



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

TEMA:

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL CLIMA LABORAL
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA
PARROQUIA EL MORRO, AÑO 2016.

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCION AL
TÍTULO DE INGENIERA EN DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR:

Ibette Vera Quinde

LA LIBERTAD – ECUADOR

DICIEMBRE - 2016



TEMA:

**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL CLIMA LABORAL
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA
PARROQUIA EL MORRO, AÑO 2016.**

AUTOR: Vera Quinde Ibette

TUTOR: Ing., Adrián Valencia Medranda, MBA.

RESUMEN

La Comunicación Organizacional se constituye en un eje transversal de toda organización por lo que se realizó un estudio en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro en donde el clima laboral no tributa a los objetivos y metas de la institución por lo que se estableció como objetivo contribuir con un Plan de comunicación organizacional con el propósito de que se fortalezca el clima laboral, por lo que se hizo necesario analizar las teorías de la comunicación, cabe mencionar que el tipo de investigación fue descriptiva y los métodos aplicados fueron el analítico e inductivo, considerando como población a los Directivos y empleados, que por ser una población pequeña, se constituyó en la muestra; y, para el levantamiento de la información se diseñó una entrevista con preguntas abiertas dirigida a los directivos y una encuesta con preguntas de selección, dirigida a los empleados, esta información permitió tener un diagnóstico real sobre la comunicación organizacional y permitió determinar los canales de comunicación para el fortalecimiento de la gestión administrativa, todo el proceso descrito anteriormente permitió la aplicación de un Plan de Comunicación Organizacional para el mejoramiento del clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia El Morro.

Palabras clave: Comunicación organizacional, Clima laboral, GAD Parroquial y transversal.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, “COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO, AÑO 2016”, elaborado por la Srta. **Vera Quinde Ibette Mercedes**, egresada de la Carrera de Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniera en Desarrollo Empresarial, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente

Ing. Adrián Valencia Medranda, MBA.

PROFESOR GUÍA

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de **“COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO, AÑO 2016”**, elaborado por **Vera Quinde Ibette Mercedes** declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica educativa empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales.

Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** Carrera de **Desarrollo Empresarial** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.

Atentamente

Vera Quinde Ibette Mercedes

C.C. No.: 0927193862

AGRADECIMIENTO

A los docentes y dirigentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena por la dedicación del día a día para ofrecer una educación de calidad, a los dirigentes de la Facultad de Ciencias Administrativa, así mismo al Ing. Washington Perero Vera quien lidero por muchos años el Centro de Apoyo Playas donde fue mi formación académica, por haberme permitido ser partícipe de sus conocimientos durante mi trayectoria estudiantil. A los dirigentes del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia el Morro, por compartir información que contribuyeron a mi tema de investigación. Agradecimiento imperecedero a mi profesor guía, por su paciencia y ayuda en el perfeccionamiento de mi trabajo de titulación.

DEDICATORIA

A Dios Padre Todopoderoso por permitirme cumplir esta meta propuesta por haberme dado fortaleza en momentos difíciles. A mis padres José Luis y Mercedes por ser mis pilares fundamentales y darme su apoyo incondicional durante mi formación académica. A mis hermanos por todos sus consejos que han sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mí amado hijo y querido esposo por el aliento que me brindaban día a día para que continúe con esta meta. Con esfuerzo y dedicación se alcanza la meta, por tal motivo dedico mi trabajo con gratitud a todos aquellos que han compartido conmigo.

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. Linda Núñez Guale, MBA.
DECANA DE FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CPA. Mariela Reyes Tomalá, MSc.
DIRECTORA (e) DE CARRERA
DESARROLLO EMPRESARIAL

Ing. Adrián Valencia Medranda, MBA.
DOCENTE-TUTOR

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MDE.
DOCENTE ESPECIALISTA

Ab. Brenda Reyes Tomalá, MSc.
SECRETARIO GENERAL

INDICE

RESUMEN.....	ii
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	ii
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
TRIBUNAL DE GRADO	vii
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I.....	20
MARCO TEÓRICO	20
1.1 Revisión de la Literatura.....	20
1.2. Desarrollo de las Teorías y Conceptos.....	21
1.2.1. Comunicación Organizacional.....	21
1.2.1.1. Flujos de comunicación.....	22
1.2.1.2. Funciones.....	22
1.2.1.3. Objetivos organizacionales.....	23
1.2.1.4. Tipos de comunicación.....	24
1.2.2. Clima Laboral.....	26
1.2.2.1. Cambio organizacional.....	27
1.2.2.2. Trabajo en equipo.....	28
1.2.2.3. Clima organizacional y productividad.....	29
1.2.2.4. Liderazgo.....	31
1.3. Fundamentos Filosóficos, Sociales, Psicológicos y Legales.....	32

1.3.1 Filosóficos.....	32
1.3.2 Sociales.....	33
1.3.3 Psicológicos.....	34
1.3.4 Legales.....	34
CAPÍTULO II.....	40
MATERIALES Y MÉTODOS.....	40
2.1. Tipos de Investigación.....	40
2.1.1. Descriptivo.....	40
2.1.2. Cualitativa.....	40
2.2. Métodos de la Investigación.....	41
2.2.1. Analítico.....	41
2.2.2. Inductivo.....	41
2.3. Diseño de muestreo.....	42
2.4. Diseño de recolección de datos.....	43
CAPITULO III.....	44
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	44
3.1. Análisis de datos.....	44
3.2. Limitaciones.....	66
3.3. Resultados.....	66
3.3.1 PROPUESTA: PLAN DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO.....	67
2. Análisis Situacional.....	68
3. Público objetivo o tarjet de la comunicación.....	69
4. Mensaje.....	69
5. Objetivos.....	69

6. Estrategias	70
7. Acciones	71
8. Cronograma.....	73
9. Presupuesto	75
10. Control y seguimiento	76
3.3.2 Conclusiones.....	79
3.3.3 Recomendaciones.....	79
Bibliografía	80
ANEXO 4 FOTOS	95
ANEXO 5 PRESUPUESTO	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Proceso de comunicación interna.....	50
Tabla 2: Frecuencia de las reuniones	51
Tabla 3: Buen clima organizacional.....	52
Tabla 4: Comunicación de los directivos	53
Tabla 5: La comunicación y su influencia en la identificación institucional	54
Tabla 6: Tipos de comunicación interna	55
Tabla 7: Fortalecimiento en las relaciones interpersonales.....	56
Tabla 8: Resultados de una buena comunicación	57
Tabla 9:Frecuencia de una buena coordinación	58
Tabla 10: Mejora en el clima organizacional	59
Tabla 11: Mejora en las actitudes de colaboradores	60
Tabla 12: Comunicación entre colaborador y directivo.....	61
Tabla 13: Frecuencia del clima laboral en las actividades	62
Tabla 14: Tipos de comunicación	63
Tabla 15:Adecuada comunicación	64
Tabla 16: Influencia de la comunicación en el clima laboral.....	65

INDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Proceso de comunicación interna.....	50
Ilustración 2: Frecuencia de las reuniones	51
Ilustración 3: Buen clima organizacional.....	52
Ilustración 4: Comunicación de los directivos	53
Ilustración 5: La comunicación y su influencia en la identificación institucional	54
Ilustración 6:Tipos de comunicación interna	55
Ilustración 7: Fortalecimiento en las relaciones interpersonales.....	56
Ilustración 8: Resultados de una buena comunicación	57
Ilustración 9:Frecuencia de una buena coordinación	58
Ilustración 10: Mejora en el clima organizacional	59
Ilustración 11Mejora en las actitudes de colaboradores	60
Ilustración 12 Comunicación entre colaborador y directivo	61
Ilustración 13: Frecuencia del clima laboral en las actividades	62
Ilustración 14: Tipos de comunicación	63
Ilustración 15: Adecuada comunicación	64
Ilustración 16: Influencia de la comunicación en el clima laboral.....	65

INTRODUCCIÓN

Se destaca que a nivel mundial la comunicación organizacional es fundamental a la hora de enfrentar los desafíos referentes a la expansión de los mercados la globalización, la calidad y la competitividad.

La comunicación organizacional a nivel regional resalta su importancia en las instituciones porque se describen como una disciplina administrativa que mediante ella se evalúa y analiza la opinión y actitud de los colaboradores para poner en práctica un programa de planificación y de comunicación que permita mantener un buen clima laboral y por ende que pueda alcanzar la eficiencia en el desarrollo de sus actividades.

En un estudio elaborado en la Universidad Bolivariana de Venezuela se considera que la escasa comunicación puede afectar el clima laboral y entre ellos el desempeño colectivo de los colaboradores lo que contribuye al desarrollo de las actitudes negativas que influyen de manera directa al cumplimiento de los objetivos que se plantean en la organización en su día a día

En el Ecuador la comunicación organizacional se ha convertido en una parte fundamental para el fortalecimiento y desarrollo institucional, que centrándose en las acciones comunicativas que parten de vínculos internos se proyectan potenciando la práctica responsable y la visibilidad de la institución, además

comprende a la comunicación como un proceso transversal a la institución o las organizaciones que hacen posible incluirla en una política institucional con el propósito de que se fortalezca la comunicación organizacional.

La comunicación es de gran importancia para todos los seres humanos ya que se hace imperioso el contacto que se pueda tener con otras personas para ello es necesario que existan canales por los cuales las empresas establecen un diálogo entre todas sus áreas, de forma que todos conozcan la misión, visión, valores institucionales y estrategias, entre otros, de manera que cumplan con los objetivos establecidos por la dirección.

La parroquia El Morro se encuentra ubicada a unos 96.9 km al suroeste de la cabecera cantonal de la ciudad de Guayaquil, sus habitantes se dedican a la pesca y al turismo como principal actividad económica. El Morro posee extensos atractivos naturales, su nombre proviene de un peñasco redondeado, un cerro de rocas milenario que resalta el entorno parroquial. Los ingresos económicos de los pobladores proceden principalmente de la pesca artesanal, turismo, reparación de embarcaciones, comercio local y agricultura.

El GAD parroquial de El Morro se encuentra liderada por su presidente el Sr. Jaime Aragonés Lindao, los integrantes del gobierno descentralizado, la participación ciudadana y el consejo de planificación son los que contribuyen con la administración de la parroquia su función es tomar decisiones que beneficien a toda la comunidad.

En la investigación se realizará un análisis de la comunicación organizacional para el clima laboral del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia El Morro a partir de la deficiente comunicación interna y su incidencia en el ambiente laboral.

En la institución se han generado ciertas falencias y conflictos a la hora de realizar las tareas por parte de los colaboradores para ello se analizará las causas y síntomas para poder aplicar las estrategias necesarias a fin de que sea una guía para mejorar la situación en la organización.

En el GAD Parroquial de El Morro la comunicación interna es poco eficiente provocando una desorientación entre el personal, desconfianza, desmotivación, pérdida de productividad, deterioro del clima laboral, no se toma en cuenta la opinión de los trabajadores, además esto podría ocasionar un inadecuado estilo de dirección que es indiferente ante los problemas de comunicación interna entre los integrantes de la empresa, desconocimiento del rol que cada emisor estratégico cumple e inadecuado uso de los canales de comunicación.

En muchas ocasiones, el escaso flujo de información adecuada provoca un negativo clima laboral originando un tipo de comunicación defensiva entre los colaboradores, liderazgos autoritarios, ausencia de unidad, pertenencia al equipo y carencia de motivación laboral. Los colaboradores del GAD expresan que no están satisfechos con la labor que realizan, sienten apatía, aislamiento, supervisión constante, desgaste físico, mental y emocional, de esta manera no se alcanzan los

objetivos planteados, el rendimiento de la organización se ve limitado; mejorar el clima laboral es necesario para que exista un verdadero compromiso de los trabajadores hacia la organización de manera que se cumplan las metas y objetivos de la entidad.

Con la situación descrita se plantea la siguiente pregunta científica: **¿Cómo contribuirá la comunicación organizacional en el clima laboral del GAD parroquial de El Morro del Cantón Guayaquil de la Provincia del Guayas, año 2016?**

Objetivo General

Contribuir con una comunicación organizacional adecuada mediante el análisis institucional para el fortalecimiento del clima laboral en el GAD de la Parroquia el Morro de la Provincia del Guayas, año 2016.

La idea a defender es: La comunicación organizacional mejora el clima laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro.

Teniendo en cuenta los objetivos y la idea a defender, se plantean las siguientes tareas de investigación:

1.- Analizar las teorías de la comunicación organizacional estableciendo los canales adecuados para el flujo de información en los diferentes niveles jerárquicos.

2.- Elaborar las estrategias metodológicas para llevar a cabo el proceso de investigación, mediante la aplicación de los métodos y técnicas que se emplearán para la resolución del problema planteado.

3.- Evaluar el impacto que produce en el clima laboral del GAD parroquial de El Morro por la deficiente comunicación organizacional para dar solución a los problemas y cumplir los objetivos.

4.- Determinar la necesidad de los canales de comunicación para mejorar la administración del GAD parroquial de El Morro a fin de que se cumplan los objetivos organizacionales.

En un principio las relaciones públicas y la comunicación organizacional según se explica fueron informales, en los años 50 y 60 inició la actividad formal en España, Alba Almansa expresa que las relaciones públicas florecieron en el año 1950. Carlos Sotelo ubica la primera experiencia de relaciones públicas en la década de los 60 vinculada a la actividad publicitaria y al servicio de entidades apolíticas. (Mejías, 2014), (pág. 280)

La utilización de la comunicación organizacional en el ambiente laboral ha tenido sus inicios en el siglo anterior, su evolución y constantes cambios ha permitido que se convierta en una herramienta importante y fundamental en la actualidad al punto de que las empresas y organizaciones la usan para mejorar las relaciones interpersonales.

El Plan del Buen Vivir fundamenta la investigación en el Objetivo 1 que expresa: Consolidar el Estado democrático y la construcción del poder popular. Este objetivo tiene como propósito fortalecer las capacidades de los niveles de gobierno mediante planes y programas de capacitación, formación técnica para el efectivo ejercicio de sus competencias que brinden a la comunidad una buena gestión administrativa.

Además, estará sujeta a las normas que se plantean en la Ley de Comunas de la Estructura y Organización en su art. 45: La organización comunal contará con un representante legal y las dignidades que consideren pertinentes para su gestión; serán elegidos por un periodo de dos años por la asamblea general según sus tradiciones y su propio mandato y podrán ser reelegidos indefinidamente.

La estrategia metodológica que se implementará en el presente estudio para poder obtener la información necesaria a fin de expresar la necesidad que el GAD parroquial de El Morro cuente con un buen sistema de comunicación definiendo adecuados canales para el flujo de información, se seguirá un procedimiento

ordenado para establecer el significado de los hechos y fenómenos hacia los cuales se dirige el interés científico para demostrar, refutar y aportar conocimientos respecto a la temática estudiada.

Existen diferentes métodos que pueden ser utilizados en una investigación, pero de acuerdo a las características del este estudio se aplicará el inductivo, debido a que permite analizar hechos particulares para obtener conclusiones generales. Otro de los métodos que se utilizará, el analítico debido a que facilitará la comprensión de los hechos mediante la separación de un todo en sus partes constitutivas con el propósito de estudiar por separado cada uno de los sub-problemas que la componen.

Para obtener la información precisa se realizará un estudio de las técnicas e instrumentos de investigación que se emplearán entre ellas la entrevista y la encuesta, que contribuirán en la recolección de datos precisos para posteriormente emitir conclusiones válidas y acertadas acerca del estudio planteado, de esta forma se pretende demostrar que la hipótesis formulada es válida y que se podrán encontrar soluciones que mejoren los flujos de comunicación en el GAD parroquial rural de El Morro.

El tipo de metodología define como la investigación basada en la experimentación “evidencias” es llevada a cabo para poner a prueba la idea a defender, por lo tanto la información obtenida por medio de la experiencia, comprende y responde

adecuadamente a la dinámica de las situaciones. Proporciona información relevante respecto a las diferencias contextuales, contribuye sobre lo que realmente se conoce y ofrece una oportunidad de cumplir con los estándares de la investigación planteada.

El método empírico que se aplicará en la presente investigación es el experimental que se basa en la idea a defender planteada de forma que mediante la realización de las pruebas de verificación se puede determinar si es verdadera o nula. De esta forma se llegará a la conclusión de determinar que este estudio es significativo para el GAD de El Morro.

La Comunicación organizacional es el proceso de emisión y recepción de mensajes e información dentro de una organización, este proceso es interno o externo, entre los diferentes niveles jerárquicos; el Clima laboral es el desarrollo cotidiano de las actividades que se llevan a cabo diariamente en la organización, la calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los colaboradores y por lo tanto en la productividad de la organización.

La estructura organizativa del trabajo de investigación efectuado se sintetiza en tres capítulos, que a continuación se describen:

El Capítulo I, se basa en la revisión de la literatura donde se exponen el criterio de los autores que han realizado estudios similares o relacionados con la temática

investigada y sus resultados, además contiene el desarrollo de las teorías y conceptos, con su análisis crítico y se complementa con los fundamentos sociales, psicológicos, filosóficos y legales que sustentan el trabajo y se enmarcan en la naturaleza de la investigación.

En el Capítulo II, se describen los materiales que se han utilizado en la realización del estudio, el diseño de la investigación, cuyo enfoque orienta la metodología, se describe además los métodos aplicados, que están en base al tipo de estudio a ejecutarse, el diseño de muestreo seleccionado en función de la población objeto de estudio y finalmente el diseño de la recolección de datos aplicado en el desarrollo del trabajo.

El capítulo III, detalla el análisis de los datos y los resultados obtenidos a través del trabajo de campo, la discusión y comparación de esos resultados con datos empíricos y científicos, donde se emiten opiniones sustentables para establecer una propuesta viable, las conclusiones finales del estudio realizado y se establecen las recomendaciones pertinentes que se consideran factibles de aplicación en el GAD parroquial de El Morro.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Revisión de la Literatura.

Los estudios analizados referente a la temática investigada sustentan elementos importantes como los realizados por (Armas, 2014) en el que se determina la manera en que la comunicación interna favorece al clima laboral en el call center de la ciudad de Quetzaltenango. El propósito de este estudio es detectar las principales fallas que surgen al momento de comunicarse en los diferentes niveles jerárquicos y como este puede afectar el clima organizacional. Las conclusiones que se dieron mediante esta investigación demostraron que el cumplimiento de los objetivos está determinado por ciertos factores que influyen en la comunicación interna que son la claridad con la que se envía el mensaje y los medios en que se transmite la información.

En el estudio realizado por los autores (Zeas & Granda, 2012) sobre el impacto en el clima laboral de las empresas privadas del Ecuador, se analiza el efecto de la gestión de las cooperativas cerradas en el clima laboral en las empresas privadas y sus beneficios como los ahorros, los préstamos, los planes de vivienda dentro del ambiente laboral. La metodología que se utilizó fue la investigación cuantitativa no probabilística por conveniencia en la que se obtuvo una muestra representativa que mediante encuestas aplicadas se determinó las falencias en el clima laboral de la organización.

En el estudio realizado por (Rocha, 2013) en el GAD del Cantón Mocha, sobre la comunicación organizacional y como incide en la difusión de las políticas públicas se menciona que los problemas de comunicación provocan un servicio de baja calidad en la entidad pública, además existe escasa comunicación entre los empleados y usuarios, poca información emitida por la institución, todos estos problemas causan desinformación en el entorno organizacional entre el usuario externo y servidor interno y por ende la estructura organizacional se ve afectada.

1.2.Desarrollo de las Teorías y Conceptos.

1.2.1. Comunicación Organizacional.

La comunicación organizacional es aquella que establecen las instituciones y forma parte de su cultura o de sus normas. Debido a ello, la comunicación entre los funcionarios de diferentes niveles, los jefes y sus subordinados, y los directivos con el resto de integrantes de la organización deberá ser fluida. (Castro, 2014) (pág. 5)

Es fundamental que en la organización exista una adecuada comunicación esto demuestra que el clima que existe en la empresa es el adecuado para llevar a cabo las actividades y procesos que se deben cumplir para alcanzar los objetivos institucionales. Para eso es necesario que la institución cree normas y políticas de relaciones interpersonales que genere un flujo de información óptimo.

1.2.1.1. Flujos de comunicación.

- Canal de comunicación.

Las redes de comunicación son los caminos que sigue el flujo de mensajes entre el personal de una organización, es decir, estas redes definen los canales por los cuales fluye la información. Hay que remarcar que las redes de comunicación no se limitan a la simple transmisión de información, sino que implican códigos, gestos, emociones, que son decodificables e interpretables por las demás personas implicadas. (Casanova, 2011) (pág. 265)

Se conoce como flujo de comunicación al proceso que se debe llevar a cabo dentro de la organización de acuerdo a la jerarquía es decir los subalternos deben comunicar los problemas a su superior inmediato y este a su vez lo hará con el jefe de su área.

1.2.1.2. Funciones.

- Especificación de tarea.

Cada puesto de trabajo debería tener una descripción por escrito, corta y exacta, puesto que las descripciones introducen claridad en el proceso organizativo, regulan las responsabilidades y evitan el trabajo por duplicado. Un buen

conocimiento del puesto, permitirá proponer discusiones posteriores para optimizar el rendimiento, la satisfacción, la seguridad y la comodidad del trabajador en ese puesto de trabajo. (Jiménez, 2007) (pág. 57)

Cuando se realiza la contratación de un nuevo personal se le expresan las funciones y tareas específicas que debe realizar durante todo el día, esta se debe establecer por escrito para que no exista ningún inconveniente al momento de realizarlas, la persona cumplirá con lo encomendado eficientemente porque de eso depende el área donde se encuentre laborando. Toda organización establecerá un manual de funciones en donde se describa la actividad que cumplirá cada uno de sus trabajadores, sin su existencia se genera conflictos o la repetición de dichas actividades.

1.2.1.3. Objetivos organizacionales.

- Comunicar al personal objetivos organizacionales.

Siempre y cuando los colaboradores de una organización mantengan una adecuada comunicación entre ellos y se respeten las políticas y normas de las relaciones interpersonales se cumplirán los objetivos de una organización. Charles (2007) afirma que “Los objetivos proporcionan una estructura de largo plazo entorno a la cual la organización construirá un plan exhaustivo para posesionarse en el mercado” (pág. 387).

Puesto que todos están dispuestos a trabajar en armonía cumpliendo adecuadamente las funciones encomendadas con la eficiencia correspondiente.

Es fundamental que la institución se plantee objetivos organizacionales a largo plazo que se sustenten en objetivos funcionales a corto plazo con el fin de facilitar el trabajo de los colaboradores y se puedan cumplir los planes estipulados al inicio del periodo.

1.2.1.4. Tipos de comunicación.

- Canales de comunicaciones.

Mantener una buena comunicación en la organización es esencial, por eso se debe elegir los canales adecuados para mantener el buen funcionamiento de la organización, esto permite la generación y mantenimiento de un clima laboral saludable. Existen diversos canales de comunicación que a continuación se describen:

Escritos: Este es el canal de comunicación que se utiliza comúnmente a través de comunicados, cartas, manuales, publicaciones entre otros; que son los más útiles porque permiten mantener un registro tangible y verificable del mensaje que sirve como evidencia de la actividad realizada.

Orales: Este tipo de mensajes es transmitido mediante reuniones, conversaciones personales y llamadas telefónicas, es el que permite el flujo de información que facilita la integración del personal.

Tecnológicos: Este medio es como una fusión de los medios anteriores, pero se ha convertido en un componente fundamental dentro de una organización, se lo realiza mediante correos electrónicos, newsletters, chat internos, redes sociales, servicios de video llamadas y los blogs.

Llevar una buena comunicación en la empresa es fundamental esto significa eficiencia, coordinación y organización, mientras que una mala comunicación puede generar retrasos y conflictos internos. En el entorno laboral se desarrollan determinadas formas de comunicación que la mayoría de autores las establecen como formal e informal, por lo cual se han establecidos dos tipos de comunicación:

Comunicación formal.

Es aquella en donde el mensaje se origina en un integrante de un nivel jerárquico inferior hacia un nivel jerárquico superior o de un mismo nivel es decir siguiendo los canales establecidos por la institución. Los medios que se utilizan son: murales, cartas, publicaciones, intercomunicadores, teléfonos, internet, circulares, reportes entre otros.

En el GAD se utilizan los informes y reportes, pero existen otros medios formales que pueden brindar un flujo de información en el tiempo indicado para evitar demoras.

Comunicación informal.

Este tipo de comunicación es desorganizado puesto que los integrantes de la institución no conocen con precisión el origen del mensaje, suele ser verbal y en ocasiones se produce por comentarios que se dispersan por doquier, no existen canales de comunicación establecidos por la organización, la información fluye en cualquier eslabón y de distinta forma.

1.2.2. Clima Laboral.

El clima o ambiente de trabajo es considerado uno de los conceptos de mayor importancia en la vida de las organizaciones. Las razones son evidentes un mal clima constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales, siendo además un indicador clave para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que integran la empresa. (Bustos, 2013) (pág. 276)

El clima laboral es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario, un buen clima dependerá de cómo la organización mantenga las relaciones interpersonales, las

mismas que deben ir sujetas a normas y políticas para definir las relaciones, para ello es necesario mantener un tipo de comunicación formal en el que los colaboradores conozca a quien deben dirigirse si tiene algún problema laboral.

1.2.2.1. Cambio organizacional.

En un entorno dinámico, el cambio es inevitable. La velocidad ha llegado a ser tan rápida en la actualidad, que es difícil ajustar o compensar un cambio antes de que sea necesario otro. El entorno tecnológico, social, económico cambia rápidamente, esto implica que una organización será capaz de sobrevivir si es capaz de responder efectivamente a estas demandas cambiantes. (Castañeda, 2011), (pág. 5)

El cambio organizacional es una estrategia que se aplica ya sea por el cambio del entorno que obliga a las organizaciones a usar nuevos modelos, en este estudio el cambio dentro de la institución puede darse en los miembros que forman parte del GAD parroquial de El Morro, quienes traen nueva forma de organización con su plan de trabajo, se debe manifestar también que existen personas que no quieren o se resisten a los cambios.

- Adaptación del personal.

Los altos niveles de competencias entre las organizaciones y las nuevas tecnologías hacen que se apliquen nuevas estrategias para evitar que estos factores

afecten el buen funcionamiento de una institución, adaptarse al cambio es fundamental, entre los colaboradores porque de esta manera se podrá aplicar nuevas herramientas que mejoren el desarrollo de las actividades e incorporar distintas formas de ejecutar el trabajo.

1.2.2.2. Trabajo en equipo.

- Comportamiento entre los colaboradores.

Las relaciones entre los miembros de una empresa se establecen gracias a la comunicación, en este proceso de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos, se evalúan y planifican estrategias que movilizan la empresa hacia el cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto de beneficio común y se le encuentra sentido a formar parte de la empresa. (Lopez, 2016) (pág. 39)

Está constituido por un grupo de personas que trabajan por perseguir un bien común para la organización que es alcanzar el éxito cumpliendo los objetivos que los directivos planifican y esperan que se logre, aspiran a formar un buen equipo de trabajo entre sus colaboradores y fomentar en las personas la interacción que les permitan mantener una buena comunicación de manera que puedan ayudarse unos con otros y trabajar en conjunto.

1.2.2.3. Clima organizacional y productividad.

El autor (Martínez, 2010) expresa que: “El clima organizacional es un aspecto determinante para la productividad de las organizaciones, tan importante como las ventas y la planificación, el clima afecta la buena marcha de las actividades y el bienestar del personal a todos los niveles” (pág. 135).

Si existe un clima organizacional adecuado dentro de una institución quiere decir que los colaboradores mantienen una adecuada relación unos con otros logrando un incremento en la eficiencia de los empleados y de esta forma la productividad se eleva, todos ponen su esfuerzo y energía en cumplir con las actividades que le corresponden, aquello incide directamente en el bienestar de los colaboradores de la organización que generalmente tienen aspiraciones para progresar en su vida personal y profesional.

Existen factores que afectan el clima laboral en una organización, se refleje de forma positiva o negativa, como son: el ambiente físico (las condiciones de ruido, espacio, temperatura y calor); los factores estructurales (estructura formal, estilo de dirección y tamaño organizacional), el ambiente social (compañerismo, integraciones, conflictos), factores personales (actitudes, motivaciones, expectativas) y comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación, tensiones).

Un clima laboral adecuado, hace que los colaboradores demuestren un sentido de pertenencia y pertinencia hacia la institución, cumpliendo de manera eficiente y eficaz todas las actividades que le fueron encomendadas logrando de esta manera una mayor productividad. Una adecuada aplicación de la comunicación organizacional en los miembros que la conforman, apuntan a obtener resultados positivos con respecto a las actividades que realizan, todo esto contribuye de manera significativa en el cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la organización.

Figura N°1: Modelo del clima laboral

SISTEMA ORGANIZACIONAL	AMBIENTE ORGANIZACIONAL PERCIBIDO	MOTIVACIÓN PRODUCIDA	COMPORTAMIENTO EMERGENTE	CONSECUENCIA PARA LA ORGANIZACIÓN
Tecnología	Dimensiones del Clima Organizacional	Logro	Actividades Interacción Sentimientos	Productividad
Estructura Organizacional		Afiliación		Satisfacción
Estructura Social		Poder		Rotación
Liderazgo		Agresión		Ausentismo
Prácticas de la Administración		Temor		Accidentabilidad
Procesos de Decisión				Adaptación
Necesidades de los miembros				Innovación Reputación

Fuente: El Clima Laboral

Elaborado por: Litwin y Stinger

1.2.2.4. Liderazgo.

(Psicore, 2014) “El liderazgo es la principal herramienta de acción para poner en práctica los objetivos empresariales. Los gerentes agotan la energía de las empresas, en tanto los líderes infunden energía en ellas. Una empresa bien dirigida consiste de líderes” (pág. 4)

El liderazgo es la habilidad que tiene un individuo para orientar a sus subalternos al cumplimiento de los objetivos organizacionales, el líder es el encargado de incentivar a los colaboradores hacia el cumplimiento de las funciones asignadas.

El líder será el prototipo a seguir en toda organización y el encargado de estimular a todos los miembros en cada una de las áreas, secciones o departamentos que componen a la institución de manera que se motive a la consecución de los objetivos y la satisfacción de las necesidades de la empresa. Las compensaciones y los incentivos representan la motivación más especial que recibe un trabajador, puesto que un colaborador que tiene una buena remuneración y beneficios atractivos labora con efectividad y se vuelve más productivo, siempre y cuando se realicen los seguimientos respectivos a través de la evaluación permanente.

La calidad humana de un líder es fundamental para unir los esfuerzos de sus seguidores o colaboradores de tal manera que desarrollen sus potencialidades y aportar al logro de los objetivos organizacionales, el liderazgo en cada uno de los niveles, eslabones, áreas o departamentos de la entidad es importante debido a que

existe un gran líder que está al frente de la organización pero necesita que los líderes de cada sección también hagan un excelente trabajo con sus colaboradores para lograr objetivos comunes.

El trabajo en equipo permite unir esfuerzos y alcanzar los objetivos operacionales, quienes lideran mandos medios y primera línea en la escala jerárquica, son las bases pertinentes para el funcionamiento óptimo de la empresa, facilitan el logro de las metas funcionales en cada segmento de la organización y consecuentemente aportan con efectividad para alcanzar los objetivos institucionales que demuestre con evidencias la gestión administrativa eficiente que se está cumpliendo en la institución.

1.3. Fundamentos Filosóficos, Sociales, Psicológicos y Legales.

1.3.1 Filosóficos.

Es indudable que la manera de ser y pensar de las personas en una organización es fundamental para su desempeño sobre todo cuando hay influencia, persuasión de sus líderes emprendedores, con el fin de lograr al interior de la organización el compromiso, la pertenencia y la adaptabilidad que oriente al accionar de cada uno de los colaboradores, que aporte al trabajo en equipo y la participación activa del personal que labora en la institución, así como de las personas involucradas en las actividades que emprende la dirigencia del GAD Parroquial de El Morro.

La comunicación es una herramienta que desde tiempos ancestrales ha permitido desarrollar las actividades en conjunto, el ser humano es desde su origen un ente que requiere comunicarse con su entorno y en especial con sus semejantes porque es la forma de relacionarse y compartir sus ideas, corroborar y orientar las ideas de otros, e inclusive refutar o discutir con fundamentos aquellas en las que no está de acuerdo.

La filosofía es una ciencia social así como la comunicación por tanto desarrollar los elementos de interrelación e interacción será la mejor manera de lograr una comunicación organizacional adecuada que facilite implementar un clima laboral agradable en donde todos trabajen con holgura, dinamismo y armonía.

1.3.2 Sociales

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales como el caso de El Morro, tienen sus propias competencias, dentro de las cuales se orientan a mantener una excelente relación con los habitantes del sector y al interior de la organización, entre todos los colaboradores de la entidad puesto que generalmente son coterráneos, por tanto deben apoyar las gestiones y actividades sociales que se desarrollen en la comunidad, aportando con los recursos disponibles que les sean factibles de facilitar y sobre todo generando proyectos sociales de beneficio mutuo para la institución y la sociedad.

Los problemas sociales que pueden enfrentar por la falta de comunicación dentro del GAD del Morro son:

- Trato inadecuado a la población que va a realizar trámites al GAD.
- Incumpliendo de los procesos que se realizan dentro del GAD parroquial.
- Desorientación de la ciudadanía dentro del GAD.
- Poca cooperación y compromiso de los colaboradores con la comunidad.
- Dificultades en la circulación de información del GAD hacia la ciudadanía.

Los colaboradores del GAD parroquial rural de El Morro deben unir sus esfuerzos para llevarse mejor, quienes laboran en la institución tienen que ser más sociables con sus compañeros y con las personas que requieren sus servicios, de tal manera que logren un clima laboral agradable y puedan servir a la sociedad con eficiencia para lograr una imagen corporativa aceptable de su organización ante la comunidad.

1.3.3 Psicológicos.

La memoria, la inteligencia, la actitud, la forma de pensar, entre otros constituyen elementos fundamentales de la psicología humana, que bien utilizadas ayudan en el desenvolvimiento y desempeño de los seres humanos en sus actividades cotidianas, por tanto permiten a los colaboradores del GAD de la parroquia El Morro a desarrollar su trabajo con efectividad.

Las personas que laboran en el GAD Parroquial de El Morro, así como los usuarios habitantes de la comunidad deben mantener una compostura, ética, equilibrio emocional y entre otros muchos elementos que permitan actuar con armonía en el desarrollo de sus actividades laborales y consecuentemente en la atención a los usuarios que siempre van a estar solicitando más de lo que les puede brindar, más aún si son quienes dieron su voto para que el actual directorio esté ocupando las dignidades correspondientes, por tanto juega un papel preponderante la psicología que se aplique al interior de la institución.

Una excelente atención en todas las oficinas de la institución formarán en la comunidad una idea bien sustentada de que la labor que están cumpliendo va bien encaminada, las obras que se realicen fortalecerá en la mente de sus habitantes la imagen de que la elección fue la más adecuada e inclusive potenciará la posibilidad de volver a dar su voto por los actuales representantes del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de El Morro si han ejecutado su planificación y realizado una buena gestión.

1.3.4 Legales.

El presente trabajo de investigación está sustentado en las normativas legales que constan en la Constitución del Ecuador Plan Nacional del Buen Vivir y Ley del GAD parroquial. A continuación, se describen.

Constitución Política de la República del Ecuador

Comunicación e información.

Art.16.- Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

1. Una comunicación libre, intercultural, incluyente y diversa y participativa, todos los ámbitos de participación, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier medio y forma, en su propia lengua o símbolos.
2. El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación.
3. El acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial, y a otras que involucren a personas con discapacidad.

Art.18.- Buscar recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa acerca de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general.

Plan Nacional del Buen Vivir.

Objetivo 3: Mejorar la calidad de vida de la población.

Uno de los objetivos importantes dentro de este plan es el mejorar la calidad de vida de la población, es un reto que demanda la consolidación de los logros alcanzados en los últimos 6 años y medio, mediante el fortalecimiento de políticas intersectoriales y la consolidación del Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social.

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

El sistema económico mundial requiere renovar su concepción priorizando la igualdad en las relaciones de poder, tanto entre países como al interior de ellos, dando prioridad a la distribución y al ser humano, sobre el crecimiento económico. Esta nueva concepción permitirá concretar aspectos como la inclusión económica y social de millones de personas, la transformación del modo de producción de los países del Sur, el fortalecimiento de las finanzas públicas, la regulación del sistema económico y la justicia e igualdad en las condiciones laborales.

Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas.

Los principios y orientaciones para el socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable, de esta manera se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Derechos del Buen Vivir.

Art.16 Comunicación e información: Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a:

“Una comunicación libre, intercultural incluyente, diversa y participativa, en todos los ámbitos de la interacción social, por cualquier modo y forma en su propia lengua y con sus propios símbolos”

“El acceso universal a las tecnologías de información y comunicación”

Art. 18 “Facilitará la creación y el fortalecimiento de medios de comunicación públicos, privados, y comunitarios, así como acceso universal a las tecnologías de información y comunicación en especial para las personas y colectividades que carezcan de dicho acceso o lo tenga de forma ilimitada

3.- Ley de la COOTAD.

Art. 30.- Naturaleza Jurídica.

Los gobiernos autónomos descentralizados regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; de legislación y fiscalización; y ejecutiva previstas en este código y en su estatuto de autonomía, para el ejercicio de las funciones que le corresponden.

Art. 31.- Funciones.

a) Ejecutar una acción articulada y coordinada entre los gobiernos autónomos descentralizados de la circunscripción territorial regional y el gobierno central, a

fin de alcanzar los objetivos del buen vivir en el marco de sus competencias establecidas en la constitución y la ley.

b) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial regional, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas regionales, en el marco de sus competencias establecidas en la constitución y la ley.

c) Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio.

d) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos que permita avanzar en la gestión democrática de la acción regional.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipos de Investigación.

2.1.1. Descriptivo.

Dentro de la investigación se utilizó el tipo de investigación descriptiva, se evaluó las características principales que hay dentro del GAD parroquial del Morro que ocasiona una inadecuada comunicación organizacional, generando un incómodo ambiente laboral, falta de compañerismo entre ellos, carencia de sentido de pertinencia hacia la institución, confusión en la realización de los procesos que se deben llevar a cabo dentro del cabildo. Todos estos factores generan un desalentador clima organizacional y por ende no se cumplen los objetivos que han establecido los directivos, lo que conlleva a una gran inconformidad en la atención a la ciudadanía del Morro.

2.1.2. Cualitativa

El tipo de investigación cualitativa se aplicó mediante la utilización de entrevistas de las que se obtuvo información real y verificable del estudio de la comunicación organizacional para el clima laboral en el GAD de El Morro, con esta información se conoció los principales inconvenientes que les genera el no establecer canales

de comunicación adecuados para que exista un óptimo flujo de información, que facilite la atención adecuada y cubra las exigencias de la ciudadanía.

El tipo de investigación cuantitativa se la aplicó mediante la realización de encuestas que demostraron los problemas que genera la mala comunicación organizacional que además de afectar internamente al GAD de El Morro, afecta a la comunidad que va a realizar sus trámites dentro de la institución.

2.2. Métodos de la Investigación.

2.2.1. Analítico.

La aplicación de este método se realizó mediante la descripción de las variables de comunicación organizacional y el clima laboral del GAD parroquial de El Morro y la descripción de los elementos que constituyen esas variables, luego de este análisis se tuvo una idea más clara y precisa de la investigación, obteniendo las posibles soluciones al problema planteado.

2.2.2. Inductivo.

Este método va de lo particular a lo general. En el estudio sobre la comunicación organizacional en las labores del GAD parroquial de El Morro existe deficiencia comunicativa, porque no poseen un adecuado canal de comunicación que ocasiona problemas en la ejecución de las actividades que se realizan, es un ente de gobierno y deben estar comunicadas todas las áreas entre sí, de esta manera se

ofrecerá un mejor servicio a la comunidad, generando un clima laboral adecuado para los colaboradores.

2.3. Diseño de muestreo.

El muestreo se obtiene de la población total a la que se va a investigar, en el caso del presente estudio la población lo constituyen todos los directivos y colaboradores del GAD parroquial de El Morro, cuya población la conforman los 5 directivos principales y los 20 colaboradores que trabajan en la institución.

En esta investigación se considerará la población en general como la muestra para ser sujeta a estudio debido a la poca cantidad de personas que forman parte del grupo al que se auscultará la información pertinente respecto a la comunicación organizacional que existe en la entidad y al clima laboral que perciben al interior de la organización, entre los actores principales se encuentran los Directivos del GAD de la parroquia El Morro, para la entrevista y los colaboradores que trabajan en la institución para aplicar la encuesta.

A continuación se muestra el cuadro con el total de la población.

POBLACIÓN	N°
Directivos	5
Colaboradores	20

TOTAL	25
--------------	-----------

Elaborado por: Ibette Vera Quinde

2.4. Diseño de recolección de datos.

La recolección de los datos y la información es fundamental en el proceso de investigación debido a que permite diagnosticar de las fuentes primarias la información confiable y fidedigna con la que se obtienen los resultados para darles el tratamiento adecuado, a través de la presentación de cuadros o tablas y gráficos estadísticos elaborados con el utilitario Excel para su posterior análisis e interpretación.

Se aplicó la entrevista a todos los Directivos Principales del GAD parroquial El Morro, que aportaron información importante para el estudio sobre cómo se desarrolla la comunicación organizacional dentro del GAD, la comunicación interactiva en la organización y sus efectos en la gestión administrativa y el clima laboral que existe. Además, se realizaron encuestas a los colaboradores mediante un cuestionario con preguntas cerradas de alternativa simple y múltiple para conocer la problemática que en este estudio se planteó respecto al clima laboral que existe entre los trabajadores y los aspectos relacionados con la comunicación organizacional que manejan en la institución, cuyos resultados permitirán plantear las conclusiones y recomendaciones sobre la temática investigada.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de datos.

3.1.1. Entrevista a los Directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro.

1.- ¿Cuál es su criterio en cuanto a la comunicación organizacional y el clima laboral que se mantiene actualmente en el GAD Parroquial?

Los entrevistados expresaron sobre la comunicación organizacional que luego de varios inconvenientes que han tenido entre los miembros del GAD y el personal a su cargo se están superando ya que actualmente existen convenios en beneficios del personal y de la parroquia. Otros entrevistados acotaron que la comunicación no es muy buena y afecta el trabajo en equipo, eso se ve reflejado en el ambiente laboral complicado y en la atención a la comunidad.

2. ¿Cuáles piensa usted que sean las fortalezas en el GAD respecto al clima laboral de su organización?

La mayoría de los entrevistados indicaron que las fortalezas son el nivel de gestión y el interés por el desarrollo de la Parroquia de parte de los miembros del GAD El Morro, compañerismo, respeto de cada una de las opiniones y en algunas áreas la comunicación.

3.- ¿Cómo Directivo cuales piensa que sean las debilidades en el clima laboral de su organización?

Los directivos manifiestan que en ciertas ocasiones la falta de apoyo personal y de compañerismo de cada miembro se refleja en las diversas actividades preparadas que en distintas circunstancias se pueden notar que cada quien trabaja para sí mismo, también en los proyectos planteados para su ejecución, el apoyo es mínimo, aun cuando sean muy buenas las propuestas, se evidencia el egocentrismo entre los empleados, además no se realizan las capacitaciones oportunas al personal que labora en el GAD y finalmente la ausencia de incentivos para el talento humano reduce la intercomunicación entre los colaboradores, éstas son las debilidades más claras que se pueden evidenciar.

4.- ¿Cuáles piensa usted como ejecutivo del GAD que son las amenazas en el clima laboral de su organización?

Los entrevistados exponen que dentro de las amenazas se puede palpar la escasa presentación de propuestas de proyectos en beneficio masivo de nuestra comunidad porque suele ocurrir que se presentan proyectos dirigidos a sectores o grupos exclusivos, también otra amenaza puede considerarse el que se involucra el servicio a la comunidad con la política en donde se pretende ayudar solo a los amigos de ciertas personas. Otros en cambio explican que no existen amenazas porque se trabaja con cordialidad con los compañeros directivos del GAD parroquial.

5.- ¿Considera usted que los colaboradores del GAD están satisfechos con el trabajo que realizan dentro de la organización?

La mayoría de los entrevistados consideran que los colaboradores están satisfechos en un 80% con el trabajo que realizan al interior de la institución pero hace falta mayor compromiso de la gente, se debe estar más en contacto con todos para cumplir su labor satisfactoriamente.

6.- ¿Considera usted que una buena comunicación organizacional permitiría mejorar las actitudes de los colaboradores?

Los entrevistados expresan que en cualquier organización es fundamental una buena comunicación en todos los aspectos puesto que permitirá fortalecer la actitud mental positiva de los trabajadores puesto que siempre se ha llevado una comunicación cordial con los usuarios de la institución y por tanto las relaciones entre compañeros ayudarían a mejorar el clima laboral.

7.- ¿Cree usted que la buena comunicación organizacional interna mejorará la productividad del GAD Parroquia El Morro?

Los miembros del directorio del GAD parroquial indican que la comunicación organizacional interna debería ser excelente para lograr satisfacción en el deber cumplido lo que afectaría positivamente a los resultados y se alcanzaría mayor productividad en el trabajo realizado por el talento humano de la empresa u organización.

8.- ¿Considera usted que la comunicación interna genera una identificación institucional por parte del colaborador hacia la empresa?

Los entrevistados indicaron que en toda organización cuando se desarrolla una comunicación recíproca en la que se comparte la información oportuna con mucha responsabilidad, se participa activamente en las decisiones que cada área o departamento tiene que tomar para cumplir sus compromisos y acciones pertinentes, se sienten identificados con la institución donde trabajan; es decir, si ya se conjuga un mismo idioma con todo el personal administrativo y directivos de los diversos departamentos, se orienta a que todos cumplan los objetivos planteados por la actual administración con un verdadero trabajo en equipo se generaría una mayor identificación institucional.

9.- ¿Cuáles son los canales de comunicación que se utilizan dentro de la organización con sus colaboradores?

Los entrevistados explican que los canales de comunicación son las reuniones periódicas que se realizan generalmente al inicio de semana, los talleres para desarrollar actividades o socializar nuevos proyectos, las veces en que se envían invitaciones mediante boletines oficiales donde se da a conocer información importante de las actividades que ha cumplido o están por ejecutarse en el GAD parroquial y los correos electrónicos institucionales que se envían a todos los niveles jerárquicos y entre los distintos departamentos para compartir información pertinente de cada área.

10.- ¿Bajo su criterio como directivo que canales de comunicación aplicaría para el mejoramiento laboral?

Según lo que explican los directivos del GAD parroquial de El Morro, los canales de comunicación que se debería aplicar para el mejoramiento de las actividades laborales deben ser las redes sociales para comunicación interna por la facilidad de información que se puede compartir entre los grupos de Facebook o Whats App por la agilidad en transmitir y compartir datos, en la comunicación externa el Facebook y Twither para informar a la comunidad o hacer publicidad de eventos que organice el GAD, además las entrevistas directas con el personal para auscultar criterios o solucionar conflictos, diálogos masivos por área para socializar eventos y talleres grupales que mejore el trabajo en equipo a todo nivel.

11.- ¿Cómo evidencia usted cuando fluye la buena comunicación y el clima laboral en sus colaboradores dentro de la organización?

Los entrevistados explican que el cumplimiento de sus obligaciones es fundamental en las labores diarias, ya que a través de estas actividades se hace fluir una buena comunicación con su entorno laboral, fortalece la colaboración con la institución en todas las actividades programadas, la comunicación oportuna de problemas y conflictos facilitan dar solución de inmediato y se evidencia un mejoramiento notable en el clima laboral de la institución. Además, mencionan que cuando los colaboradores del GAD demuestran predisposición para el trabajo conjunto, éste se realiza de forma oportuna y facilita el cumplimiento de sus actividades.

12.- ¿Cuáles son las sanciones que se establecen dentro del GAD cuando algún colaborador trasmite información no verificada?

La mayoría de los entrevistados expresan que en ciertos casos ocurre que se proporciona información sin verificar su fuente o corroborar la información proporcionada sin alguna fuente fidedigna, en los casos que se detectan y pueden afectar el normal desenvolvimiento de las actividades laborales del personal del GAD parroquial, se solicita la rectificación oportuna de la información facilitada, con el fin de corregir a tiempo para evitar sanciones que pueden afectar a los compañeros de trabajo, concluyen que en sí no se han aplicado fuertes sanciones al personal dentro del GAD El Morro; es decir, que no han existido dichas sanciones para los colaboradores, lo que implica que se va mejorando la comunicación organizacional y se proyecta un clima laboral más agradable.

En definitiva las entrevistas proporcionadas por los funcionarios del GAD parroquial de El Morro, han permitido adentrarnos a conocer un poco más la forma en que se trabaja en esta institución, las fortalezas que disponen y que deben conservarlas, las debilidades que consideran que existen y que deben en lo posible tratar de contrarrestarlas y las amenazas respecto a ciertos factores que inciden en el normal desenvolvimiento de la entidad pero que son combatibles con el fin de mejorar la comunicación organizacional que les permita transformar el clima laboral en el que se desarrolle un ambiente dinámico, flexible y armónico para alcanzar los objetivos institucionales y contribuir al mejoramiento del servicio a la comunidad y al crecimiento de la parroquia El Morro.

3.1.2. Encuesta dirigida a los Empleados y Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro.

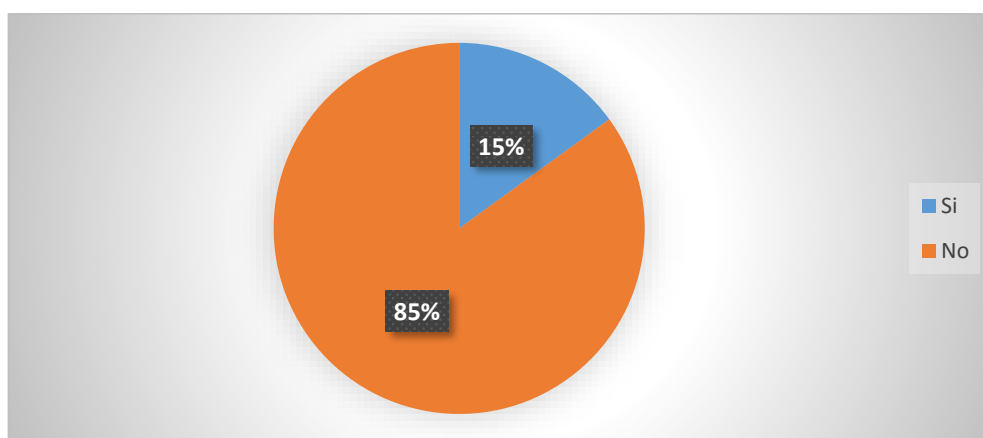
1.- ¿Existen algún proceso de comunicación interna dentro del GAD?

Tabla 1: Proceso de comunicación interna

Procesos de comunicación	Frecuencia	%
Si	3	15%
No	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 1: Proceso de comunicación interna



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Sobre el proceso de comunicación interna, el 85% de los encuestados responden que no existe un proceso de comunicación interna dentro del GAD de El Morro. Estas cifras son preocupantes ya que al no existir una buena comunicación afecta la gestión administrativa de los directivos.

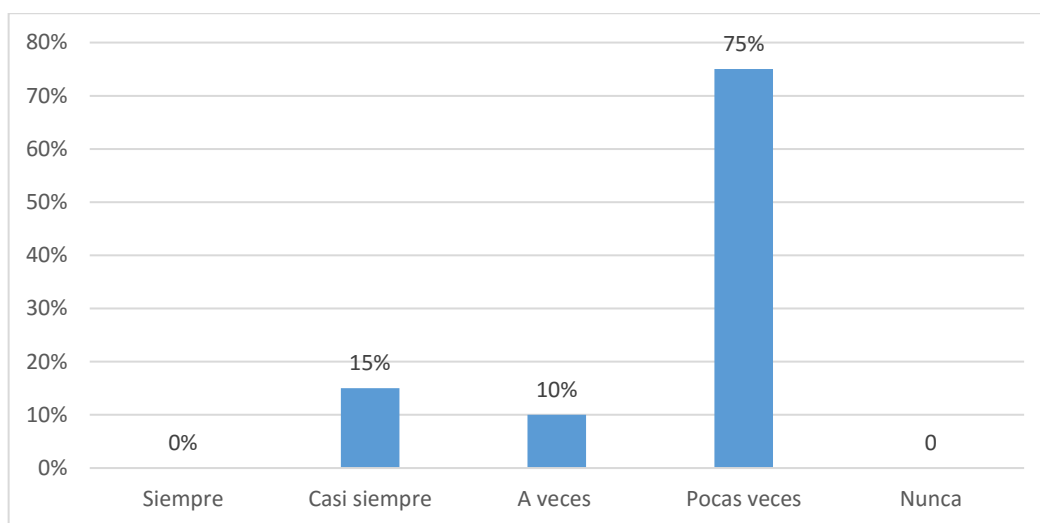
2.- ¿Se realizan reuniones periódicas para comunicar los logros del GAD del Morro?

Tabla 2: Frecuencia de las reuniones

Reuniones periódicas	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	15%
A veces	2	10%
Pocas veces	15	75%
Nunca	0	0
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 2: Frecuencia de las reuniones



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

En cuanto a las reuniones periódicas, el 75% de los encuestados están de acuerdo en que pocas veces se realizan reuniones para comunicar los logros del GAD parroquial. Este resultado es preocupante ya que se evidencia la mala relación que existe entre la dirigencia del GAD parroquial de El Morro y los colaboradores que laboran en la institución.

3.- ¿Cree usted que existe un buen clima organizacional en el Morro?

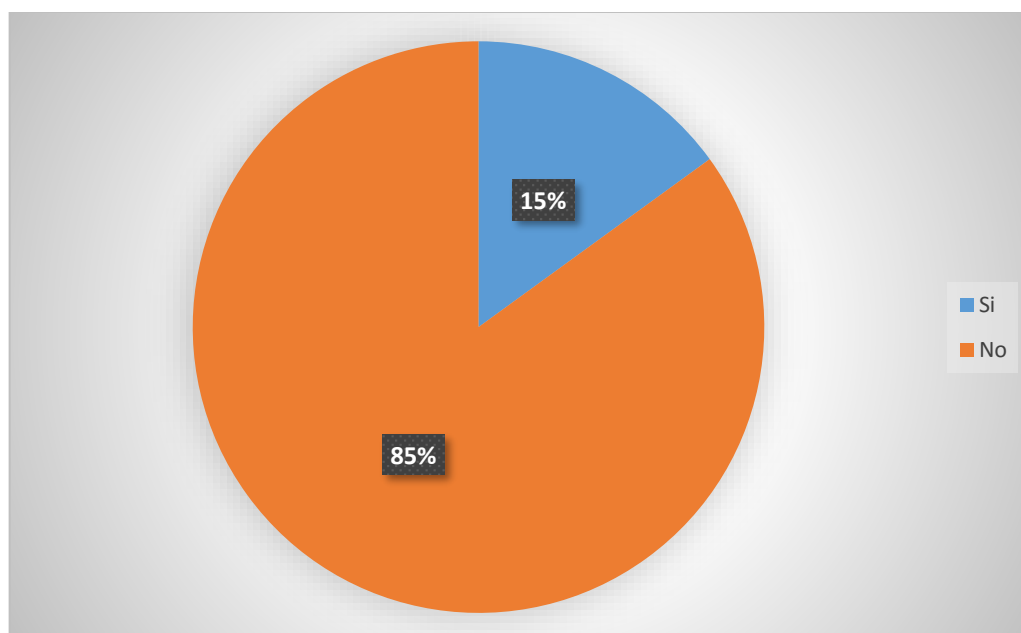
Tabla 3: Buen clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	%
Si	3	15%
No	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 3: Buen clima organizacional



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Según los encuestados sobre el clima laboral, el 85% de los colaboradores expresa que no existe una buena comunicación, por ende, el clima laboral no es el adecuado para realizar sus labores como parte del GAD del Morro ocasionando que el directorio tenga problemas con su personal en virtud de que una comunicación inadecuada genera complicaciones.

4.- ¿Los directivos le comunican sus funciones dentro del GAD?

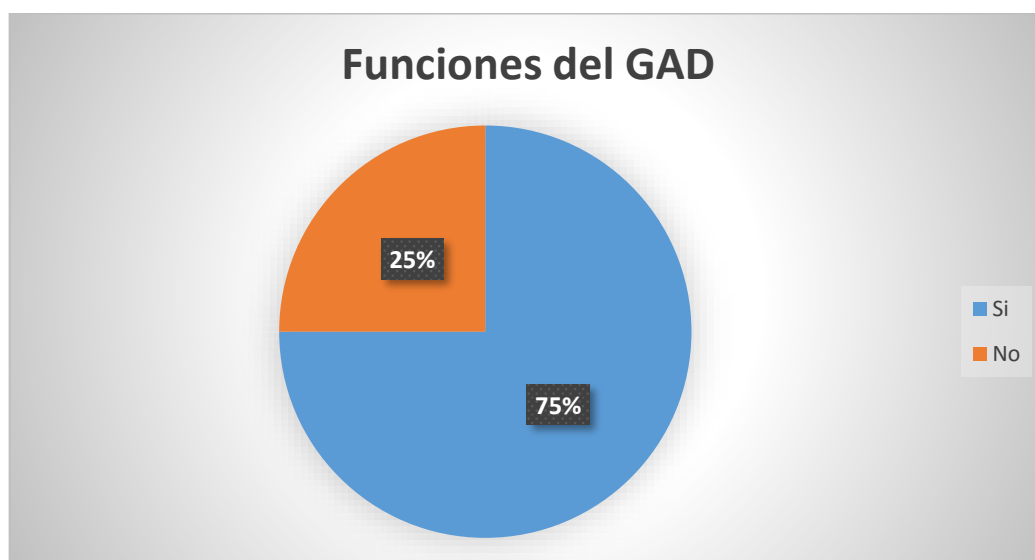
Tabla 4: Comunicación de los directivos

Funciones del GAD	Frecuencia	%
Si	15	75%
No	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 4: Comunicación de los directivos



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

En cuanto a la distribución de las funciones de los colaboradores dentro del GAD parroquial, los resultados reflejan que el 75% del total de colaboradores si se les comunica las funciones que deben realizar una vez que han sido contratados lo que es una fortaleza para los directivos y su gestión administrativa porque ayuda a mejorar la interacción con el personal.

5.- ¿Considera que es la comunicación interna genera identificación institucional por parte del trabajador?

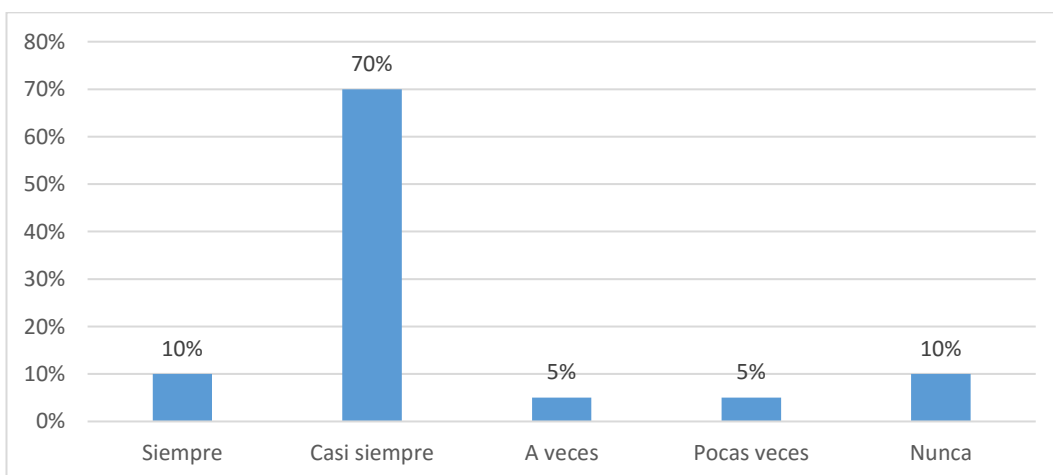
Tabla 5: La comunicación y su influencia en la identificación institucional

Identificación institucional	Frecuencia	%
Siempre	2	10%
Casi siempre	14	70%
A veces	1	5%
Pocas veces	1	5%
Nunca	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 5: La comunicación y su influencia en la identificación institucional



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Según los resultados de la encuesta el 70% de los colaboradores expresa que casi siempre genera una identificación interna por parte del trabajador, sumado un porcentaje menor que expresa que siempre se identifican, esa suma se transforma en una fortaleza para el GAD de El Morro porque los encuestados se sienten cómodos con las actividades que realizan.

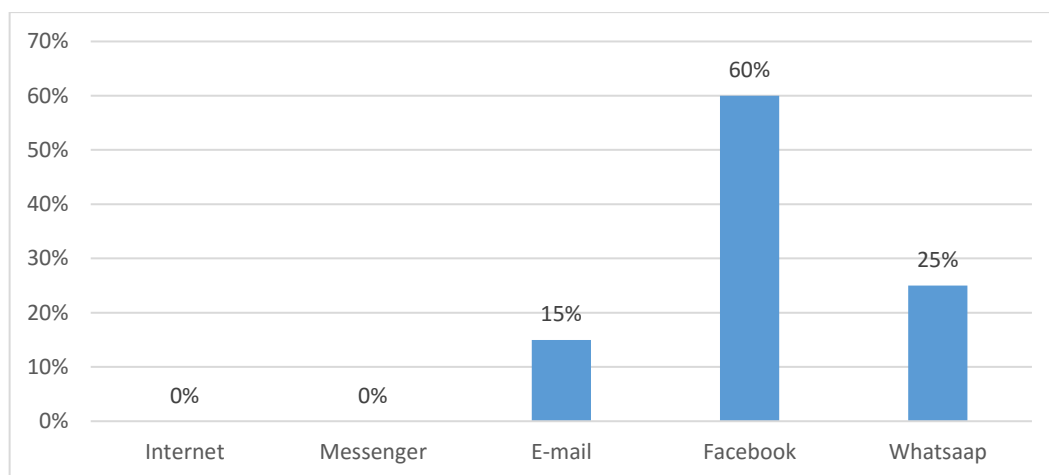
6.- ¿Cómo colaborador identifique los tipos de comunicación interna que se utilizan en el GAD?

Tabla 6: Tipos de comunicación interna

Tipos de Comunicación	Frecuencia	%
Internet	0	0%
Messenger	0	0%
E-mail	3	15%
Facebook	12	60%
Whatsaap	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 6:Tipos de comunicación interna



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Sobre los tipos de comunicación que se utilizan en el GAD El Morro, manifiestan que los más utilizados son: el Facebook arrojando el 60%, seguido del WhatsApp, con un 25% menor lo que significa que utilizan bien las redes sociales. Las cifras que se muestran son interesantes porque se utiliza la tecnología para transmitir mensajes y comunicarse en la institución.

7.- ¿Fortalece las relaciones interpersonales entre los trabajadores del GAD, la comunicación?

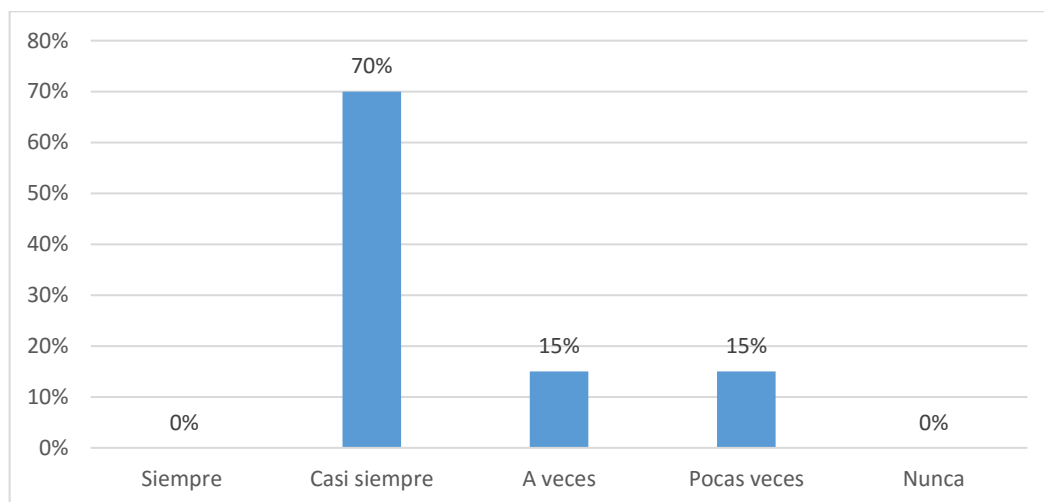
Tabla 7: Fortalecimiento en las relaciones interpersonales

Relaciones interpersonales	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	14	70%
A veces	3	15%
Pocas veces	3	15%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 7: Fortalecimiento en las relaciones interpersonales



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Respecto al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores del GAD, el 70% de los encuestados expresan que casi siempre la comunicación contribuye al buen desempeño de los colaboradores y por ende a mejorar las relaciones interpersonales ya que el apoyo mutuo entre las diferentes áreas de GAD genera que se cumplan las actividades.

8.- ¿Cómo evidencia que existe una buena comunicación organizacional en el clima laboral?

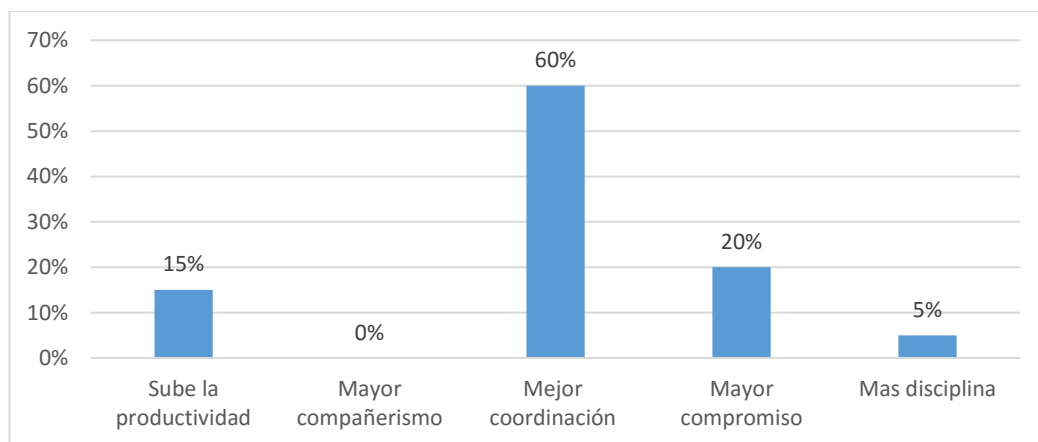
Tabla 8: Resultados de una buena comunicación

Evidencia de comunicación	Frecuencia	%
Sube la productividad	3	15%
Mayor compañerismo	0	0%
Mejor coordinación	12	60%
Mayor compromiso	4	20%
Mas disciplina	1	5%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro.

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 8: Resultados de una buena comunicación



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

El 60% de los encuestados concuerdan que la evidencia de que existe buena comunicación se refleja en una mayor coordinación entre todas las áreas que conforman el GAD del Morro, otro porcentaje expresa que hay mayor compromiso, la comunicación es vital para mejorar el desempeño de los colaboradores.

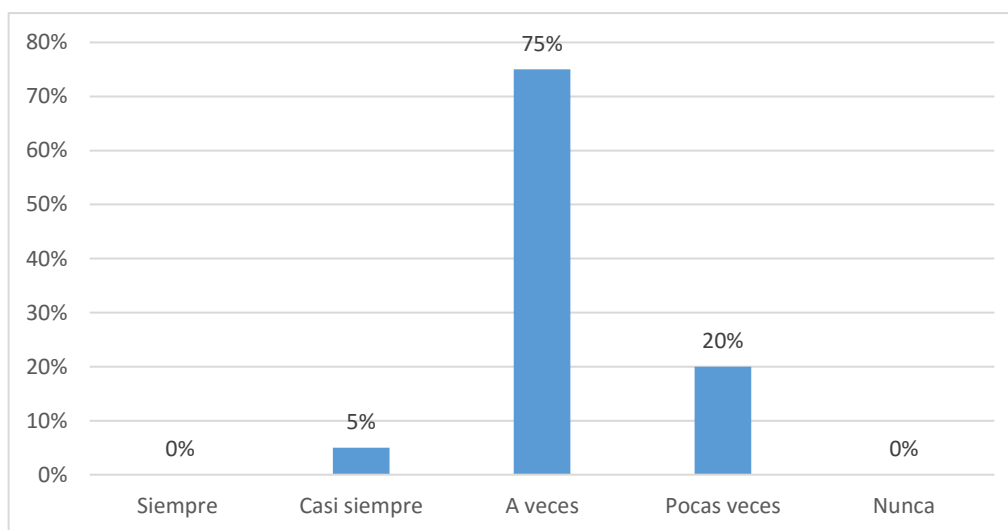
9.- ¿La comunicación propicia una buena coordinación dentro de la organización?

Tabla 9: Frecuencia de una buena coordinación

Coordinación dentro organización	Frecuencia	%
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	5%
A veces	15	75%
Pocas veces	4	20%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 9:Frecuencia de una buena coordinación



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Según los resultados de la encuesta en esta pregunta el 75% evidencia que a veces la comunicación propicia una buena coordinación dentro del GAD, determinado que se debe fortalecer la comunicación interna para poder desarrollar las actividades dentro del GAD parroquial que mejore el desempeño laboral.

10.- ¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría el

Siempre	12	60%
Casi siempre	6	30%
A veces	2	10%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

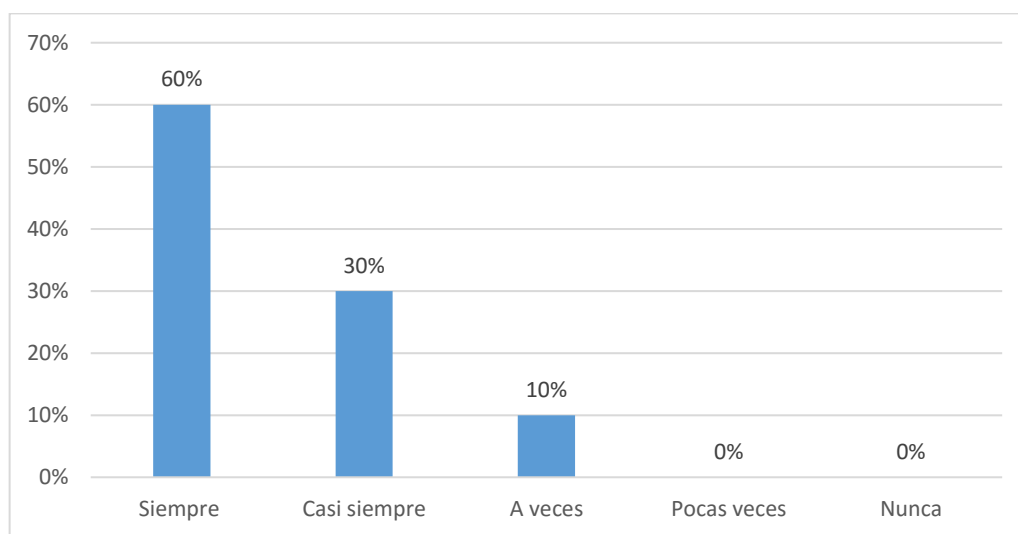
Autor: Ibette Vera Quinde

clima laboral del GAD El Morro?

Tabla 10: Mejora en el clima organizacional

clima laboral	Frecuencia	%
---------------	------------	---

Ilustración 10: Mejora en el clima organizacional



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

El 60% de los encuestados reflejan en los resultados que la comunicación organizacional siempre mejora el clima laboral dentro del GAD del Morro lo que evidencia que es necesario fortalecerla para crear un ambiente cómodo y de confianza para el trabajador, donde cada uno de ellos pueda realizar un eficaz trabajo en grupo para cumplir con las metas de la institución.

11.- ¿Una excelente comunicación organizacional mejora las actitudes de todos los colaboradores?

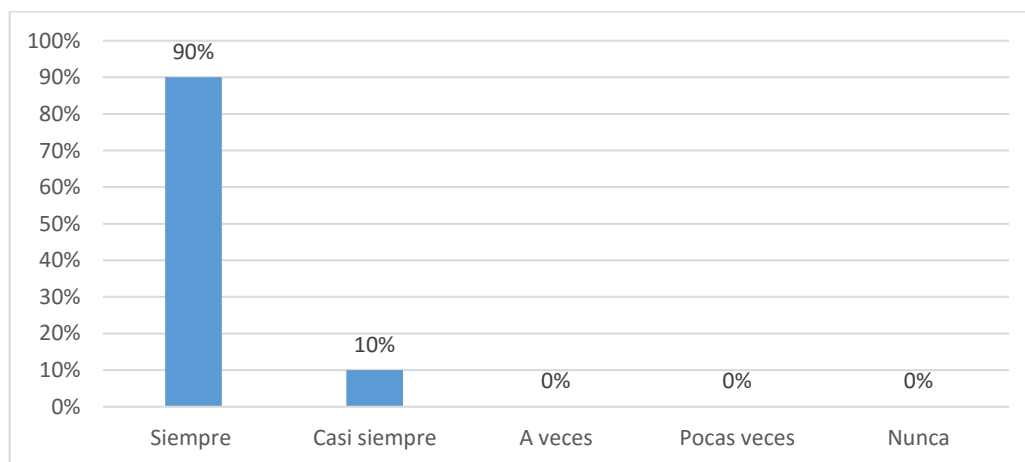
Tabla 11: Mejora en las actitudes de colaboradores

Actitudes colaboradores	Frecuencia	%
Siempre	18	90%
Casi siempre	2	10%
A veces	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 11 Mejora en las actitudes de colaboradores



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Con respecto a la excelente comunicación organizacional para mejorar la actitud de los colaboradores, el 90% de los encuestados expresan que, si contribuye a crear un ambiente laboral, a cumplir con los objetivos de la administración y el desempeño óptimo del trabajador quien se proyecta a servir mejor a la comunidad por que mejora su actitud en el trabajo.

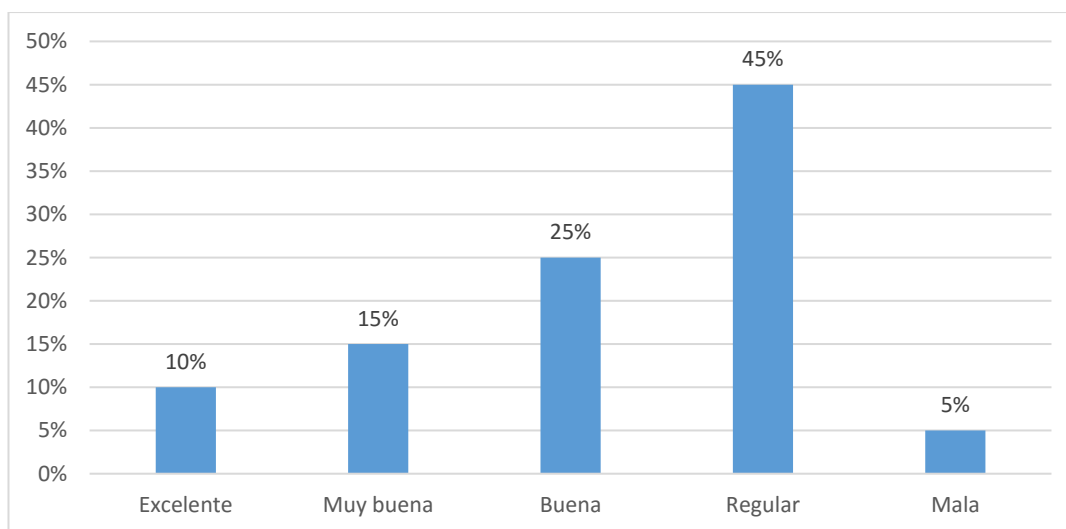
12.- ¿Cómo considera que es la comunicación entre el colaborador y los Directivos?

Tabla 12: Comunicación entre colaborador y directivo

Comunicación de colaborador y directivos	Frecuencia	%
Excelente	2	10%
Muy buena	3	15%
Buena	5	25%
Regular	9	45%
Mala	1	5%
TOTAL	20	25%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 12 Comunicación entre colaborador y directivo



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

En relación a la comunicación entre los directivos y colaboradores el 45% de los encuestados manifiestan que es regular, generando problemas al realizar las actividades, ya que no existen canales que fortalecen la comunicación adecuada entre los funcionarios y trabajadores.

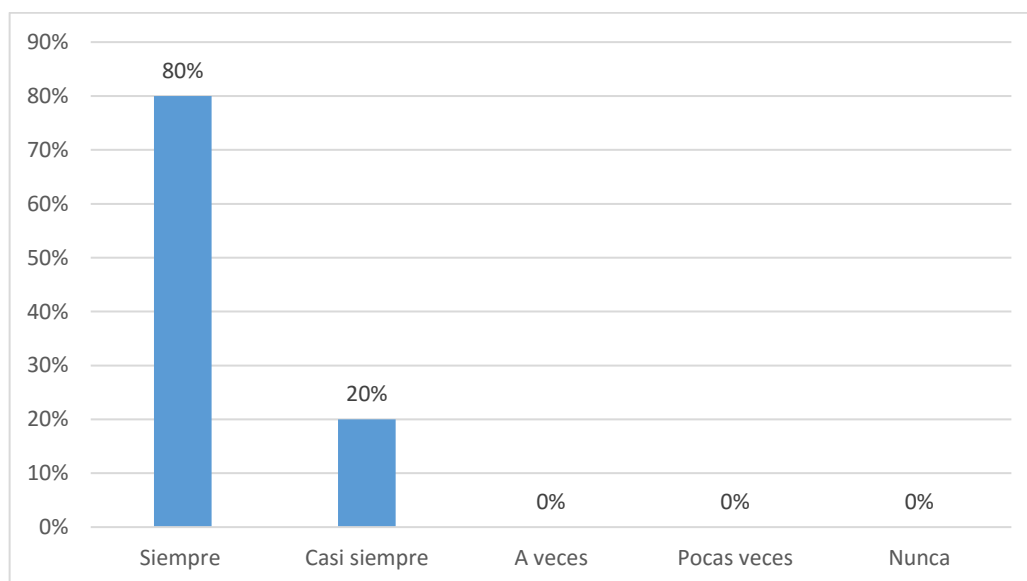
13.- ¿Considera que el clima laboral tienen influencia sobre el desarrollo de sus actividades en la organización?

Tabla 13: Frecuencia del clima laboral en las actividades

Desarrollo de actividades	Frecuencia	%
Siempre	16	80%
Casi siempre	4	20%
A veces	0	0%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 13: Frecuencia del clima laboral en las actividades



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Respecto al desarrollo las actividades el 80% de los encuestados reflejan que el clima laboral tiene influencia sobre las actividades que realizan en el GAD, esto genera confianza para poder realizar un trabajo en grupo efectivo que promueva el cumplimiento de las metas organizacionales.

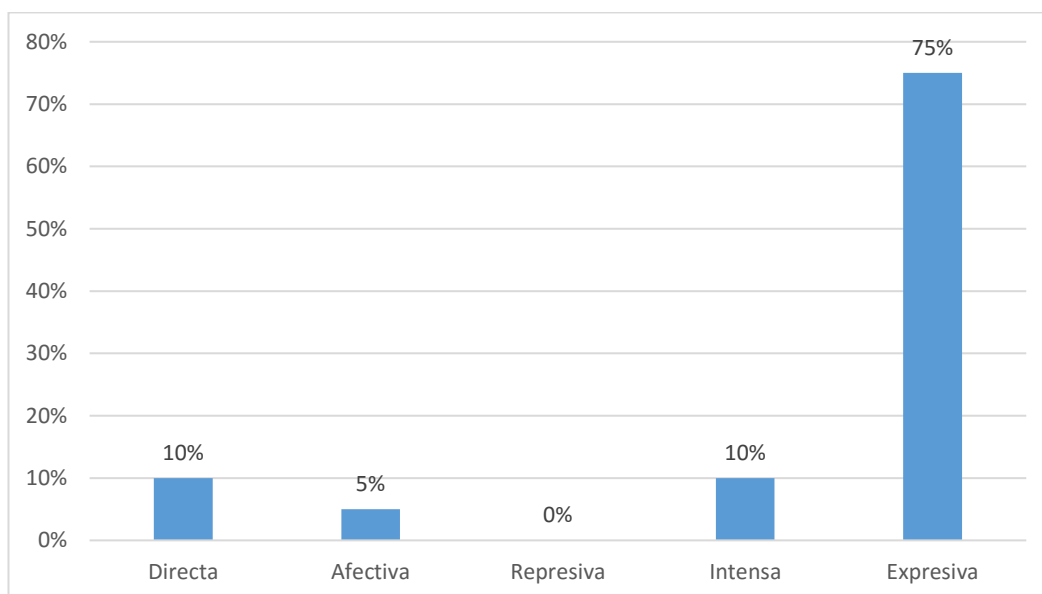
14.- ¿Cuáles de estos tipos de comunicación considera usted que mejoraría el clima laboral del GAD de El Morro?

Tabla 14: Tipos de comunicación

Tipos de comunicación	Frecuencia	%
Directa	2	10%
Afectiva	1	5%
Represiva	0	0%
Intensa	2	10%
Expresiva	15	75%
TOTAL	20	15%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 14: Tipos de comunicación



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Los resultados sobre el tipo de comunicación que mejoraría el clima laboral dentro del GAD parroquial de El Morro, el 75% manifiesta que es la expresiva ya que todas las áreas deben estar comunicadas adecuadamente para el cumplimiento de los planes y objetivos organizacionales.

15.- ¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas del GAD?

Tabla 15:Adecuada comunicación

Comunicación en el GAD	Frecuencia	%
Si	3	15%
No	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 15: Adecuada comunicación



Fuente: Gad del Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

Referente a la comunicación dentro del GAD el 85% de los encuestados expresa que no existe una adecuada comunicación lo que provoca una preocupación para los directivos del GAD parroquial puesto que el clima laboral se verá afectado y no se cumplirá la misión de la organización, tendiendo a bajar el rendimiento del talento humano en la institución.

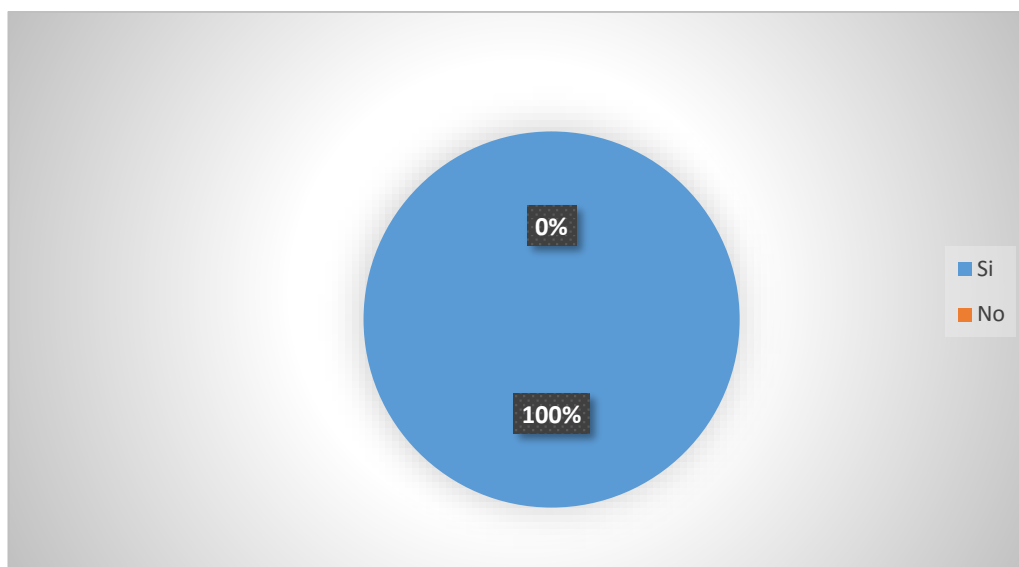
16.- ¿Cree usted que la inadecuada comunicación influye directamente en el clima organizacional?

Tabla 16: Influencia de la comunicación en el clima laboral

Influencia comunicación	Frecuencia	%
Si	20	100%
No	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Ilustración 16: Influencia de la comunicación en el clima laboral



Fuente: Gad del Morro
Autor: Ibette Vera Quinde

Con respecto a la influencia de la comunicación, el 100% de encuestados expresan que la inadecuada comunicación influye directamente dentro del clima laboral, lo que repercute en las actividades repetitivas dentro del GAD parroquial, la situación genera una deficiente gestión administrativa y afecta al desempeño de la actual directiva de la institución.

3.2. Limitaciones.

El desarrollo de un trabajo de investigación puede ser complejo según la disponibilidad de información, el acceso a los datos, la posibilidad de encontrar a los informantes calificados para auscultar sus criterios o recolectar sus inquietudes en base a un cuestionario, en el caso del estudio en cuestión, se encontraron limitaciones particularmente en la disponibilidad de los datos o información respecto al manejo del clima laboral.

También se tuvieron inconvenientes en encontrar oportunamente a los directivos del GAD parroquial para realizar las entrevistas debido a que sus múltiples ocupaciones y actividades personales les tenían muy ocupados y fue muy difícil localizarlos para hacerles la entrevista el mismo día, se tuvo que realizarla en distintos días y luego de esperarlos muchas veces en sus oficinas atendieron la solicitud, la constancia hizo que al final se logren las entrevistas.

En referencia a las encuestas fue menos complicado pero se tuvo que ejecutarlas a los trabajadores y empleados del GAD parroquial en varios grupos sus reuniones, capacitaciones, movilizaciones y hasta las vacaciones incidieron en la ejecución del cuestionario que resultó complejo tratar con distintas personas que piensan diferente y actúan a su manera, lo esencial fue que se logró convencer al personal que llene la encuesta que es información fidedigna de la fuente en el lugar de los hechos, por lo que se considera que el trabajo de campo es vital para investigar.

3.3. Resultados

3.3.1 PROPUESTA: PLAN DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO.

1. Generalidades

La división geopolítica del Ecuador establece provincias, cantones y parroquias, que están dirigidas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados, el caso de estudio se sitúa en la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, parroquia El Morro, ubicada a unos 96.9 km al suroeste de Guayaquil, sus habitantes se dedican a la pesca y al turismo. El Morro posee extensos atractivos naturales, su nombre proviene de un peñasco redondeado, un cerro de rocas milenario que resalta el entorno parroquial.

El GAD parroquial de El Morro se encuentra liderado por el Sr. Jaime Aragonés Lindao, presidente y los funcionarios del GAD, la participación ciudadana y el consejo de planificación son entes que contribuyen con la administración de la parroquia su función es tomar decisiones que beneficien a la comunidad.

La propuesta de la investigación se concentra en el Plan de Comunicación Organizacional para mejorar el Clima Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro, pertinente para potenciar la comunicación interna y el ambiente laboral.

2. Análisis Situacional

El proceso para elaborar un Plan de Comunicación Organizacional requiere de un análisis situacional de la institución, en el presente caso específico del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de El Morro, cuya herramienta de análisis es el FODA, que describe las Fortalezas, las Debilidades, al interior de la organización y las Oportunidades y Amenazas del entorno o la parte externa de la institución, como se detalla a continuación:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Infraestructura adecuada.- Equipos modernos- Estructura Organizacional- Gestión Administrativa- Apoyo de la comunidad	<ul style="list-style-type: none">- Escasa interacción laboral- Deficiente comunicación interna- Insuficiente interrelación mutua- Personal poco calificado- Ausencia de apoyo del personal
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">- Entorno natural accesible- Potencial turístico- Comunidad trabajadora- Apoyo gobiernos seccionales- Habitantes profesionales	<ul style="list-style-type: none">- Clima cambiante- Zonas vulnerables- Destrucción de carreteras- Contaminación del mar- Escasa seguridad pública

Fuente: GAD El Morro

Elaborado por: Ibette Vera Quinde

3. Público objetivo o tarjet de la comunicación

El público objetivo a quienes se dirige el plan de comunicación organizacional son los funcionarios, empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro que son los protagonistas de fortalecer sus interrelaciones internas para mejorar el clima laboral en la Institución.

4. Mensaje

El mensaje para el fortalecimiento de la comunicación organizacional en el GAD de El Morro es que la transformación del talento humano permite el desarrollo de sus potencialidades, fomenta el progreso institucional y conducen al logro de objetivos, que benefician a la comunidad y repercuten en el bienestar para todos los integrantes del GAD parroquial rural y los habitantes en general de la parroquia El Morro.

5. Objetivos

1. Motivar a los funcionarios y colaboradores del GAD parroquial de El Morro que desarrollen sus habilidades comunicativas.
2. Fomentar las interrelaciones entre departamentos, unidades y comisiones para el fortalecimiento de la comunicación interna.

3. Mejorar el ambiente laboral en la institución en base a la comunicación efectiva entre las autoridades, funcionarios y colaboradores del GAD.

6. Estrategias

- Monitoreo de entrega oportuna de información, comunicaciones formales y recepción de evidencias con registros y firmas de responsabilidad.
- Implementación de seminarios y charlas de habilidades comunicativas internas para todo el personal del GAD.
- Coordinación efectiva de la Comisión de Igualdad y Género para mejorar las interrelaciones entre unidades y comisiones.
- Integración de actividades entre unidades y comisiones a través de equipos funcionales que compartan información
- Fortalecimiento del flujo de información y comunicaciones con las herramientas adecuadas para conservar un clima laboral agradable.
- Ejecución de talleres de intercomunicación dinámica con participación interactiva y física que fortalezca las redes de comunicación.

7. Acciones

- a) Supervisión oportuna de los procesos de envío, entrega y recepción de información oportuna.
- b) Contratar personal idóneo para los cursos, seminarios y talleres de desarrollo de habilidades comunicativas.
- c) Programar los eventos de instrucción y entrenamiento del talento humano en horarios adecuados.
- d) Dotar de los instrumentos y herramientas apropiadas para los eventos programados por la organización.
- e) Monitorear las relaciones internas de interacción del personal en todas las áreas y eslabones de la organización.
- f) Planificar integraciones sociales, culturales y deportivas del recurso humano en la Institución.
- g) Participar en eventos formales e informales que programe la comunidad y promuevan la inclusión de los funcionarios y trabajadores del GAD.

- h)** Delegar a las personas o comisiones pertinentes para la planificación y ejecución de las actividades propuestas.

- i)** Implementar el uso de plataforma, intranet, correo institucional y demás actividades con herramientas virtuales de comunicación.

- j)** Incorporar la utilización de redes sociales con fines comunicativos que facilite el flujo de información rápida.

- k)** Generar actividades formales mediante foros, encuentros, mesas de diálogo que aporten a la cultura organizacional de la institución.

- l)** Fomentar la interacción virtual entre los funcionarios, colaboradores y la comunidad de El Morro a participar en eventos en línea.

El Plan de Comunicación Organizacional diseñado para mejorar el clima laboral del GAD parroquial rural de El Morro, tendrá su efecto esperado en la medida en que se cumplan con los cursos de acción que permitan la ejecución adecuada de las estrategias que se constituyen en los medios para lograr los objetivos planteados en el presente documento y que se ajusten al presupuesto y al cronograma establecido para su desarrollo específico en la institución.

8. Cronograma

Para el desarrollo del cronograma se consideró las siguientes actividades:

1. **Supervisión** oportuna de los procesos de envío, entrega y recepción de información.
2. **Programar** los eventos de capacitación en horarios adecuados.
3. **Capacitar** al personal del GAD en comunicación organizacional y clima laboral.
4. **Dotar** de los instrumentos y herramientas apropiadas para los eventos planeados por el GAD.
5. **Monitorear** las relaciones internas del personal en todas las áreas de la organización.
6. **Planificar** y ejecutar integraciones del recurso humano en la Institución.
7. **Participar** en eventos que programe la comunidad con la inclusión del GAD.
8. **Delegar** comisiones para planificación y ejecución de las actividades propuestas.
9. **Implementar** el uso de plataforma, intranet y correo institucional.
10. **Incorporar** la utilización adecuada de redes sociales con fines comunicativos.
11. **Generar** foros, encuentros, mesas de diálogo que aporten cultura al GAD.
12. **Fomentar** la interacción virtual entre colaboradores y la comunidad de El Morro.

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN DESARROLLO EMPRESARIAL**

**COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL CLIMA LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	02-31 jul	01-31 ago	03-28 sep	01-31 oct	01-30 nov	01-29 dic
Supervisión oportuna de los procesos de envío, entrega y recepción de información.	6 días	lun 02/07/18	vie 30/11/18						
Programar los eventos de capacitación en horarios adecuados.	5 días	lun 16/07/18	mar 31/07/18						
Capacitar al personal del GAD en comunicación organizacional y clima laboral.	5 días	mie 08/08/18	jue 13/12/18						
Dotar de los instrumentos y herramientas apropiadas para los eventos planeados por el GAD.	5 días	vie 27/07/18	jue 13/12/18						
Monitorear las relaciones internas del personal en todas las áreas de la organización.	4 días	mie 12/09/18	vie 21/12/18						
Planificar y ejecutar integraciones del recurso humano en la Institución.	7 días	lun 09/07/18	mar 17/07/18						
Participar en eventos que programe la comunidad con la inclusión del GAD.	40 días	jue 09/08/18	lun 17/12/18						
Delegar comisiones para planificación y ejecución de las actividades propuestas.	2 días	mie 04/07/18	vie 06/07/18						
Implementar el uso de plataforma, intranet y correo institucional.	3 días	mie 12/09/18	vie 14/09/18						
Incorporar la utilización adecuada de redes sociales con fines comunicativos.	5 días	jue 09/08/18	mié 15/08/18						
Generar foros, encuentros, mesas de diálogo que aporten cultura al GAD.	6 días	vie 10/08/18	jue 25/10/18						
Fomentar la interacción virtual entre colaboradores y la comunidad de El Morro.	20 días	jue 16/08/17	lun 17/12/18						

9. Presupuesto

PRESUPUESTO DEL PLAN DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA						
EL MORRO						
AREAS	DETALLE	# Participantes	Costo Unitario	Cant. de eventos	Subtotal	TOTAL
FORMACIÓN INTEGRAL	Seminarios de comunicación organizacional	25	\$ 30,00	2	\$ 1.500,00	\$ 3.500,00
	Seminarios Mejoramiento del clima laboral		\$ 30,00	1	\$ 750,00	
	Conferencias de cultura organizacional		\$ 25,00	2	\$ 1.250,00	
LOGÍSTICA SEMINARIO	Break	25	\$ 3,00	3	\$ 225,00	\$ 975,00
	Almuerzos		\$ 5,00	3	\$ 375,00	
	Materiales didactico		\$ 2,00	3	\$ 150,00	
	Salon		\$ 3,00	3	\$ 225,00	
LOGÍSTICA CONFERENCIA	Break	25	\$ 3,00	2	\$ 150,00	\$ 400,00
	Folletos		\$ 2,00	2	\$ 100,00	
	Salon		\$ 3,00	2	\$ 150,00	
MONITOREO	Evaluacion de relaciones internas del personal	25	\$ 15,00	2	\$ 750,00	\$ 750,00
INTEGRACIONES DEL RECURSO HUMANO	Sociales	25	\$ 5,00	3	\$ 375,00	\$ 1.225,00
	Culturales		\$ 5,00	2	\$ 250,00	
	Deportivas		\$ 8,00	3	\$ 600,00	
IMPLEMENTACIÓN INFORMÁTICAS	Instalacion de plataforma, intranet y correo institucional	8	\$ 150,00	1	\$ 1.200,00	\$ 1.440,00
	Capacitacion		\$ 30,00	1	\$ 240,00	
COMUNICACIÓN (REDES SOCIALES)	Publicidades institucionales		\$ 60,00	11	\$ 660,00	\$ 710,00
	Publicaciones de eventos internos y externos		\$ 1,00	50	\$ 50,00	
TOTAL GENERAL						\$ 9.000,00

Fuente: GAD El Morro

Autor: Ibette Vera Quinde

10. Control y seguimiento

La oportuna revisión y monitoreo de las actividades que se desarrollan en el GAD parroquial rural de El Morro facilitan el seguimiento pertinente de las acciones ejecutadas para la aplicación pertinente del control efectivo que promueva la ejecución de correctivos que orienten el mejoramiento de la comunicación organizacional en la institución, y contribuya a fortalecer el clima laboral, coordine la interacción, mejore las relaciones entre las autoridades, funcionarios, unidades, comisiones permanentes y especiales que contemplan la estructura organizativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de El Morro, cuyas actividades de control y seguimiento contemplan en su orden:

- El Presidente y su directorio que conforma la Junta Parroquial, controlará el uso adecuado de los recursos y la información del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de El Morro, para comunicarse con sus estamentos y la comunidad.
- Los Vocales principales encargados de darle el tratamiento adecuado de la información y comunicaciones en cada una de las Unidades y Comisiones Permanentes o Especiales que presiden.

- La Unidad de Turismo, Salud y Medio ambiente serán las responsables de monitorear la comunicación en el área turística y de salubridad.
- La Unidad de Cultura y Deporte supervisará la información relacionada con la cultura y el deporte en la cabecera parroquial y sus alrededores.
- La Unidad de Obras Públicas y Fiscalización monitoreará las comunicaciones de las obras públicas que ejecute el GAD
- La Unidad de Terrenos, Vía Pública y Portuaria se encargará del manejo adecuado de la información en las áreas de su competencia.
- La Secretaría General de GAD controlará el flujo de información y comunicaciones que recibe y despacha de las oficinas principales.
- La Tesorería controlará el uso adecuado de los recursos económicos y la información financiera que se genere en la institución.
- La Comisión de Mesa será la responsable de supervisar la información que se genere de los proyectos y eventos a ejecutarse con la participación ciudadana del sector.
- La Comisión de Planificación y Presupuesto será la encargada de revisar y monitorear el cumplimiento de las partidas presupuestarias y asignaciones.

- La Comisión de Igualdad y Género velará por utilizar adecuadamente la información respecto a la equidad sin discriminación en la comunidad.

- Las Comisiones Especiales y Ocasionales también forman parte del Plan de Comunicación Organizacional, cuyo funcionamiento lo ejecutan en los momentos o circunstancias pertinentes, por ejemplo:
 - a. La Comisión de Conmemoración se encarga de manejar las comunicaciones e información en las fiestas patronales de El Morro.

 - b. La Comisión especial de Grupos Vulnerables monitorea la información en situaciones fortuitas o desastres naturales para apoyar a la comunidad.

 - c. La Comisión especial de Bienestar Social encargada de manejar información de eventos y ayuda social a los habitantes de la parroquia.

El cumplimiento del Plan de Comunicación Organizacional en el GAD parroquial rural de El Morro contribuirá al fortalecimiento del clima laboral entre sus autoridades, funcionarios, empleados, trabajadores y la comunidad.

3.3.2 Conclusiones.

- En el GAD no se identifican con ningún tipo de comunicación organizacional, haciendo que las actividades que se realicen sean poco efectivas y generando un clima organizacional poco aceptable entre los niveles ejecutivos y operativos del GAD El Morro.
- Las TIC's como instrumento de comunicación moderno, no se ha implementado correctamente debido al desconocimiento sobre el manejo de estas herramientas informáticas, teniendo como resultado lentitud en los procesos de la comunicación de la información, haciendo que los resultados e incluso la toma de decisiones se demoren más de lo normal.
- A pesar de que existe un clima laboral aceptable, se comprobó que no es suficiente, debido a que se está evidenciando un conformismo entre los involucrados, por lo que no existe un empoderamiento institucional; es decir, que se debe involucrar a los trabajadores para que exista pertenencia y pertinencia en cada una de las acciones de comunicación que realizan los miembros de la Organización.
- La Comunicación Organizacional es una herramienta administrativa que no se está aplicando correctamente entre los niveles ejecutivos y operativos por lo que no existe una comunicación efectiva que permita la consecución de los objetivos y metas en el GAD parroquial de El Morro.

3.3.3 Recomendaciones.

- Considerar a la comunicación organizacional como una estrategia, con el propósito de que las actividades comunicacionales que se realicen entre los niveles ejecutivos y operativos en el GAD El Morro sean eficientes y eficaces generando un adecuado clima organizacional.
- Implementar el uso las TIC's como herramienta de comunicación moderna, con el propósito de que los miembros del GAD parroquial dinamicen los procesos de comunicación y se contribuya de manera efectiva en la toma de decisiones de la organización.
- Es necesario generar un clima laboral aceptable, por lo que se hace necesario capacitar al personal en temas de Comunicación Organizacional con el propósito de que exista un empoderamiento institucional y se desarrollen actitudes que contribuyan al fortalecimiento institucional.
- Considerar el Plan de Comunicación Organizacional como una herramienta administrativa fundamental para el logro eficiente y eficaz de los objetivos y metas del GAD de El Morro, con el propósito de que exista una comunicación integral efectiva entre los niveles ejecutivos y operativos debido a que las organizaciones y sus miembros deben ir de la mano con los avances científicos y tecnológicos que exige la sociedad.

Bibliografía

- Aced, C. (2013). *Relaciones públicas 2.0 . Cómo gestionar la comunicación corporativa en el entorno digital*. Barcelona: UOC.
- Argenti, P. (2014). *Comunicacion estratégica*. LID.
- Arias. (2012). *La poblacion y su desarrollo. España : klmllugar*.
- Arias, A. (2006). *El diseño publicitario . Obtenido de dispublicitarioallandis.blogspot.com*
- Armas, J. (2014). *Comunicación interna y clima laboral .* Quetzaltenango.
- Balarezo, B. (2014). *La omunicacion organizacion interna y su incidencia en el desarrollo organizacional*. Ambato.
- Bernal, c. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: pearson educación.
- Bustos, F. G. (2013). *Clima laboral*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos.
- Cardona, K. (2012). *Gestion de la comunicacion ineterna organizacional en la optimizacion del clima laboral y re*. Quito.
- Casanova, R. (2011). *Logistica comunicación .* España: Editorial Paraninfo.
- Castro, A. D. (2014). *Comunicacion Organizacional*. Barranquilla: Universidad del Norte.

- Castro, A. D. (2014). *Comunicación organizacional: Técnicas y estrategias*. Barranquilla: UNIVERSIDAD DEL NORTE.
- Charles Horngren, G. S. (2007). *Contabilidad administrativa*. Pearson Education.
- Chiavenato, I. (2001). *Administracion Teoria, Proceso, Practica* . Brasil: *quebecor word Bogota*.
- Corrales barquero, a. (2005). *La administracion de los recursos humanos*. Costa rica: *uned*.
- Eduardo, P. (Septiembre de 2003). *La comunicacion como herramienta de la empresa*.
- Fga, P. (2015). *No hay buen clima sin una buena comunicación interna* .
- Fred R, D. (2003). *Administarcion estratégica* . México: *Person Education*.
- Fuentes, S. (2011). *Obtenido de La comunicacion de marketing de productos /servicio*
- Gómez, m. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina: *brujas*.
- Klaus, h. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación empirica*. Barcelona: *paidotriba*.
- Idalberto, C. (2011). *Administracion / Teoria, Proceso, Practica*. España : *dehon* .

- Lopez, F. F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo* . San Millán: Tutor formacion .
- Martínez, J. (2010). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. UVM.
- Mejías, M. E. (2014). *La historia y su comunicacion persuasiva*. ACCI.
- Psicore. (2014). *Perfil de liderazgo empresarial*. Guatemala: Psicore.
- Rivero, D. B. (2013). *Metodología de la investigación* . Shalom.
- Rodriguez. (2008). *Comunicacion Corporativa : Un derecho un deber*. Santiago de Chile: printe in chile.
- Vega, M. C., & Rodrigo, M. J. (2015). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: S.L.
- Villacís, V. (2014). *Como afecta eñ rumor al clima laboral de una institución pública* . Quito.

Linkografía.

https://prezi.com/3qmsa3c_jk2r/metodo-empirico/

<http://www.reddircom.org/textos/f-serrano.pdf>

http://mba.americaeconomia.com/sites/mba.americaeconomia.com/files/white_paper_zyncro__problemas_de_comunicacion_interna_en_empresas_y_como_solucionarlos_con_redes_sociales_corporativas.pdf

http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10464/05_funciones.pdf;jsessionid=D031577A4056A5017E02CEDF7F5F2304.tdx1?sequence=6

ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO.

1.- ¿Cuál es su criterio en cuanto a la comunicación organizacional y el clima laboral que se mantiene actualmente en el GAD Parroquial?

2.- ¿Cuáles piensa usted que sean las fortalezas en el GAD respecto al clima laboral de su organización?

3.- ¿Cómo Directivo cuales piensa que sean las debilidades en el clima laboral de su organización?

4.- ¿Cuáles piensa usted como ejecutivo del GAD que son las amenazas en el clima laboral de su organización?

5.- ¿Considera usted que los colaboradores del GAD están satisfechos con el trabajo que realizan dentro de la organización?

6.- ¿Considera usted que una buena comunicación organizacional permitiría mejorar las actitudes de los colaboradores?

7.- ¿Cree usted que la buena comunicación organizacional interna mejorará la productividad del GAD Parroquia El Morro?

8.- ¿Considera usted que la comunicación interna genera una identificación institucional por parte del colaborador hacia la empresa?

9.- ¿Cuáles son los canales de comunicación que se utilizan dentro de la organización con sus colaboradores?

10.- ¿Bajo su criterio como directivo que canales de comunicación aplicaría para el mejoramiento laboral?

11.- ¿Cómo evidencia usted cuando fluye la buena comunicación y el clima laboral en sus colaboradores dentro de la organización?

12.- ¿Cuáles son las sanciones que se establecen dentro del GAD cuando algún colaborador transmite información no verificada?

ANEXO 2

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA EL MORRO.

1. ¿Existe algún proceso de comunicación interna dentro del GAD de El Morro?

Si	
No	

2. ¿Se realizan reuniones periódicas para comunicar los logros del GAD de El Morro?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Pocas veces	
Nunca	

3. ¿Cree usted que existe un buen clima organizacional en el Morro?

Si	
No	

4. ¿Los directivos le comunican sus funciones dentro del GAD?

Si	
No	

5. ¿Considera que la comunicación interna genera una identificación institucional por parte del trabajador?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Pocas veces	
Nunca	

6. ¿Cómo colaborador identifique los diferentes tipos de comunicación interna que se utilizan en el GAD?

Intranet	
Messenger	
e-mail	
Facebook	
WhatsApp	

7. ¿Fortalece las relaciones interpersonales entre los trabajadores del GAD, la comunicación organizacional?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Pocas veces	
Nunca	

8. ¿Cómo evidencia que existe una buena comunicación organizacional en el clima laboral del GAD El Morro?

Sube la productividad	
Mayor compañerismo	
Mejor coordinación	
Mayor compromiso	
Más disciplina	

9. ¿La comunicación propicia una buena coordinación dentro de la organización?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Pocas veces	
Nunca	

10. ¿Considera que una buena comunicación organizacional mejoraría el clima laboral del GAD El Morro?

Siempre	
Casi siempre	
A veces	
Pocas veces	
Nunca	

11. ¿Una excelente comunicación organizacional mejoraría las actitudes de todos los colaboradores?

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Pocas veces	2
Nunca	1

12. ¿Cómo considera usted que es la comunicación entre el colaborador y los Directivos?

Excelente	5
Muy bueno	4
Bueno	3
Regular	2
Malo	1

13. ¿Considera usted que el clima laboral tiene influencia sobre el desarrollo de sus actividades en la organización?

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Pocas veces	21
Nunca	1

14.- ¿Cuáles de estos tipos de comunicación considera usted que mejoraría el clima laboral del GAD de El Morro?

Directa	
Afectiva	
Represiva	
Intensa	
Expresiva	

15.- ¿Existe una adecuada comunicación entre las diferentes áreas del GAD?

Si	
No	

16.- ¿Cree usted que la inadecuada comunicación influye directamente en el clima organizacional?

Si	
No	

ANEXO 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	INDICADORES	METODO
<p>¿Cómo influirá la comunicación organizacional en el clima laboral del GAD de parroquial de El Morro del Cantón Guayaquil de la Provincia del Guayas?</p> <p>1.- ¿Cómo analizar las diversas teorías de la comunicación organizacional para establecer los canales adecuados para el flujo de información en los diferentes niveles jerárquicos?</p> <p>2. ¿Qué estrategias metodológicas se aplicarán para llevar a cabo el proceso de la investigación?</p> <p>3. ¿Cómo evaluar el impacto que produce en el clima laboral la deficiente comunicación organizacional?</p>	<p>Aplicar la comunicación organizacional mediante el análisis institucional que fortalezca el clima laboral entre el personal del GAD de la Parroquia El Morro del Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, año 2016.</p> <p>1.- Analizar las diversas teorías de la comunicación organizacional estableciendo los canales adecuados para el flujo de información en los diferentes niveles jerárquicos.</p> <p>2.- Elaborar las estrategias metodológicas para llevar a cabo el proceso de la investigación, mediante la aplicación de los métodos y técnicas que se emplearán para la resolución del problema planteado.</p> <p>3.- Evaluar el impacto que se produce en el clima laboral del GAD parroquial de El Morro, la deficiente comunicación organizacional en la solución de problemas, toma de decisiones y cumplimiento de objetivos.</p>	<p>Teórica</p> <p>Legal</p> <p>Metodológica</p> <p>Empírica</p>	<p>La influencia de la comunicación organización permitirá fortalecer el clima laboral entre el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia El Morro del Cantón Guayaquil, Provincia del Guayas, año 2016.</p> <p>1.- El análisis de las diversas teorías de la comunicación organizacional dependen de los canales de comunicación del GAD.</p> <p>2.- Las estrategias metodologías permitirán llevar a cabo el proceso de la investigación.</p> <p>3.- El impacto que se produce en el clima laboral depende de la deficiente comunicación organización</p>	<p>Comunicación organizacional.</p> <p>Clima laboral</p> <p>Flujos de comunicación</p> <p>Funciones</p>	<p>- Escrita. - Oral - No verbal - Directa - Indirecta - Comunicación formal - Comunicación informal</p> <p>- Innovación y toma de riesgos. - Orientación los resultados</p> <p>- Comunicación descendente - Comunicación ascendente - Comunicación Horizontal - Comunicación oblicua</p> <p>- Implicación del personal. - Cambio de actitudes. - Mejoramiento de productividad.</p>	<p>Analítico Inductivo</p> <p>Investigación aplicada. Descriptivo</p> <p>Encuesta Entrevista</p> <p>Guía de entrevista Cuestionario</p>

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	IDEA A DEFENDER	VARIABLES	INDICADORES	METODO
4.- ¿Cómo determinar los canales de comunicación adecuados para mejorar la administración dentro del GAD parroquial de El Morro a fin de que se cumplan los objetivos organizacionales?	4.- Determinar la necesidad de un verdadero canal de comunicación para mejorar la administración dentro del GAD Parroquial de El Morro a fin de que se cumplan los objetivos organizacionales.	Teórica Legal Metodológica Empírica	4.- La necesidad de un canal de comunicación mejorar la administraron dentro del GAD Del Morro.	Objetivos Cambio organizacional	- Identificación institucional. - Transmisión de información - Coordinación interna -Capacidad de adaptación -Barreras de adaptación - Proceso de cambio - Agente de cambio	Inductivo Analítico Investigación aplicada. Descriptivo Encuesta Entrevista Guía de entrevista Cuestionario

ANEXO 4 FOTOS

Foto 1 y 2.- Entrevista a los directivos del GAD Parroquial del Morro



Foto 3 y 4.- Encuesta realizadas a colaboradores del GAD Parroquial del Morro



ANEXO 5 PRESUPUESTO

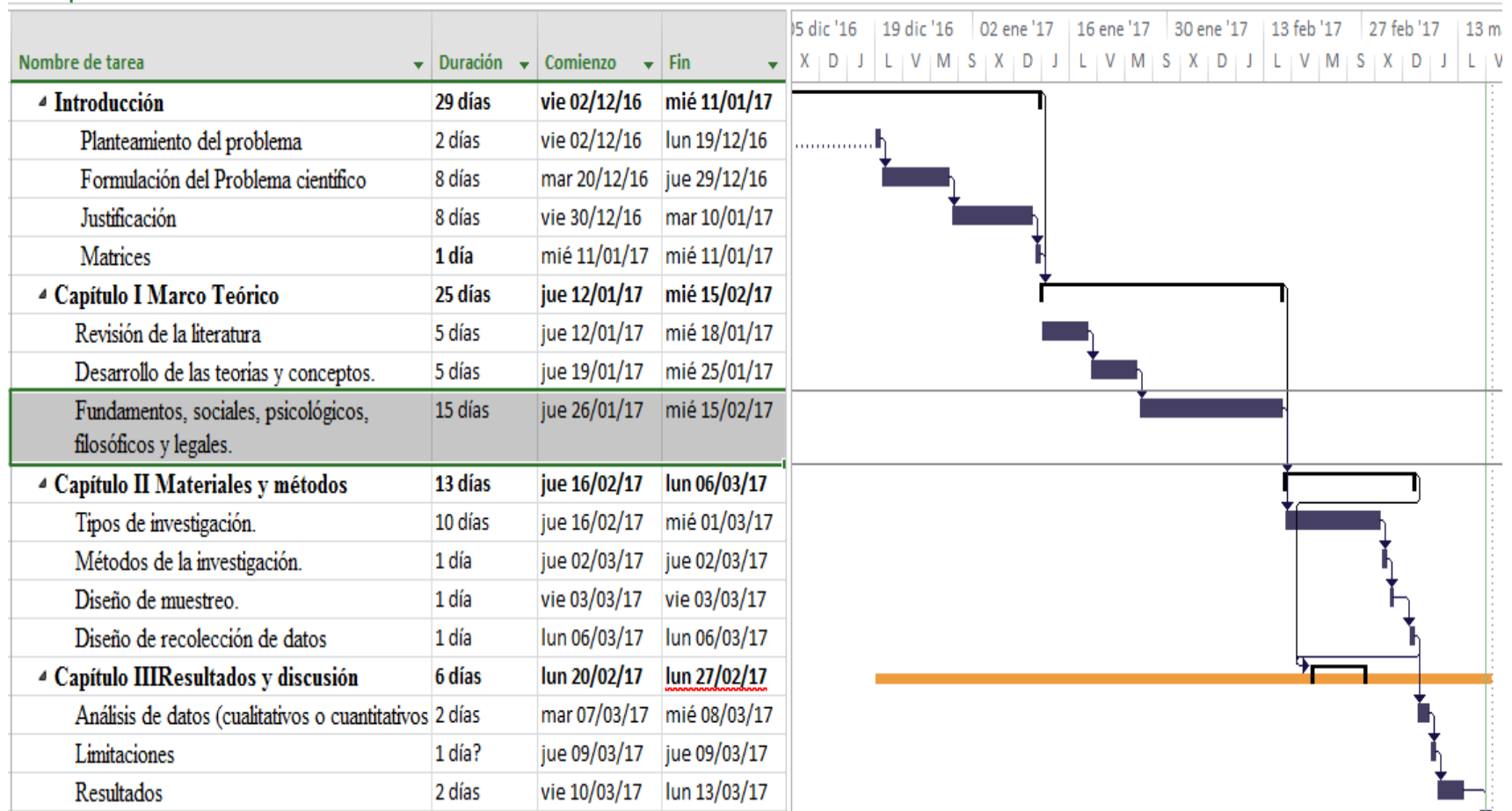
RECURSOS	Institucionales: 0	
	Humanos: \$1125.00	
	Materiales: \$69.25	
	Técnicos: \$800.00	
Total		\$1994.25

PRESUPUESTO

RECURSOS HUMANOS				
N°	DENOMINACIÓN	TIEMPO	COSTO UNITARIO	TOTAL
1	Investigador	3 MESES	375.00	1125.00
1	Tutor		0	0
Total				1125.00
RECURSOS MATERIALES Y SUMINISTROS				
N°	DENOMINACIÓN	COSTO UNITARIO	TOTAL	
2	Resma de hojas	\$5.00	\$10.00	
2	Lápices	\$0.50	\$1.00	
1	Cartucho de tinta	\$50.00	\$50.00	
1	Tablero	\$2.00	\$2.00	
5	Esferográficos	\$1.00	\$5.00	
5	Sobres tamaño oficio	\$0.25	\$1.25	
Total			\$69.25	

RECURSOS TECNOLÓGICOS Y TÉCNICOS			
Nº	DENOMINACIÓN	COSTO UNITARIO	TOTAL
1	Computadora	\$500.00	\$500.00
1	Servicio de internet	\$60.00	\$60.00
1	Impresora	\$240.00	\$240.00
Subtotal			\$800.00
Total			\$1994.25

ANEXO 6 CRONOGRAMA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural

EL MORRO

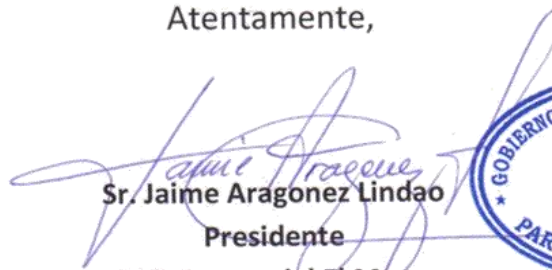
RECINTOS: PTO. EL MORRO, LOS POCITOS, SAN JUAN, SITIO NUEVO, SAN MIGUEL Y AYALAN
EL MORRO - GUAYAQUIL - ECUADOR
R.U.C.:0968538740001

El Morro, 08 de Mayo del 2017

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Por medio del presente escrito **autorizo** a la **Sra. VERA QUINDE IBETTE MERCEDES**, con número de cedula de identidad # **0927193862** a utilizar información general del **Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural El Morro** para la elaboración del Proyecto de investigación: **Comunicación Organizacional en el clima laboral del GAD de la Parroquia el Morro, año 2016**, en la Universidad Estatal Península de Santa Elena para la obtención del título de Ingeniera en Desarrollo Empresarial, así mismo se autoriza que la información sea publicada en la página web de la UPSE.

Atentamente,


Sr. Jaime Aragonez Lindao

Presidente

GAD Parroquial-El Morro

Teléfonos: 0991011250

Mail.: jpelmorro@hotmail.com

