléfonos 04-2062036 / 0986950533

## **ANEXO N° II: Encuesta a las autoridades**



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

ENTREVISTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES DEL GOBIERNO AUTONOMO  
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SIMÓN BOLÍVAR

#### **RESPONDA LO SIGUIENTE:**

1. ¿Conoce usted los objetivos organizacionales del cabildo?
2. ¿Sabe usted en qué consiste la gestión administrativa?
3. ¿Existe reglamentos internos del cabildo y cuando se actualizaron?
4. ¿Mencione los objetivos que desea alcanzar a largo plazo la institución?
5. ¿Con que frecuencia realizan una evaluación de desempeño a los funcionarios?

6. ¿Cómo evalúan el grado de nivel de eficiencia de la institución y del talento humano?
7. ¿La gestión realizada por ustedes optimizan los recursos?
8. ¿La organización tiene un cronograma de trabajo para el desempeño de sus trabajos?
9. ¿Cree usted que existe mal uso de los recursos en la institución?
10. ¿Piensa usted que es necesaria la implementación de un modelo de gestión por resultados en el cabildo?

**GRACIAS POR LA ATENCIÓN BRINDADA.**

**ANEXO N° III: Encuesta a los Ciudadanos de la Parroquia Simón Bolívar**



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

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS CIUDADANOS DE LA PARROQUIA SIMÓN BOLÍVAR

**RESPONDA LO SIGUIENTE:**

1. ¿El gobierno parroquial podrá afrontar un cambio?

SI  NO

2. ¿Piensa usted que el cabildo debe innovar sus recursos en general?

SI  NO

3. ¿Considera usted los servicios que ofrece el cabildo son buenos?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy bueno	<input type="checkbox"/>
Bueno	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>

4. ¿Debe emplear el gobierno local nuevas estrategias que garanticen una gestión más eficiente?

SI  NO



5. ¿Existe motivación por parte de las autoridades hacia los dirigentes de la institución?

SI  NO

6. ¿Tiene un plan anual de capacitación a los comuneros?

SI  NO

7. ¿Los ciudadanos y ciudadanas de la parroquia Simón Bolívar se sienten satisfechos por la gestión de las autoridades de la institución?

SI  NO

8. ¿Considera buena la atención que brinda el gobierno parroquial?

Buena	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>
Muy mala	<input type="checkbox"/>

9. ¿Considera usted que existe logro eficaz de las acciones delegadas al personal del Gobierno Parroquial?

<input type="checkbox"/>	Siempre
<input type="checkbox"/>	A veces
<input type="checkbox"/>	Rara vez
<input type="checkbox"/>	Nunca

10. ¿El cabildo comunal utiliza reglamentos internos que le admitan corregir su gestión?

SI  NO

11. ¿Existen procedimiento rotundamente determinados para lograr los objetivos institucionales?

<input type="checkbox"/>	Siempre
<input type="checkbox"/>	A veces
<input type="checkbox"/>	Rara vez
<input type="checkbox"/>	Nunca

12. ¿Las actividades y cursos acción emprendidos en el cabildo de la parroquia son afirmados mediante manuales, normas o políticas?

<input type="checkbox"/>	Siempre
<input type="checkbox"/>	A veces
<input type="checkbox"/>	Rara vez
<input type="checkbox"/>	Nunca

13. ¿Le parece adecuada la estructura organizacional del cabildo de Simón Bolívar?

SI  NO

14. ¿Piensa usted que se cumplan a cabalidad las funciones asignadas de los miembros del cabildo?

<input type="checkbox"/>	Siempre
<input type="checkbox"/>	A veces
<input type="checkbox"/>	Rara vez
<input type="checkbox"/>	Nunca

15. ¿Conoce usted o sabe sobre las leyes por las cuales se rigen?

SI  NO

16. ¿Sabe usted si las autoridades del cabildo aplican indicadores de gestión en los proyectos?

SI  NO

17. ¿Participa usted en la toma de decisiones en las asambleas generales?

SI  NO

18. ¿Cree usted que el modelo de gestión por resultados mejorara el desarrollo organizacional del cabildo de la parroquia Simón Bolívar?

SI  NO

## ANEXO N° IV: Como llegar a Simón Bolívar



## ANEXO N° V: Instalación del GAD Parroquial Rural Simón Bolívar



**Fuente:** Instancias de la familiarización con el entorno de la institución  
**Realizado por:** Elena E. Ricardo Guale

## **ANEXO N° VI: Conversatorio con el Presidente de la Parroquia Simón Bolívar**



**Fuente:** Recopilación de información a la Sr. Francisco Lino - Presidente y Sr. Honorario Rivera  
Ramírez- Vocal (Entrevista) Instalación Del GAD  
**Realizado por:** Elena E. Ricardo Guale.

## **ANEXO N° VII: Conversatorio a los habitantes de la Parroquia**




**Fuente:** Recopilación de información a los Usuario (encuesta)  
**Realizado por:** Elena E. Ricardo Guale

## ANEXO N° VIII: Cuadro De La Problemática

**¿Cómo inciden los modelos de gestión en el desarrollo organizacional del gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar (Julio Moreno), cantón Santa Elena?**

No.	CONDICIÓN	CAUSA	EFEECTO	BASE LEGAL	SISTEMATIZACIÓN
1	Escasa aplicación de los procesos administrativos	Limitado conocimiento en la gestión administrativa.	Servicios deficientes y ciudadanía insatisfecha.	Constitución de la República del Ecuador	¿Cómo inciden los limitados conocimientos de la gestión administrativa en la aplicación de los procesos administrativos en el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Simón Bolívar?
2	Desconocimiento de las leyes	Desconocimiento de las leyes que puedan orientar a la implementación de un modelo de gestión eficiente.	Objetivos confusos o inalcanzables que puedan mejorar la calidad de vida	Ley Orgánica de Participación Ciudadana	¿Cómo influye el desconocimiento de las leyes en la implementación de un modelo de gestión eficiente en el GADs parroquial de Simón Bolívar?
3	Indicadores de gestión incorrectos.	Escaso procedimientos que permite medir o verificar el cumplimiento de las metas.	Se desconoce la importancia de los pilares de gestión en el desarrollo organizacional	Ley Orgánica del Servicio Público	¿De qué manera incide los escasos procedimientos de indicadores de gestión para la medición o verificación del cumplimiento de las metas institucionales?
4	Inadecuados lineamientos de seguimiento y control	Desconocimiento de los procedimientos para ejecutar los lineamientos.	Incorrecta toma de decisiones en los proyectos y programas.	Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización	¿Cómo incide contar con procesos eficientes en la consecución de metas establecidas?

## ANEXO N° XV: Ficha de Evaluación

 <p style="text-align: center;"><b>EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A LOS FUNCIONARIOS DEL CABILDO DE SIMÓN BOLÍVAR – JULIO MORENO</b></p>						
<b>RESPONSABLE:</b> <b>FECHA DE INICIO:</b> <b>FECHA DE CULMINACION:</b> <b>AREA:</b>						
<b>AREA DE DESEMPEÑO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>PUNTAJE</b>
Cumple con todas las tareas encomendadas.						
Termina oportunamente su trabajo						
Es respetuoso y amable con el usuario						
Tienen orientación de lo que hace						
Conoce los procesos para realizar su trabajo						
Se preocupa por alcanzar la meta institucional.						
<b>FIRMA DEL EVALUADO</b> (Dirigentes o funcionario de la Unidad Administrativa de Talento Humano)	<b>FIRMA DEL EVALUADOR</b> (A)					
<b>COMENTARIOS:</b>						