



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
INGENIERÍA EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

INGENIERA EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TEMA:

PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO, DEL CANTÓN MORONA
DE LA PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PERIODO 2016
– 2020.

AUTORA:

JESSICA FERNANDA RIVADENEIRA HUAMBAQUETE

RIOBAMBA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación ha sido desarrollado por la Srta. Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autorizada su presentación.

Ing. Jorge Antonio Vasco Vasco
DIRECTOR

Ing. Juan Carlos Pomaquero Yuquilema
MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 28 de abril de 2017

Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

C.C. 140054626-1

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación se la dedico principalmente a Dios con su fe supieron darme sabiduría, inteligencia, entendimiento, valor, capacidad y fuerzas que necesitaba para seguir adelante y no decaer al contrario seguir adelante con la frente en alto, pese a los problemas que se iban suscitando en el transcurso de mi vida universitaria.

A mi madre la Ing. Isabel Huambaquete una mujer trabajadora, luchadora, digna de admiración y mil respetos porque día a día supo salir adelante para verme crecer ella ha estado siempre ahí con perseverancia y constancia cuando más la necesitaba, por ser un pilar muy importante y fundamental en mi vida cotidiana, con su amor incondicional, paciencia, comprensión siguió luchando, y sobre todo por haberme inculcado los principios y valores en la cual hizo que sea una mujer humilde, tranquila, sencilla y responsable.

A mi padre ejemplar, trabajador que en paz descansa el Ing. Milton Salomón Rivadeneira Rivadeneira que desde el cielo me está cuidando, que con su cariño y ternura me brindo aquellos conocimientos y consejos importantes que me sirvieron mucho en el transcurso del tiempo.

Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios y a la Virgen Purísima de Macas por darme la oportunidad de concluir mi carrera una etapa muy importante en mi vida por hacer realidad este sueño y anhelo, agradezco a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO, EXTENSIÓN MORONA SANTIAGO, por haberme aceptado y ser parte de la Politécnica para poder estudiar mi carrera y ser una gran profesional, que en si fue novedoso para mi persona.

Al Magister Darwin Rivadeneira PRESIDENTE DEL GAD PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO, al Señor Rolando Noguera VICEPRESIDENTE y a toda la ciudadanía por toda esa colaboración predispuesta brindándonos la información necesaria y las facilidades para la realización de este proyecto investigativo.

A cada uno de mis distinguidos maestros Docentes que con nobleza y entusiasmo supieron impartirnos sus cátedras y conocimientos necesarios que nosotros necesitábamos y no solamente nos impartían clases, sino que también nos daban a conocer varios consejos para nuestra vida profesional y crecer como personas de bien, y del cómo ayudar a la sociedad y aquellos que nos necesitan.

Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Certificación del Tribunal.....	ii
Declaración de Autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vi
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Gráficos.....	x
Índice de Figuras.....	xi
Índice de Anexos.....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Introducción.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1 Formulación del Problema.....	4
1.1.2 Delimitación del Problema.....	4
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	6
2.1.1 Antecedentes Históricos.....	6
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
2.2.1 Plan Estratégico.....	7
2.2.1.1 Importancia de elaborar un plan estratégico.....	8
2.2.1.2 Elementos del Plan Estratégico.....	8
2.2.1.3 Evaluación del Entorno.....	8
2.2.1.4 Análisis de los aspectos internos y externos.....	9
2.2.2 Filosofía Institucional.....	10

2.2.2.1	Visión.....	10
2.2.2.2	Misión	10
2.2.2.3	Valores	11
2.2.3	Objetivos	11
2.2.4	Estrategias y Acciones	11
2.2.4.1	Procedimientos y Sistemas	12
2.2.4.2	Direccionamiento Estratégico.....	12
2.2.4.3	El Desarrollo Organizacional y el Cambio	14
2.2.4.4	El campo del Desarrollo Organizacional	14
2.2.4.5	Factores para el cambio	14
2.2.4.6	Principios básicos del desarrollo organizacional	14
2.2.4.7	Los procesos para el Desarrollo Organizacional	15
2.2.4.8	Desarrollo Institucional.....	16
2.2.4.9	Proceso del Desarrollo Institucional	17
2.3	FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	17
2.4	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	20
2.5	MARCO REFERENCIAL – SITUACIONAL.....	25
2.6	AVANCES RESPECTO A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO PARROQUIAL	25
2.7	ÁREAS POR FORTALECER PARA CUMPLIR CON LA ESTRATEGIA	29
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		39
3.1	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.3.1	Población	41
3.3.2	Muestra	41
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	42
3.4.1	Métodos de investigación	42
3.4.2	Técnicas de investigación	43
3.3.3	Instrumentos de la investigación.....	44
3.5	RESULTADOS	44
3.6	COMPROBACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER	73
CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		74

4.1	TÍTULO	74
4.2	DATOS DE NUESTRA INSTITUCIÓN	74
4.3	DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA ENTIDAD	74
4.4	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS	75
4.4.1	Misión	75
4.4.2	Visión.....	75
4.4.3	Objetivos.....	75
4.4.4	Valores	76
4.4.5	Organigrama estructural	78
4.4.6	Determinación de los procesos	79
4.4.7	Matriz FODA del análisis interno y externo.....	84
4.5	EJECUCIÓN ESTRATÉGICA	87
4.5.1	Plan Operativo Anual 2016.....	87
4.5.2	Ejes transversales	91
4.5.2.1	Talento Humano	91
4.5.2.2	Gestión Administrativa	93
4.5.2.3	Calidad de Servicio.....	94
4.5.2.4	Participación Ciudadana	96
4.5.2.5	Desarrollo Institucional.....	97
4.5.3	Programas y proyectos.....	99
4.5.4	Presupuesto	101
	CONCLUSIONES	105
	RECOMENDACIONES.....	106
	BIBLIOGRAFÍA	107
	ANEXOS	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis Institucional	26
Tabla 2: Alineación de objetivos, estrategias y políticas	34
Tabla 3: Modelo de Matriz de POA Institucional.....	37
Tabla 4: Misión Institucional Efectiva.....	45
Tabla 5: La visión con enfoque a metas establecidas	46
Tabla 6: Existencia de una Visión Institucional	47
Tabla 7: Objetivos Establecidos	48
Tabla 8: Metas cumplidas por el periodo actual	49
Tabla 9: Utilidad del Plan Estratégico	50
Tabla 10: Ordenanzas que regulen al GAD Parroquial de San Isidro	51
Tabla 11: Existencia de una planificación de actividades	52
Tabla 12: Cultura Organizacional.....	53
Tabla 13: Aplicación del POA Institucional.....	54
Tabla 14: Cumplimiento de los reglamentos y normas	55
Tabla 15: Mejoramiento institucional.....	56
Tabla 16: Parámetros establecidos institucionalmente	57
Tabla 17: Alianzas estratégicas.....	58
Tabla 18: Trabajo con responsabilidad	59
Tabla 19: Gestión Administrativa.....	60
Tabla 20: Presupuesto del GAD de San Isidro	61
Tabla 21: Cumplimiento de las metas y objetivos	62
Tabla 22: Obra pública	63
Tabla 23: Atención a la ciudadanía.....	64
Tabla 24: Evaluación de la administración actual	65
Tabla 25: Implementación del Plan Estratégico	66
Tabla 26: Visión Estratégica.....	67
Tabla 27: Presupuesto Participativo Parroquial.....	68
Tabla 28: Personal en atención al usuario	69
Tabla 29: Cooperación interinstitucional.....	70
Tabla 30: Cultura Organizacional.....	71
Tabla 31: Objetivos actuales planteados.....	72

Tabla 32: Matriz FODA del análisis internos y externos	85
Tabla 33: Plan Operativo Anual 2016	87
Tabla 34: Programas y Proyectos	99
Tabla 35: Costos de los bienes a adquirir	101
Tabla 36: Costo del área de la unidad de planificación a implementarse	104
Tabla 37: Costo de la incorporación de talento humano	104
Tabla 38: Presupuesto general para la implementación del Plan Estratégico para el desarrollo institucional.....	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Esquema de plan estratégico	28
Gráfico 2: Metodología del plan estratégico.....	30
Gráfico 3: Misión Institucional Efectiva	45
Gráfico 4. La visión con metas establecidas	46
Gráfico 5: Existencia de una Visión Institucional	47
Gráfico 6. Objetivos Establecidos	48
Gráfico 7: Metas cumplidas por el periodo actual	49
Gráfico 8: Utilidad del Plan Estratégico	50
Gráfico 9: Ordenanzas que regulen al GAD Parroquial de San Isidro	51
Gráfico 10: Existencia de una planificación de actividades	52
Gráfico 11: Cultura Organizacional.....	53
Gráfico 12: Aplicación del POA Institucional.....	54
Gráfico 13: Cumplimiento de los reglamentos y normas	55
Gráfico 14: Mejoramiento institucional.....	56
Gráfico 15: Parámetros establecidos institucionalmente	57
Gráfico 16: Alianzas estratégicas	58
Gráfico 17: Trabajo con responsabilidad.....	59
Gráfico 18: Gestión Administrativa.....	60
Gráfico 19: Presupuesto del GAD de San Isidro	61
Gráfico 20: Cumplimiento de las metas y objetivos.....	62
Gráfico 21: Obra Pública	63
Gráfico 22: Atención a la ciudadanía	64

Gráfico 23: Evaluación de la administración actual	65
Gráfico 24: Implementación del Plan Estratégico	66
Gráfico 25: Visión Estratégica.....	67
Gráfico 26: Presupuesto Participativo Parroquial.....	68
Gráfico 27: Personal en atención al usuario	69
Gráfico 28: Cooperación interinstitucional.....	70
Gráfico 29: Cultura Organizacional.....	71
Gráfico 30: Objetivos actuales planteados.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama actual del Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro	78
Figura 2: Propuesta de la Estructura Orgánica en la administración del GAD Parroquial Rural de San Isidro 2016 -2020	79

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Fotografías	109
Anexo 2: Encuestas efectuada al presidente, vocales y servidores públicos del GAD	123
Anexo 3: Encuesta efectuada a los beneficiarios del GAD	127

RESUMEN

El Plan Estratégico de Desarrollo Institucional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, Periodo 2016 – 2020, fin de lograr eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades, para alcanzar los objetivos, y conseguir una gestión efectiva que contribuya al desarrollo institucional en beneficio de la población. Se efectuó un análisis interno y externo de la entidad a través del FODA. Posteriormente con el análisis de los resultados obtenidos y el apoyo del método sintético, se elabora la propuesta del plan estratégico en el que se detalla: El Plan Operativo Institucional, es el instrumento de gestión de corto plazo que define la acción del GAD, a través de identificación de problemas a solucionar, para eso se le asigna los recursos presupuestarios necesarios para su ejecución, por lo tanto, se encuentra debidamente articulado con el presupuesto que tiene la entidad. El GADPRSI el año 2020, se propone ser una comunidad solidaria que cuente con servicios básicos, que permitan un desarrollo armónico y equilibrado en los aspectos políticos, social, económico y administrativo. Donde la educación sea una garantía para una formación integral de todos los niños y jóvenes. Cuyo desarrollo poblacional esté acorde con una urbanización aprobada por la municipalidad. Cuya población posea asesoramiento técnico capaz de forjar su propio desarrollo, en proyectos, garantía para crear fuentes de trabajo que brinden la estabilidad familiar. Con un Gobierno Parroquial fortalecido, confiable, impulsor de obra pública. Que tenga el respaldo y apoyo participativo de sus habitantes.

Palabras Claves: PLAN ESTRATÉGICO. DESARROLLO INSTITUCIONAL. PROCESO ADMINISTRATIVO.

Ing. Jorge Antonio Vasco Vasco
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

The Strategic Plan for Institutional Development for the Autonomous Decentralized Government of San Isidro rural parish of Morona canton of Morona Santiago province, during the period 2016 – 2020, in order to achieve efficiency and effectiveness in the development of its activities, to achieve the objectives, and Achieve effective management that contributes to institutional development for the benefit of the population. An internal and external analysis of the entity was carried out through FODA. Subsequently, with the analysis of the results obtained and the support of the synthetic method, the proposal of the strategic plan is elaborated in which it is detailed: The institutional Operative Plan, It is the instrument of short term management that defines the action of the GAD, through Of identification of problems to be solved, for which is it assigned the budgetary resources necessary for its execution, therefore it is articulated with the budget that has the entity. The GADPRSI in the year 2020 aims to be a community of solidarity that has basic services, allowing a harmonious and balanced development in the political, social, economic and administrative aspect. Where education is a guarantee for a comprehensive education for all children and young people. Whose population development is in accordance with an urbanization approved by the municipality whose population has technical advice capable of forging their own development, in projects, guarantee to create source of work that provide family stability. With a parochial government strengthened, reliable, promoter of public works. Have the support and participative support of its inhabitants.

Keywords: STRATEGIC PLAN. INSTITUTIONAL DEVELOPMENT. ADMINISTRATIVE PROCESS

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica en los últimos años se ha venido constituyendo en una de las herramientas fundamentales de gestión en las organizaciones, tanto del sector público como del privado, más aún cuando la normativa legal vigente en el país plantea a la planificación como base primordial de la gestión pública, por cuanto a través de ella se establecen las directrices que permitirán alcanzar los objetivos institucionales, consolidadas en el plan estratégico como instrumento de dicha gestión.

El Plan Estratégico es un instrumento o proceso que recoge las decisiones estratégicas de la Institución, con el fin de lograr eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades, por lo tanto al formular la propuesta de realizar el plan estratégico para el desarrollo institucional del GAD Parroquial Rural de San Isidro, se busca establecer las directrices y metodología que la organización debe seguir para alcanzar los objetivos, y conseguir una gestión efectiva que contribuya al desarrollo institucional.

El presente trabajo de investigación que se pone a consideración, se inicia con el marco contextual de la investigación, en el mismo que se enfoca el tema de investigación, el planteamiento del problema, la formulación de problema, la justificación, se plantean los objetivos a ser alcanzados y la idea a defender.

Seguidamente se han estructurado cuatro capítulos los mismos que se detallan a continuación: El CAPÍTULO I, contiene los antecedentes del tema, la fundamentación teórica, seguidamente de la fundamentación conceptual y legal que sustenta este trabajo de investigación.

El CAPÍTULO II, se analiza el diseño y el tipo de investigación que se utilizó para su desarrollo, así como también los métodos de investigación que permitieron la orientación del estudio de los hechos o fenómenos donde se organizó y clasificó los indicadores cuantitativos y cualitativos obtenidos en la investigación.

Por consiguiente, se aplica también las técnicas que se utilizaron como son la encuesta y la entrevista que permitieron profundizar la opinión tanto de los funcionarios como de los habitantes y por último el levantamiento de la información de campo realizada.

El CAPÍTULO III, define el análisis e interpretación de resultados que se obtuvieron con la aplicación de las encuestas y la realización de la entrevista a los miembros del GAD Parroquial Rural de San Isidro y a sus habitantes, representándolos a través de gráficos estadísticos para una mejor interpretación y poder obtener las conclusiones y recomendaciones de las preguntas aplicadas.

El CAPÍTULO IV, contiene la propuesta del trabajo de investigación “Plan Estratégico para el desarrollo Institucional del GAD Parroquial Rural de San Isidro, Cantón Morona, Provincia de Morona Santiago, periodo 2016-2020”, cada uno de sus objetivos y de qué manera se justifica esta propuesta.

Por consiguiente, el desarrollo del plan estratégico, determinando sus estrategias incluyendo el Plan Operativo Anual 2015 y el Presupuesto para la implementación de la propuesta.

Finalmente se desarrolla las conclusiones de la propuesta donde se integra la opinión de la ciudadana como un derecho de participación y lograr el desarrollo institucional incluyendo además la bibliografía y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El componente estratégico dentro de las actividades, productos e indicadores que sigue el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, se ha determinado que la Planificación Estratégica es el problema central, provocando el bajo desarrollo, que no ha orientado la construcción de un mecanismo de gestión que le provea la capacidad de responder a las necesidades y expectativas de su comunidad.

Una de las deficiencias más evidentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago es que desconocen la normativa legal, no cuentan con un proceso adecuado para realizar una planificación en su sector, adicional a esto la Institución no dispone del personal especializado para formular planes de desarrollo institucional, y lo poco que planifican no lo realizan con toda la participación ciudadana, esta situación ha generado deficiencias en la formulación de los planes, elaboración del FODA, y no han permitido definir objetivos de la gestión institucional, así como el cumplimiento de metas, y aspiraciones de la población.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, como entidad pública busca diseñar el plan estratégico sustentando en el sistema proyectándose a futuro; tomando en cuenta las deficiencias y potencialidades, las condiciones favorables y así mejorar la organización funcional del territorio y facilitar la administración parroquial, planificando de una manera coordinada los programas en beneficio de la colectividad.

Con estos antecedentes se plantea a siguiente pregunta que guiará la presente investigación:

1.1.1 Formulación del Problema

¿Cómo incidirá un plan estratégico en el Desarrollo Institucional del GADPR de San Isidro, del Cantón Morona en el período comprendido desde el 01 de marzo del 2016 hasta 31 de diciembre de 2020?

1.1.2 Delimitación del Problema

El presente proyecto de investigación se lo realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, a una distancia de 8 km de la cabecera cantonal, en ella se determinará cuáles son las principales dificultades que se presentan en la gestión pública, lugar en donde se realizara el presente trabajo de titulación.

1.2 JUSTIFICACIÓN

El Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, es primordial porque se admite como una herramienta imprescindible para la caracterización de prioridades, objetivos y estrategias que permitirá avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados y adecuarse a los cambios y demandas que les impone el entorno logrando la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que lo proveen.

La planificación asegura una eficiente vinculación entre acción y gestión, la misma que adquiere un enfoque estratégico que incorpore el entorno difícil y complejo, donde no sólo debe orientar la toma de decisiones, sino que esta debe responder a criterios de racionalidad y transparencia, permitiendo así fundamentar nuestras acciones y explicar a los demás cómo y por qué tomamos aquellas decisiones.

Mediante la planificación tratamos de reducir la incertidumbre, pero en ningún modo la podemos eliminar por completo, de tal manera que al investigar el ambiente interno permitirá comparar los procesos y si éstos se ajustan a los requerimientos de eficacia, y eficiencia, calidad y calidez que exige la Constitución.

También el plan estratégico para el GAD Parroquial Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, servirá para definir proyectos, obras necesarias para su desarrollo, fijar las prioridades y conseguir la forma más eficiente de utilizar los recursos, estableciendo responsables, para precisar el tiempo en que se debe cumplir y la forma como se evalúa la utilización de los recursos y el logro de sus objetivos, lo que beneficiará no solamente a la Institución sino más bien a su población.

Por tanto, la planificación institucional en el ámbito parroquial se justifica porque es una herramienta que ayudará al establecimiento de objetivos y estrategias, seleccionar sus metas e involucrar a toda la comunidad y organizaciones locales posibles, como apoyo a la definición de los recursos que se necesitan para lograr los resultados esperados y crear un cambio de proceso en la adecuada toma de decisiones de las autoridades de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Elaborar un Plan Estratégico de desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, mejorando la calidad de servicios y vida de la población.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación que afectan el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Isidro del Cantón Morona.
- Analizar la participación de las comunidades en la gestión que realizara el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona mejorando el desarrollo institucional.
- Elaborar un Plan Estratégico para mejorar los procesos y operaciones que realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de San Isidro, del Cantón Morona.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.1.1 Antecedentes Históricos

Para determinar la realización de temas en relación a los Planes Estratégicos similares se ha revisado en los expedientes del Gobierno parroquial y se obtuvo un tema presentados elaborados por diversos autores, a continuación, se presentan los temas:

El GAD Parroquial de San Isidro, ha venido desarrollando varios ejercicios de planificación estratégica, mismos que se han fortalecido con su ejecución a fin de dar cumplimiento con lo establecido en la Constitución.

Se ha generado estrategias encaminadas al fortalecimiento y homogenización de las capacidades de planificación y coordinación entre los diversos niveles de gobiernos autónomos descentralizados (GAD), lo cual permitirá implementar un nuevo modelo de planificación a largo plazo que sea vinculante a la Estrategia del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, y el Plan Nacional de Desarrollo.

Es así que la elaboración de los planes institucionales han servido de base para la programación presupuestaria, convirtiéndose en elementos orientadores de la gestión parroquial para asegurar la continuidad de los objetivos estratégicos institucionales y por ende de los programas y proyectos, los cuales dependen de la participación de casi todos los empleados y trabajadores, y responden a un procedimiento de concertación de actores sociales e institucionales, como uno de los pilares para fortalecer los procesos de gestión participativa a fin de construir una propuesta integral y sustentable que se fortalezca permanentemente en base a la misión, visión, objetivos y procesos para llegar a conseguir los fines del desarrollo humano sostenible y el mejoramiento de la calidad de vida de todas y todos los habitantes

Ante esto se ha observado la necesidad de actualizar la planificación institucional a fin de optimizar los recursos institucionales mediante la aplicación de una planificación estratégica donde estén identificados claramente los recursos, la ejecución, tiempos y

responsables para cumplir con los objetivos planteados, además de incorporar procesos que permitan generar mecanismos para asumir la propuesta de descentralización y asunción de nuevas competencias que los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben asumir por mandato de la ley.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Plan Estratégico

Según (Mintzberg, B & Voyer, R, 1997), un plan estratégico no solo es una técnica de gestión para cualquier tipo de organización de cualquier sector económico, sino que se perfila como una de las herramientas clave que permitirán a las instituciones y al pequeño comercio hacer frente a las dificultades de su sector.

En este punto el plan estratégico el autor menciona que no solo representa una técnica de gestión, sino que perfila como una clave para hacer frente a las dificultades del medio. El plan estratégico, es el plan maestro en el que la dirección recoge las decisiones estratégicas que han adoptado respecto a lo que hará en el largo plazo, esto para lograr ser lo suficientemente competitiva, como para satisfacer los objetivos estratégicos marcados en cuanto a crecimiento y rentabilidad de supervivencia o consolidación en el sector.

Cita al plan estratégico como Una especie de curso acción consistentemente determinado, una guía para abordar una situación específica.

De acuerdo con esta definición, las estrategias tienen dos características esenciales: se elaboran antes de las acciones en las que se aplicarán y se desarrollan de manera consistente y con un propósito determinado.

2.2.1.1 Importancia de elaborar un plan estratégico

El plan estratégico es un instrumento muy útil para:

- Definir un proyecto de futuro sólido, consistente e ilusionante
- Enmarcar todas las decisiones estratégicas en un solo documento.
- Identificar y definir cuáles son los objetivos a largo plazo que se comprometen conseguir.
- Gestionar un plan y no a merced de los acontecimientos del mercado en que se desenvuelve el sector.
- Definir las responsabilidades a compartir por todos los que integran el plan, señalando los indicadores que se utilizaran para su seguimiento y control.

La elaboración de un plan estratégico es muy importante ya que éste sirve de guía para alcanzar los objetivos estratégicos, sino se elabora bien el plan estratégico se corre el riesgo de fracasar en el recorrido que lleva a alcanzar los objetivos estratégicos, a través del mismo la organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.

Supone además la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoreo y ajustes periódicos que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y de esta manera facilite el seguimiento y control de la planificación.

2.2.1.2 Elementos del Plan Estratégico

Para desarrollar un plan estratégico es imprescindible contar con un conjunto de elementos constituidos e información de base de fuentes primarias y secundarias, entre ellos encontramos:

2.2.1.3 Evaluación del Entorno

Según (Aranda A. , 2000), cita la evaluación del entorno como “Una de las más utilizadas es el análisis denominado FODA, investigando las expectativas y percepciones de la comunidad, lo que permite establecer un diagnóstico desde la óptica metodológica del análisis institucional”.

De acuerdo a lo citado con respecto a la evaluación del entorno hace referencia en método FODA, demostrando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de una empresa, desde un punto institucional.

2.2.1.4 Análisis de los aspectos internos y externos

Como comenta (Amador, 2007), el análisis de la situación externa nos permitirá descubrir las oportunidades y amenazas del entorno y el mercado, sin embargo, un análisis interno nos permitirá descubrir las debilidades y fortalezas de nuestra empresa, están, en gran medida, fuera del control de una organización cualquiera; de ahí el término “externas”, es preciso entender que estas externalidades no son estáticas ni definitivas.

En cuanto al análisis interno, permite identificar con exactitud las fortalezas y debilidades de la organización, tal análisis comprende la identificación de la cantidad y calidad de recursos disponibles para la organización. Los factores internos se pueden determinar de varias maneras, entre ellas la medición del desempeño y realizar la comparación de periodos anteriores.

Un paso fundamental que la metodología de PE provee para la definición de los objetivos estratégicos tiene que ver con el antiguo y clásico análisis del ambiente externo y del ámbito interno a la organización a través de la revisión de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas FODA.

Este proceso consiste básicamente en un análisis de las brechas institucionales que deben ser intervenidas por la entidad para el logro de los objetivos. Las brechas pueden surgir ya sea por debilidades organizacionales, o bien de eventuales desafíos, este análisis FODA permite realizar un diagnóstico dinámico de la institución.

El compromiso por un determinado resultado requiere analizar si la organización estará en condiciones de asumir dicho desafío desde el punto de vista de sus capacidades y de las condiciones que le impone el entorno, las cuales inhibirán o potenciarán el logro de los objetivos.

De acuerdo a lo citado el autor analiza los aspectos internos y externos indicando las amenazas y fortalezas de una empresa.

2.2.2 Filosofía Institucional

2.2.2.1 Visión

Para (Aranda A. , 2000), la construcción y formulación de la visión se nutre de los distintos puntos de vista de las y los servidores, y determina cómo debe ser la institución para cumplir con el marco constitucional y el Plan Nacional para el Buen Vivir. Es una percepción posible, deseable, realista y creíble del futuro de la institución.

De acuerdo a lo referenciado con respecto a la visión marca puntos de vista de cómo cumplir el marco constitucional de una empresa.

2.2.2.2 Misión

Según(Aranda A. , 2000), la razón de ser de la institución, y parte del rol y las competencias de la misma. El consenso y la participación son elementos fundamentales a la hora de definir la misión, ya que permiten el compromiso y la motivación necesaria para movilizar a las y los integrantes de la organización.

La misión abarca al ámbito de acción de la institución y a todos sus niveles, responde a la naturaleza de las actividades institucionales y a la población a la que sirve. Con respecto a la misión se indica los elementos fundamentales que las debe de componer.

2.2.2.3 Valores

Según (Mintzberg , 1989) indica que: son un conjunto de normas y creencias consideradas deseables, que guían la gestión de la entidad; representan su orientación y cultura institucional. Toda organización tiene un conjunto de valores, que pueden estar implícitos o explícitos, deben ser analizados, y redefinidos.

Los valores de una institución deben ser conocidos por los miembros de la misma, pues son los pilares fundamentales para el desarrollo de una cultura organizacional.

De acuerdo a lo citado con respecto a los valores indican que se caracterizan por una orientación con cultura institucional, los mismos que deben ser conocidos por sus miembros.

2.2.3 Objetivos

Para(Mintzberg, Brian Q, & Voyer, 1997), el desarrollo de los objetivos debe responder a metas claras y consensuadas, formuladas con precisión para que quienes sean responsables de su cumplimiento se comprometan con los mismos, describe los resultados que la institución desea alcanzar en un tiempo determinado, hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos y recursos.

Deben ser un desglose de la visión, guardar consistencia con la misión y deben considerar el análisis FODA. Además, deben cumplir ciertas características como: estar claramente definidos, ser medibles, realistas y coherentes.

De acuerdo a los objetivos el autor interpreta a los mismos como metas claras con precisión para llegar a un cumplimiento favorable que describa sus esfuerzos y recursos a utilizarse.

2.2.4 Estrategias y Acciones

La estrategia es un método de pensamiento para clasificar y jerarquizar los acontecimientos, con la finalidad de diseñar e implementar procesos institucionales más

efectivos. Son todas las propuestas de intervenciones que se formulan para orientar a solventar un problema o carencia identificada en el análisis del diagnóstico institucional y territorial.

Como dice (Manes, 1999), así como del sector al que se pertenece la institución, del direccionamiento estratégico o prioridades establecidas por la máxima autoridad para el período de gobierno, y a la implementación de las políticas constantes en los instrumentos de planificación existentes.

Las estrategias se formulan para explotar las oportunidades evitar las amenazas impulsar las fortalezas eliminar las debilidades y contribuir al logro de los objetivos, misión y visión.

De acuerdo al autor con respecto a las estrategias y acciones claramente afirma que las estrategias son un punto favorable para clasificar correctamente los acontecimientos los cuales formulan una acción a cumplirse en un proceso institucional.

2.2.4.1 Procedimientos y Sistemas

Es un conjunto de actividades ordenadas cronológicamente y la secuencia que debe seguirse en la realización de un trabajo repetitivo, que además podría interpretarse como sistemas y métodos.

Un sistema es un conjunto de elementos interrelacionados entre sí con un objetivo común.

2.2.4.2 Direccionamiento Estratégico

El éxito de las empresas se basa en definir hacia donde van y así conocer el grado de crecimiento y expansión como la generación de utilidades que les permitirán su permanencia en el mercado a través del tiempo.

Según (Martinez D. &, 2005), para ello es necesario conocer el entorno en que la empresa se desarrolla con la finalidad de identificar las oportunidades y

amenazas, elaborando de esta manera las condiciones y estrategias para lograr el crecimiento.

Estas determinarán las metas a largo plazo logrando señalar las direcciones que se aplicará para llegar al posicionamiento deseado. La forma de organizarse de una empresa se convierte en una ventaja competitiva que permite a una compañía competir y sobresalir en el mercado permitiendo asimismo evolucionar y adoptar un carácter adaptivo.

La estrategia para direccionar las compañías permite prevenir más que reaccionar, para lograr esta condición se necesita obtener un diagnóstico integral de la permanente organización como sustento de los procesos que elevarán la capacidad de adaptación a los cambios.

Las condiciones que permiten a una compañía conseguir un buen ritmo de desarrollo se describen en la política, honestidad, prioridad y capacidad que tienen los directores con los empleados, manifestada en la producción y servicios que estos últimos desarrollan.

Según las etapas que atraviesa la empresa, el direccionamiento estratégico aplicará diversas formas para llegar a las etapas siguientes, sin perder el trasfondo, es decir, el objetivo que guía a la compañía. Sin duda, es necesario que la dirección conozca todos los aspectos de la empresa, desde el que supuestamente podría determinarse como el más sencillo hasta la más tarea.

Para lograr una visión holística de la empresa, es necesario conocer el proceso de planificación estratégica identificando y definiendo los principios de la organización, características que también deben ser adquiridas en los integrantes de la empresa.

El respeto que exista entre los niveles jerárquicos determina la estabilidad y un buen ambiente laboral, desligándose la honestidad y responsabilidad de los trabajadores logrando un comportamiento ideal generando trabajos de calidad.

En este punto respecto al direccionamiento estratégico indica que se debe conocer el entorno de la empresa para la identificación de oportunidades y amenazas logrando un gran crecimiento.

2.2.4.3 El Desarrollo Organizacional y el Cambio

Este cambio planificado, incluye a las personas y organizaciones, para esto, el DO integra teorías y prácticas del comportamiento, capaces de ayudar a resolver la mayor parte de los problemas dentro de una organización.

2.2.4.4 El campo del Desarrollo Organizacional

El DO se enfoca en las personas, las organizaciones, el comportamiento de las personas en las organizaciones, el funcionamiento de las organizaciones y el cambio planificado de organizaciones y personas.

2.2.4.5 Factores para el cambio

El potencial de las personas para desarrollar habilidades y destrezas, las exigencias operacionales de las empresas dirigidas hacia el logro de metas y resultados.

La dinámica y exigencias de la sociedad, es portadora de tensión emocional y motor de cambios individuales para adaptarnos y estar a tono con nuestro medio.

2.2.4.6 Principios básicos del desarrollo organizacional

Para entender el desarrollo organizacional es necesario conocer sus principios básicos, los cuales son:

- a.** Cultura Organizacional. -La única manera posible de cambiar las organizaciones es cambiar su cultura, esto es, cambiar los sistemas dentro de los cuales los hombres trabajan y viven. Cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada relación.

- b.** Cambio Organizacional. - El mundo moderno se caracteriza por un ambiente de cambios rápidos, constantes y progresivos. El ambiente general que rodea a las organizaciones es extremadamente dinámico y exige de ellas una gran capacidad adaptación como condición primordial para sobrevivir. Las transformaciones científicas, tecnológicas, económicas, sociales y políticas, actúan e influyen en el desarrollo y en el éxito de las empresas.

- c.** Adaptación y cambios permanentes. - El individuo, el grupo y la organización deben ser sistemas dinámicos y vivos de adaptación, ajuste y reorganización, si quieren sobrevivir en un ambiente de cambios. El cambio organizacional no debe dejarse al azar, debe ser planeado.

- d.** Interacción Organización-Ambiente. - Organización y ambiente están en continua y estrecha interacción. Una organización sensible y flexible tiene capacidad y versatilidad para redistribuir con rapidez sus recursos de modo que maximice su adaptación y mejore su rendimiento para alcanzar sus objetivos dentro de un ambiente estable.

- e.** Interacción Individuo-Organización. - El desarrollo organizacional hace énfasis en el micro comportamiento o comportamiento del individuo. Para llegar al comportamiento empresarial, las normas y los valores de la empresa pueden ser cambiados mediante la modificación de las normas y los valores del individuo.

- f.** Objetivos Individuales y Objetivos Organizacionales. - El desarrollo organizacional parte de la presuposición de que es plenamente posible el esfuerzo en el sentido de conseguir que las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización, en un plano en que el significado del trabajo sea realmente estimulante y gratificante y conlleve posibilidades de desarrollo personal.

2.2.4.7 Los procesos para el Desarrollo Organizacional

El DO, busca comprender el por qué y cómo del cambio en las organizaciones y sus procesos, entre ellos: El liderazgo, las comunicaciones, la toma de decisiones y las relaciones interpersonales.

2.2.4.8 Desarrollo Institucional

Según (Martinez D. &, 2005), el desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

El desarrollo institucional como la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica.

El desarrollo institucional es un proceso de transformación social que requiere de apoyo sistemático que considere todos los factores económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, etc., que afectan el desempeño institucional, y que por tanto requiere de cambios profundos en la cultura organizacional de los agentes y actores involucrados.

Se enfocan en el desarrollo institucional en países que tienen diferentes niveles de la reforma de los mercados porque consideran que las instituciones orientadas al mercado son prerequisites para el desarrollo sustentable del emprendimiento productivo.

El contexto institucional es un factor crítico para la instalación de las reformas del Estado, por lo que en los países donde no se ha desarrollado, es el mismo gobierno el que tiene que crear las condiciones necesarias para que se implementen estrategias influenciadas por el medio ambiente externo en general y el contexto institucional en particular. El significado de desarrollo institucional es muy incierto y peligroso por la pérdida de misión y dirección si se le identifica con la práctica en las instituciones, la cual puede confundirse con la ecología de las organizaciones que se ha desarrollado en algunos países dependientes de los flujos de ayuda para fondean organizaciones relacionadas con el desarrollo institucional.

El actual debate sobre el desarrollo institucional refleja el reconocimiento de las necesidades de cooperación. Las insatisfacciones del uso del término para

referirse a los programas de asistencia para el desarrollo del período de 1950 hasta mediados de los noventa cuando se consideró que los arreglos institucionales limitaban el impacto, la efectividad y la eficiencia de los programas de desarrollo.

En este apartado indica el autor que el desarrollo institucional sigue un proceso de cambio constante el cual ayuda a elevar su potencial del personal en procesos involucrados.

2.2.4.9 Proceso del Desarrollo Institucional

Para (Martinez D. &, 2005), los procesos de desarrollo institucional son complejos, riesgosos y con resultados tangibles a muy largo plazo, pero son más exitosos cuando las instituciones son confrontadas por los ciudadanos que tienen la posibilidad de lograr un ingreso adicional por un período largo de tiempo y cuidando su dinámica endógena, las energías, recursos y los grupos de interés involucrados.

El desarrollo institucional local establece posibilidades de negociación más equitativas en los acuerdos comerciales. Variaciones en las formas institucionales inducidas en las políticas de un país pueden explotarse para obtener instrumentos para las instituciones específicas y sus influencias en los resultados económicos.

Las intervenciones de las políticas públicas para la provisión de los bienes públicos y los incentivos del sistema económico, necesitan enfocarse en las fortalezas de las interacciones de tal manera que las decisiones de los agentes económicos, el funcionamiento de los mercados y el trabajo de las instituciones concurren para promover la eficiencia y para prevalecer la equidad.

En este punto el autor menciona que el proceso de desarrollo institucional comprender un resultado a largo plazo exitoso cuando es realizado de manera dinámica por varias personas con interés común.

2.3 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

Planificación

Según (Paris, 1998), la planificación es un método de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos que supone la formulación de un programa de acción a cargo de las autoridades políticas y económicas de un país que tiene por objeto cumplir metas nacionales dentro de un plazo especificado, busca la igualdad de derechos y oportunidades, la solidaridad con las generaciones venideras, que se respete el principio de responsabilidades.

Estrategia

Como menciona (Voger, 1997), plantean que es el conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno. Es el arte de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan, suele utilizarse para describir cómo lograr algo.

Amenazas

Como menciona (Freed, 2003), son aquellas situaciones que se presentan en el medio ambiente de las empresas y que podrían afectar negativamente, las posibilidades de logro de los objetivos organizacionales.

Plan

Según (Freed, 2003), el Plan es la gestión materializada en un documento, con el cual se proponen acciones concretas que buscan conducir el futuro hacia propósitos predeterminados. Es un documento donde se indican las alternativas de solución a determinados problemas de la sociedad y la forma de llevarlo a cabo determinando las actividades prioritarias asignando recursos y tiempo.

Calidad

A criterio de (Fred, 2003), es el conjunto de características que tiene un producto y responde a las necesidades del cliente. Es la elaboración y la ejecución de las condiciones

necesarias para producir económicamente, y en el grado adecuado, la presentación eficaz y duración que garantice el mercado actual y futuro del producto.

Con respecto a la calidad el autor lo interpreta como las necesidades que tiene el producto para producir económicamente de manera eficiente y en el tiempo esperado.

Análisis FODA

Según (Fred, 2003), Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes y obtener conclusiones objetivas del todo. Es una herramienta de análisis estratégico que permite, a través de una exploración del ambiente interno y externo de una organización, obtener un diagnóstico preciso de la situación actual de la entidad y del sector al que pertenece, y tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formuladas.

Enfoques de igualdad

Según (Asamblea. Nacional, 2008), la Guía de Formulación de Políticas Públicas Sectoriales, por enfoques de igualdad se entienden los desarrollos conceptuales e instrumentales que posibilitan análisis de la realidad y la formulación de políticas públicas que reconocen la diversidad de titulares de derechos, así como las desigualdades en el ejercicio de los derechos.

Indicador de resultado

Para (Fred, 2003), es el indicador de medida de resultados obtenidos (directos o indirectos) de las actuaciones. Mide los efectos directos o inmediatos, la calidad y el rendimiento de la realización de una acción.

Política pública

Para la(Asamblea. Nacional, 2008), la Guía de Formulación de Políticas Públicas Sectoriales define a la política pública, como un curso de acción de la gestión pública que institucionaliza la intervención pública en respuesta a un problema social identificado como prioritario, y que se convierte de esta manera en materia de política de Estado.

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Para la realización de este trabajo de investigación necesariamente se consideró que debe estar sustentado con las disposiciones legales que permitan orientar en base a los sucesos observados en el diagnóstico institucional y verificar si cumplen con dichas disposiciones.

De esta manera, en primer término, detallaremos los artículos principales que encontramos en la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales.

Art. 255.- Cada parroquia rural tendrá una junta parroquial conformada por vocales de elección popular, cuyo vocal más votado la presidirá. La conformación, las atribuciones y responsabilidades de las juntas parroquiales estarán determinadas en la ley.

Art. 267.- Los gobiernos parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las adicionales que determine la ley;

- a. Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.
- b. Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales.
- c. Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.

- d. Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.
- e. Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.
- f. Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.
- g. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.
- h. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.

En el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas permite conocer de qué manera los gobiernos autónomos descentralizados deben establecer los planes de desarrollo y ordenamiento territorial y cada uno de sus componentes, de esta manera podemos mencionar lo siguiente:

Art. 41.- Planes de Desarrollo. - Los planes de desarrollo son las directrices principales de los gobiernos autónomos descentralizados respecto de las decisiones estratégicas de desarrollo en el territorio. Éstos tendrán una visión de largo plazo, y serán implementados a través del ejercicio de sus competencias asignadas por la Constitución de la República y las Leyes, así como de aquellas que se les transfieran como resultado del proceso de descentralización.

Art. 42.- Contenidos mínimos de los planes de desarrollo. - En concordancia con las disposiciones del Código de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD), los planes de desarrollo de los gobiernos autónomos descentralizados deberán contener, al menos, lo siguiente:

Diagnóstico.- Para la elaboración del diagnóstico, los gobiernos autónomos descentralizados deberán observar, por lo menos, contenidos que describan las inequidades y desequilibrios socio territoriales, potencialidades y oportunidades de su territorio, la situación deficitaria, los proyectos existentes en el territorio, las relaciones

del territorio con los circunvecinos, la posibilidad y los requerimientos del territorio articuladas al Plan Nacional de Desarrollo y, finalmente, el modelo territorial actual;

Propuesta. - Para la elaboración de la propuesta, los gobiernos autónomos descentralizados tomarán en cuenta la visión de mediano y largo plazos, los objetivos, políticas, estrategias, resultados y metas deseadas, y el modelo territorial que debe implementarse para viabilizar el logro de sus objetivos; y,

Modelo de gestión. - Para la elaboración del modelo de gestión, los gobiernos autónomos descentralizados deberán precisar, por lo menos, los datos específicos de los programas y proyectos, cronogramas estimados y presupuestos, instancias responsables de la ejecución, sistema de monitoreo, evaluación y retroalimentación que faciliten la rendición de cuentas y el control social.

Los planes de desarrollo de los gobiernos autónomos descentralizados considerarán los objetivos de los planes de los niveles superiores e inferiores de gobierno.

Art. 46.- Formulación participativa. - Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial de los gobiernos autónomos descentralizados se formularán y actualizarán con participación ciudadana, para lo cual se aplicarán los mecanismos participativos establecidos en la Constitución de la República, la Ley y la normativa expedida por los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 48.- Vigencia de los planes. - Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial entrarán en vigencia a partir de su expedición mediante el acto normativo correspondiente. Es obligación de cada gobierno autónomo descentralizado publicar y difundir sus respectivos planes de desarrollo y de ordenamiento territorial, así como actualizarlos al inicio de cada gestión.

Art. 50.- Seguimiento y Evaluación de los Planes de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial. - Los gobiernos autónomos descentralizados deberán realizar un monitoreo periódico de las metas propuestas en sus planes y evaluarán su cumplimiento para establecer los correctivos o modificaciones que se requieran.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, conjuntamente con los gobiernos autónomos descentralizados, formulará los lineamientos de carácter general para el cumplimiento de esta disposición, los mismos que serán aprobados por el Consejo Nacional de Planificación.

Art. 54.- Planes institucionales. - Las instituciones sujetas al ámbito de este código, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo definirá el instrumento de reporte. Mediante normativa técnica se establecerán las metodologías, procedimientos, plazos e instrumentos necesarios, que serán de obligatorio cumplimiento.

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización es otro elemento que nos permite fundamentar legalmente esta investigación y entre sus artículos establece lo siguiente:

Artículo 63.- Naturaleza jurídica. - Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que les corresponden.

Artículo 64.- Funciones. - Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y, realizar en forma permanente, el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas.

Artículo 65.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural. - a) Planificar junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad.

Artículo 67.- Atribuciones de la junta parroquial rural. - A la junta parroquial rural le corresponde:

b) Aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución;

e) Dirigir la elaboración del plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial, en concordancia con el plan cantonal y provincial de desarrollo, en el marco de la plurinacionalidad, interculturalidad y respeto a la diversidad, con la participación ciudadana y de otros actores del sector público y la sociedad; para lo cual presidirá las sesiones del consejo parroquial de planificación y promoverá la constitución de las instancias de participación ciudadana establecidas en la Constitución y la ley;

g) Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial.

Entre sus objetivos referentes a este tema de investigación y en aquellos que nos podemos fundamentar son los siguientes:

Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible, en la Constitución de 2008 establece que el sistema económico ecuatoriano es social y solidario, en su artículo 283 reconoce al ser humano como sujeto y fin; propende a una relación dinámica y equilibrada entre sociedad, Estado y mercado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo garantizar la producción y reproducción de las condiciones materiales e inmateriales que posibiliten el buen vivir.

El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine, la

economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios.

El sistema económico constitucional es contrario a la corriente mundial que privilegia reducir la influencia del Estado y permitir una mayor participación privada en el desarrollo de la sociedad, se busca implantar un capitalismo de Estado.

La soberanía alimentaria implica que en la actualidad existen muchas poblaciones por alimentar y que esto a veces no se puede cubrir debido a que no cuentan con suficientes ingresos muchas de las poblaciones el cual ha conducido a una creciente inseguridad alimentaria.

La regulación de la actividad viene consigo a que se apoya fundamentalmente en actividades que no son las que más agregan valor, empleo o mejores condiciones de vida, sino que dan más rentabilidad a grupos muy concentrados del poder, es decir aquellos grupos económicos que manejan más dinero.

2.5 MARCO REFERENCIAL – SITUACIONAL

El proyecto de investigación se desarrolla en la Parroquia Rural de San Isidro, que está ubicada en la parte Noroeste del cantón Morona en la provincia de Morona Santiago, tiene una extensión de 9,74 Km². (973,84Ha.). La población con la que se cuenta es de 785 habitantes de entre 20 años a 60 años, según el último censo de población que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010.

La Parroquia Rural de San Isidro, se identifica por su actividad agrícola y ganadera, y tiene una característica muy especial ya que su conformación territorial puede definirse como urbana, sin embargo, administrativamente es rural por lo que su Junta Parroquial tiene competencias de ese nivel que limitan su accionar consecuentemente atender debidamente a la población.

2.6 AVANCES RESPECTO A LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO PARROQUIAL

Para cumplir con la estrategia de desarrollo cantonal, se pretende no solo generar expectativas, sino generar estudios y acciones, que éstas sean en conexión permanente entre los distintos niveles de gobierno, instancias técnicas, y demás actores involucrados en la toma de decisiones. En este sentido y con el fin de iniciar el proceso, el reto asumido es en gran medida resultado de la motivación por los avances ya alcanzados en los últimos años. Esos avances han sido:

Análisis FODA

El análisis FODA, se tomará en cuenta como una herramienta principal y esencial la cual nos permitió tomar decisiones, proporcionando la información necesaria para la implementación de acciones, medidas correctivas y la generación de nuevos y mejores proyectos. En base a las fortalezas debilidades, oportunidades y amenazas se desarrolló las estrategias FODA, las mismas que fueron obtenidas gracias al apoyo y colaboración de todos quienes forman el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro.

Tabla 1: Análisis Institucional

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
FACTORES	La infraestructura de las oficinas de atención a la ciudadanía es adecuada.	No cuentan con un presupuesto dedicado a la movilidad del personal por lo tanto no poseen vehículos para el traslado del personal administrativo en general.

Los recursos materiales y Tics utilizados en el manejo de la información.	Falta de capacitación y actualización de conocimientos a los funcionarios y personal administrativo en general.
Los funcionarios tienen conocimiento de la planificación y coordinación de actividades que se están ejecutando.	Falta de trabajo en equipo lo que puede provocar malestar entre compañeros de trabajo.
La aplicación del POA institucional se la realiza de una manera planificada.	Falta de mantenimiento del sistema informático.
Tienen conocimiento de la gestión presupuestaria.	Insuficiente software especializado por falta de presupuesto.
Se cumple con el presupuesto asignado.	
Asignación de personas idóneas referente al puesto de trabajo.	
Los funcionarios tienen conocimiento en el área que desempeñan cada uno.	
Existen alianzas para capacitación y mejoramiento con otras instituciones.	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Realizar capacitaciones a fin de fomentar la motivación laboral y el desempeño de cada uno de los funcionarios.	No existe un plan de contingencia informático y de seguridad institucional, ya que no existe un presupuesto para crear puestos de trabajo en esta área lo cual representa
Procurar una gestión municipal efectiva	Escasos recursos financieros.
Optimización, eficiencia y agilidad en los Procesos	No existe personal encargado en el área de sistemas informáticos.

Gobierno Municipal con una ubicación geográfica estratégica	Cambio climático (ejecución de obras)
---	---------------------------------------

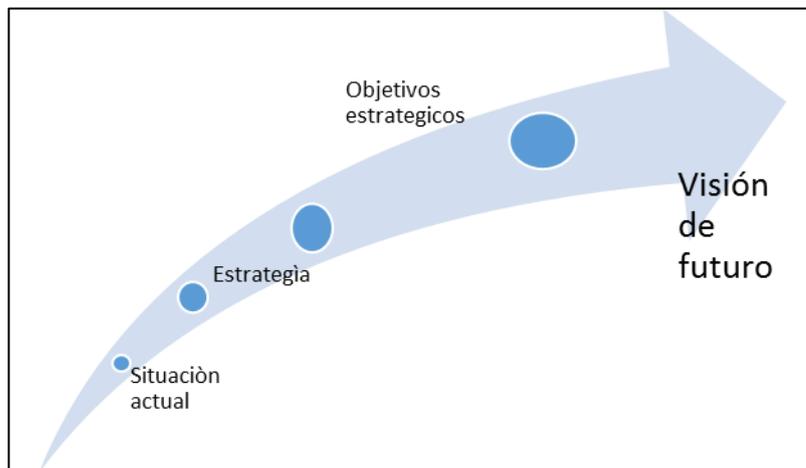
Fuente: Observación en el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

ESTRATEGÍA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Conforme a los antecedentes enunciados en este plan, falta por recorrer camino hacia la construcción de una mejor administración, esto supone el esfuerzo y el trabajo de todos quienes pertenecen a la Parroquia Rural San Isidro. Es así que en el Fortalecimiento Institucional que no es más que la necesidad de mejorar el desempeño de la institución, se plantea una planificación estratégica ligada a un sistema de Administración por Procesos de acuerdo al siguiente esquema:

Gráfico 1: Esquema de plan estratégico



Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete.

En base a los requerimientos y expectativas del G.A.D. Parroquial de San Isidro, es importante generar una visión sistémica dentro de la planificación estratégica, que confluya en una gestión por resultados. Por lo expuesto es necesario implementar procesos simples y flexibles que se adecuen a las distintas situaciones de los diferentes proyectos, obras, servicios o a la gestión, y que puedan ser aplicados por la administración parroquial, con el fin de identificar y jerarquizar problemas y riesgos internos y externos, y por ende, elaborar un sistema de supervisión enfocado en los problemas más

importantes para lograr ejecutabilidad e impacto de las operaciones de la institución, principalmente en la mejora en la capacidad organizacional, de ejecución y control.

Este plan estratégico tiene que ser evaluado y actualizado, pues constituyen el principal valor de cumplimiento de las estrategias. Es así que dentro del sistema de administración con enfoque a procesos es importante tener en cuenta que su implementación se basa en un mejoramiento continuo aplicable a cada Plan Operativo Anual.

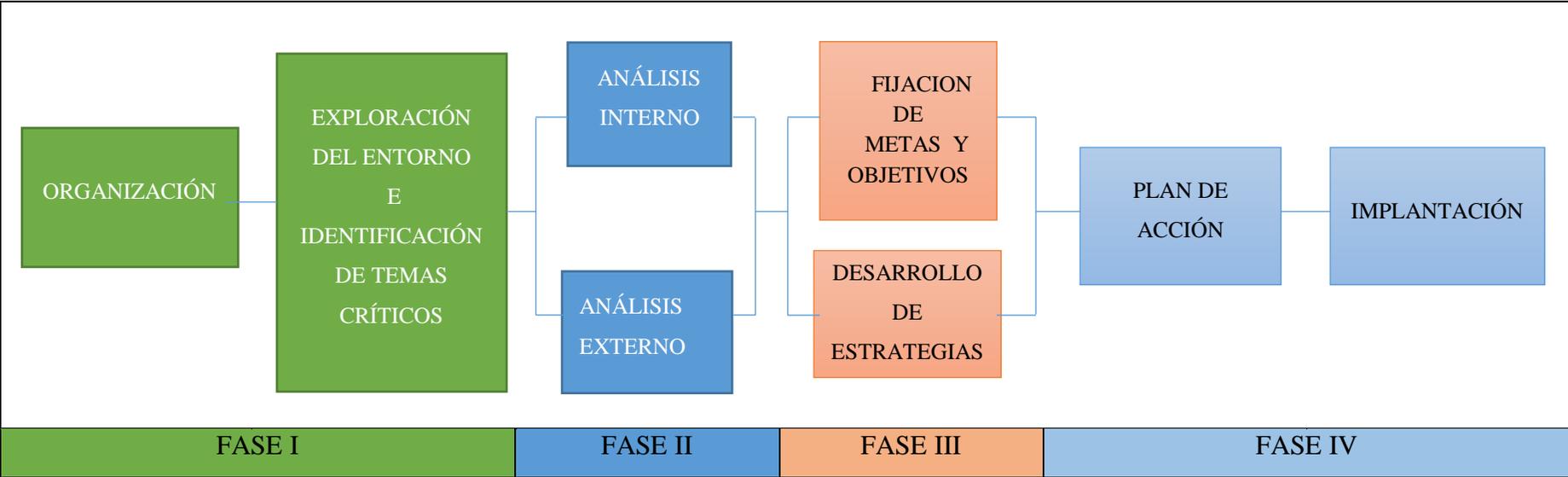
2.7 ÁREAS POR FORTALECER PARA CUMPLIR CON LA ESTRATEGIA

El camino que falta por recorrer hacia la construcción de una mejor administración supone el esfuerzo y el trabajo de todos quienes habitan en esta parroquia, es así que conjuntamente con los problemas identificados en la matriz de involucrados anteriormente descritos, se presentan los siguientes temas a impulsar y fortalecer:

En la protección y conservación de nuestros recursos naturales particularmente el agua y el suelo

- Protección de las fuentes de agua y conservación de los páramos conjuntamente con los actores usuarios de ese recurso natural, en cumplimiento con la normativa establecida.
- Emisión de la normativa en acuerdo con los actores involucrados y asegurar el control sobre las fuentes de contaminación.
- Plan de seguimiento y control que permita el análisis de las acciones de protección y conservación emprendidas.

Gráfico 2: Metodología del plan estratégico



Fuente: Serra, E. (2009).

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

En las actividades productivas que respeten y aprovechen esos recursos naturales asegurando su conservación; la producción verde y seguridad alimentaria.

- Creación de un marco jurídico adecuado y que esté en concordancia con las competencias para gobiernos locales.
- Fortalecimiento de las asociaciones y organizaciones de agricultores, ganaderos, empresarios, industriales, así como el mejoramiento de sus capacidades para la “producción más limpia”.
- Impulso, promoción y fortalecimiento de la oferta turística local, basada en su patrimonio cultural y en el aprovechamiento sostenible de sus recursos naturales.
- Impulso de las acciones, iniciativas y proyectos planteados en el plan de desarrollo turístico de la Parroquia San Isidro.

En la gestión integral de residuos que garantice la vida en un ambiente sano.

- Implementación, conjuntamente con los demás Gobiernos Parroquiales Rurales de soluciones locales y alternativas para el manejo de los residuos sólidos, asegurando en esta forma, además de un eficiente servicio para esas comunidades, la reducción de los volúmenes de residuos en la disposición final en el relleno sanitario.
- En la conciencia y participación ciudadana como camino único de sostenibilidad de las acciones y sus resultados, las acciones e inversiones que aseguren la permanencia de los beneficios en el tiempo es la participación y apropiación de parte de quienes reciben sus resultados finales. En este campo se plantea:
 - Reforzamiento de la cultura e identidad local
 - Desarrollo de esfuerzos y acciones encaminadas a aumentar los niveles de conciencia ciudadana en el campo ambiental, particularmente en el manejo de los recursos naturales, la conservación del agua en calidad y cantidad y en la gestión de los residuos sólidos
 - Involucramiento de la población y en especial los niños y jóvenes en los diversos procesos que implica el avance hacia la valoración de sus recursos culturales y naturales.
 - Fortalecimiento de los espacios de diálogo, concertación y propuesta entre el GAD Parroquial y los diversos actores locales organizados, vinculados con la producción

de manera de posibilitar el avance mancomunado hacia la construcción de una mejor parroquia.

- Involucramiento y lograr el compromiso de las empresas y otros actores en los procesos que se emprendan en el campo ambiental.

En el fortalecimiento, planificación y gestión institucional se requiere incorporar los ajustes institucionales que permitan liderar la solución de los procesos pendientes. Para ello se propone:

- Avanzar internamente hacia la construcción de un equipo de trabajo, en donde cada uno de sus integrantes cumple con su rol y función, bajo los objetivos comunes y bajo un principio de corresponsabilidad, promoviendo el trabajo multidisciplinario entre Direcciones.
- Evaluación y actualización de la normativa, conjuntamente con los grupos ciudadanos organizados, de la normativa de protección ambiental y elaboración de una línea de base ambiental.
- Creación del Plan de Gestión de Riesgos Parroquial.
- Actualización de procesos que permita una transición hacia un trabajo bajo una administración total de procesos.
- Implementación del Sistema de Administración de Riesgos Institucionales.
- Implementación de un sistema de evaluación de gestión por procesos
- Implementación del Plan de Marketing Turístico.
- Elaboración de reglamentos y procedimientos en función de la actualización de procesos, objetivos y metas institucionales.
- Equipos interdisciplinarios que permitan generar proyectos y acciones con ejes transversales.
- Realizar un Plan de Capacitación Institucional.
- Desarrollo de un Plan de Manejo Ambiental.
- Implementación de un Plan de Fomento Deportivo Cantonal.

2.8 LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Se han determinado las prioridades para desarrollar un sistema de planificación estratégica razón por lo cual es indispensable contar con las siguientes políticas de operación que se deben cumplir de forma obligatoria.

- Todos /as los responsables de área deberán definir las acciones, procesos y metas a cumplir.
- Los responsables de cada área deberán velar por el estricto cumplimiento de lo planificado principalmente en lo referente a la inversión pública, Plan Operativo Anual y proyectos integrales que deberán apegarse al techo presupuestal.
- Todos/as los funcionarios y autoridades parroquiales deberán acoger la planificación estratégica como una actividad permanente y sistemática que posibilite la caracterización y actualización de la realidad local, la ejecución flexible de los proyectos y su evaluación para nutrir positivamente el proceso.
- Todos/as los funcionarios y autoridades parroquiales deberán fomentar una planificación participativa, rendición de cuentas y el control social en los procesos de planificación y de ordenamiento territorial, que reconozca la diversidad de identidades.

Tabla 2: Alineación de objetivos, estrategias y políticas

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y RECURSOS HUMANOS	ESTRATEGIAS	POLITICAS
Minimizar la resistencia en la implementación de las propuestas	Involucrar al personal de las diversas direcciones, en el diseño de los proyectos que emprenda para el mejoramiento de la gestión del TT.HH. institucional.	Todo proyecto será socializado y documentado con el personal
Capacitar y formar al personal	Solicitar la asignación de una partida presupuestaria para la capacitación al personal de la dirección.	Todas las personas deberán tomar al menos una capacitación anual
Mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión	Buscar la colaboración de los directores departamentales, para desarrollar una planificación conjunta y viable de capacitación para la institución.	Se deberá incentivar el trabajo en equipo.
Mejorar la capacidad financiera	Desarrollar reuniones de capacitación e información, para lograr que las demás conozcan cómo planificar sus requerimientos económicos y su importancia para la gestión presupuestaria.	El presupuesto será estructurado participativamente con todas las direcciones
Contar con personal capacitado y eficiente.	Diseñar procesos claros y acordes con los requerimientos de la dirección.	La Institución desarrollará una gestión del Talento Humano por competencias

Priorizar la ejecución de proyectos de desarrollo comunitario	Establecer parámetros que agilicen la gestión de la entrega de recursos a proyectos de desarrollo comunitario.	La dirección estandarizará procedimientos para agilizar la gestión comunitaria
Optimizar el uso de los recursos	Generar proyectos que sean indispensables para la institución	Los proyectos ejecutados deben ser prioritarios para la comunidad
Tener informada a la Comunidad.	Dar a conocer el avance de la ejecución de obras a la comunidad, mediante un seguimiento oportuno	La comunidad tendrá acceso a la información que requiera de la Dirección.
Disponer permanentemente del equipo adecuado	Planificar detalladamente y oportunamente los requerimientos de software especializado, equipos y su mantenimiento.	Todos los equipos deberán ser sometidos a mantenimiento.

Fuente: Planificación estratégica

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

PROPUESTA PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DEL GAD PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO

El Plan Operativo Institucional, es el instrumento de gestión de corto plazo que define la acción del Gobierno Parroquial de San Isidro, a través de la identificación de problemas a solucionar, para eso se le asigna los recursos presupuestarios necesarios para su ejecución, por lo tanto, se encuentra debidamente articulado con el presupuesto que se tiene en el GAD Parroquial.

Elementos del Plan Operativo Institucional

1. Resultados: Es un cambio o efecto deseado en un grupo de interés (población, instituciones, comunidades, etc).
2. Producto: Intervención o conjunto de intervenciones necesarias para lograr un resultado. Se realizan de modo continuo y permanente, dando lugar a gastos operativos o de mantenimiento para el funcionamiento y mejoramiento de los servicios públicos que ofrece la institución municipal hacia el ciudadano.
3. Insumos: Recursos del ambiente, como materias primas y mano de obra, que pueden entrar a un sistema organizacional.
4. Metas: Producto final que se pretende alcanzar con la realización de las tareas, expresa la naturaleza de la tarea. La meta define el producto final que se pretende alcanzar y la Unidad de Medida, establece la forma de cuantificar la meta.
5. Indicador: Un indicador es una medición ordinal que tiene siempre una dirección o rumbo esperado.

Tabla 3: Modelo de Matriz de POA Institucional

DIRECCION	OBJETIVO ESTRATEGICO	PROYECTO	ACTIVIDADES	METAS RESULTADOS ESPERADOS
UNIDAD DE PROYECTOS	Promover y garantizar la cooperación interinstitucional que fortalezca el accionar del GAD Parroquial	Gestión de cooperación pública y privada	Elaborar base de proyectos (personal de la Unidad de proyectos)	20% de la inversión corresponde a la cooperación pública y privada
			Reuniones con las entidades públicas y privadas. - Gestionar cooperación, Perfil del Proyecto, Búsqueda de las Viabilidades Técnicas con los Ministerios correspondientes, Búsqueda de Fuentes de Financiamiento, Aprobación del Proyecto y Contratación del mismo	
			Proyectos Aprobados, acuerdos, resoluciones firmadas y aprobación de proyectos. - Firma de convenios, acuerdos, resoluciones y aprobación de proyectos	
UNIDAD DE PROYECTOS	Socializaciones de Proyectos elaborados por la Dirección de Planificación	Simplificación y agilidad de los procesos	Difusión de proyectos socializaciones por parroquias y barrios, propuestas, difusión de proyectos visual.	Población informada
	Reducir los tiempos, procesos y requisitos para los trámites administrativos,		Construcción de base de información en Excel con el siguiente detalle: Requerimiento, Inspección Técnicos, Factibilidad, Elaboración de Estudios (Diseño y Presupuesto), Solicitud de Certificación Financiera,	Agilidad en la entrega del estado de los procesos

financieros, jurídicos y de cada una de las direcciones	Impulsando el desarrollo estratégico	Elaboración de Pliegos, Envío de Proceso a Alcaldía y Compras Públicas, Calificación de Ofertas.	
Apoyo en la elaboración y gestión de proyectos a la Dirección de Turismo		Proyectos de áreas recreativas a nivel cantonal. - Diseños Arquitectónicos, Sanitarios, eléctricos, elaboración de presupuestos, especificaciones técnicas, elaboración de pliegos, proceso y seguimiento de contratación	Planificar proyectos de áreas recreativas, culturales y sociales para la parroquia del presupuesto total de obras

Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se utilizó dos modalidades de carácter cuantitativo y cualitativo que permitieran indagar más sobre el tema.

Investigación cuantitativa

Para la (Editorial Vértice, 2008) En el ejercicio de la investigación cuantitativa, los investigadores están capacitados para elaborar constructos, medir escales, diseñar cuestionario, tomar muestras y efectuar análisis estadísticos de datos. Además, deben tener una gran habilidad para convertir estructuras de datos numéricos en información textual significativa.

Este diseño de investigación se empleó para recoger datos importantes que sirvió para mejorar el proceso investigativo ya que se incluye la medición sistemática sobre los resultados a esperarse en el Gobierno Parroquial de San Isidro.

Investigación cualitativa

Para la (Editorial Vértice, 2008) los métodos de investigación cualitativa incorporan, de forma superficial, algunos elementos científicos, pero carecen de elementos fundamentales que tengan verdadera confiabilidad, Por tanto, este tipo de investigación se centra en la recolección de datos primarios de pocas muestras de sujetos a los que se hacen preguntas o cuyo comportamiento se observa.

Durante el proceso de la investigación ocurrirán varios casos inesperados, sin embargo, se realizó una programación de actividades para completar y cumplir con esta investigación, por esta razón se llevó a cabo asambleas consecutivas con los habitantes de la Parroquia de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, para de esta manera poder mostrar resultados de calidad en la investigación realizada.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Investigación descriptiva

Según (Tamayo, 2004); Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta.

Investigación explicativa

Para(Ortiz, 2007), indica que: “mediante este tipo de investigación, que requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de responder o dar cuenta del porqué del objeto que se investiga”.

Investigación de campo

Según (Hernandez, 2011) es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social, (investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos.

Para el presente trabajo de titulación se ha considera el tipo de investigación descriptiva que deja conocer el funcionamiento de una acción, la explicativa que determina el porqué de cada cosa y de campo en el lugar donde se realizan las actividades.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Población

La población con la que cuenta la Parroquia de San Isidro, es de 785 habitantes de entre 20 años a 60 años, según el último censo de población que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010. Se considera a la muestra aquella parte representativa de la población, en esta investigación para mejores resultados se determinó el muestreo aplicando encuestas a los Directivos del GAD Parroquial Rural de San Isidro y al número de funcionarios que laboran dentro de la Institución.

3.3.2 Muestra

De tal manera que el cálculo realizado corresponde a un número de 258 personas, incluyendo directivos, funcionarios y habitantes de la población donde se aplicó el muestreo aleatorio simple, porque el procedimiento, tiene utilidad práctica considerando que la población que se está se manejó no es muy grande, la fórmula aplicada es la siguiente:

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{NE^2 + z^2 * P * Q}$$

Aplicación de Valores

N= población	= 785
n= muestra	=?
z= nivel de confianza	= 95% = (1,96) ²
P= probabilidad que ocurra	= 0,50
E= margen de error	= 0.05
Q= probabilidad que no ocurra	= 0,50

Aplicación de Formulas:

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0.50 * 0.50 * 785}{(785)(0.05)^2 + (1,96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.50)(0.50)(785)}{1.96 + (3.8416)(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{753.91}{1.96 + 0,96}$$

$$n = \frac{753,91}{2,92} n = 258,19$$

n = 258 Personas

El tamaño de la muestra es de 258 personas fueron encuestadas.

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Métodos de investigación

Método Deductivo

Según (Hurtado & Toro): La deducción es un proceso mental o de razonamiento que va de lo universal o general a lo particular. Consiste en partir de una o varias premisas para llegar a una conclusión. Es usado tanto en el proceso cotidiano de conocer como en la investigación científica.

Se aplicará en la identificación de las definiciones que serán incluidas en el marco teórico y servirán de sustento para la realización de la propuesta. (pág. 62)

Este método de investigación se aplicará en el marco teórico del trabajo de titulación identificando los conceptos relacionados con el tema propuesto.

Método Inductivo

Según (Hurtado & Toro) “la inducción permite pasar de los hechos particulares a los principios generales. Consiste en partir de la observación de múltiples hechos o fenómenos para luego clasificarlos y llegar a establecer las relaciones o puntos de conexión entre ellos”. Los conocimientos teóricos se emplean en la elaboración de la propuesta; en este caso en el diseño del plan estratégico.

3.4.2 Técnicas de investigación

Las técnicas para la investigación de campo utilizadas dentro de la investigación serán las entrevistas y las encuestas, cuyas interrogantes serán elaboradas a través de preguntas cerradas, éstas permitieron profundizar la opinión tanto de los funcionarios como de los habitantes de la Parroquia de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago.

La Entrevista

Para la elaboración de esta investigación se requirió de esta técnica en donde se realizó una conversación profesional con las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, para la recopilación de la información acerca de lo que se investigó.

Se conoció los criterios con respecto a la Gestión Administrativa que se maneja en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, y el nivel de conocimiento sobre la planificación estratégica del recurso humano. El éxito a lograrse con la misma será en gran medida con el nivel de comunicación que se maneja entre el investigador y el entrevistado y con la preparación del mismo.

La Encuesta

Se realizó encuestas dirigidas a los funcionarios de la Institución en este caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago, y sus habitantes que se benefician de la misma, con la finalidad de receptar información de interés, mediante un cuestionario previamente elaborado, que consto de preguntas cerradas que permitirán indagar más sobre un tema determinado, con el que se conocerá además la opinión o valoración que se le da a la Institución.

3.3.3 Instrumentos de la investigación

Para la aplicación de las técnicas es indispensable el empleo de los siguientes instrumentos:

Guía de preguntas

Cuestionario

Fichas de observación.

3.5 RESULTADOS

Encuesta efectuada al presidente, vocales y servidores públicos del GAD Parroquial Rural de San Isidro, del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.

1. ¿La máxima autoridad del Gobierno Parroquial Rural de San Isidro tiene una misión encaminada a una gestión parroquial efectiva?

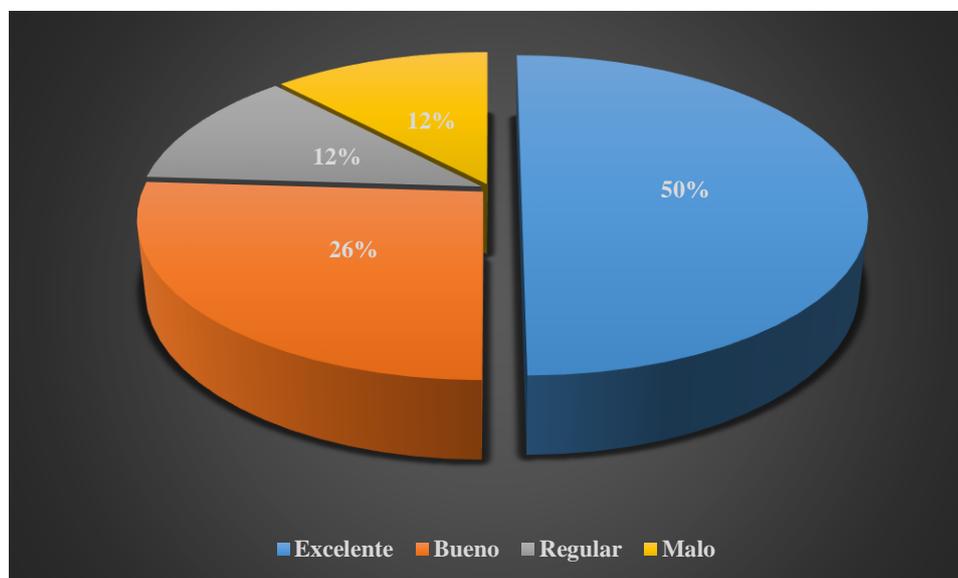
Tabla 4: Misión Institucional Efectiva

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	4	50%
Bueno	2	26%
Regular	1	12%
Malo	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 3: Misión Institucional Efectiva



Fuente: Tabla N.º 4

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 3, se visualiza que un 50% manifiesta tiene una misión excelente encaminada a una gestión parroquial efectiva, un 26% buena, un 12% regular y el 12% es malo, se llega a deducir que el personal de la institución considera apto y propicio la visión actual y que van acorde a las sus funciones en el Gobierno Parroquial.

2. ¿La máxima autoridad del Gobierno Parroquial Rural de San Isidro posee una visión que enfoque a las metas establecidas?

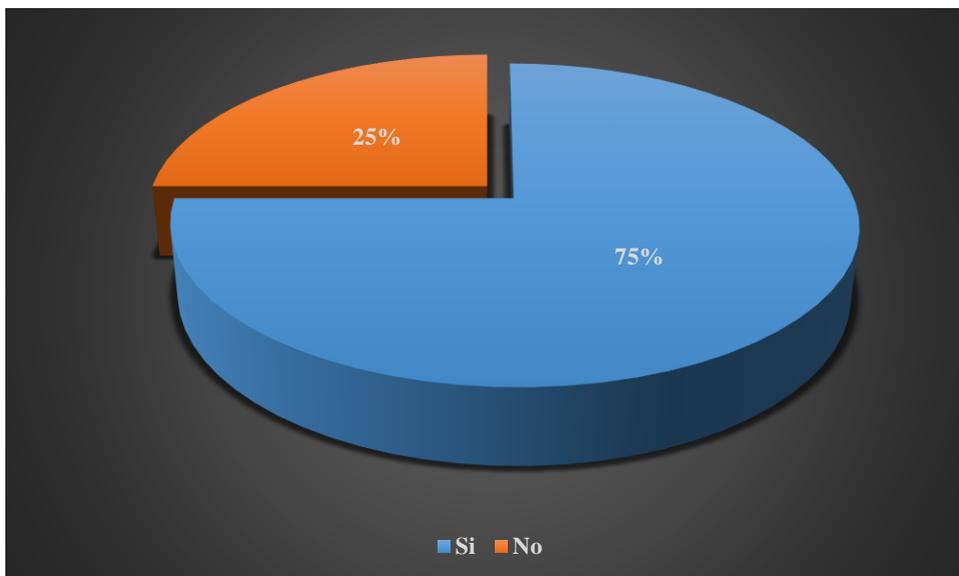
Tabla 5: La visión con enfoque a metas establecidas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	75%
No	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 4. La visión con metas establecidas



Fuente: Tabla N.º 5

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

En el gráfico N.º 4, observamos que un 75% de los ciudadanos de la Parroquia ya mencionada manifiesta que posee una meta con visión positiva, y el 25% de los habitantes no lo considera, por esta razón se interpreta que los servidores públicos de la entidad tiene aceptación dentro de la Jurisdicción y sus competencias de acuerdo al COOTAD, donde ha podido ejecutar obras dentro de la Institución Parroquial.

3. ¿Existe una visión planteada en el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro?

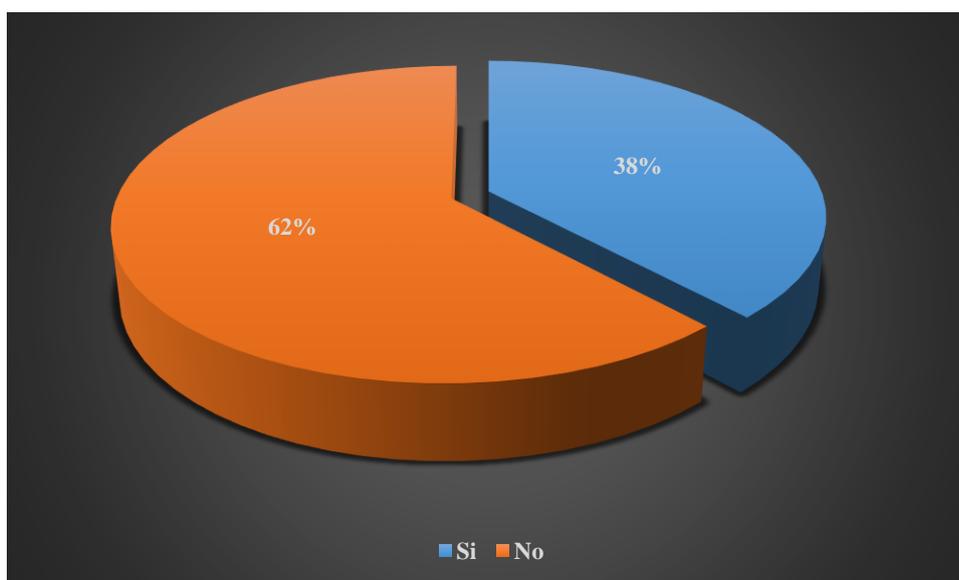
Tabla 6: Existencia de una Visión Institucional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	62%
No	5	38%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 5: Existencia de una Visión Institucional



Fuente: Tabla N.º 6

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

En el gráfico N°- 5, que un 62% manifiesta que si existe una visión institucional dentro del gobierno descentralizado parroquial rural de san isidro y el 38% desconoce de su existencia, este factor puede variar por algunas tendencias políticas quiere decir que nos indica que se debe seguir socializando a la población en las asambleas ciudadanas y en caso de no existir se debería establecer este parámetro en concordancia con las metas y objetivos establecidos en la Constitución y el COOTAD, para desarrollar correctamente las funciones en el Gobierno Parroquial.

4. ¿El Gobierno Parroquial de San Isidro posee los objetivos estratégicos establecidos?

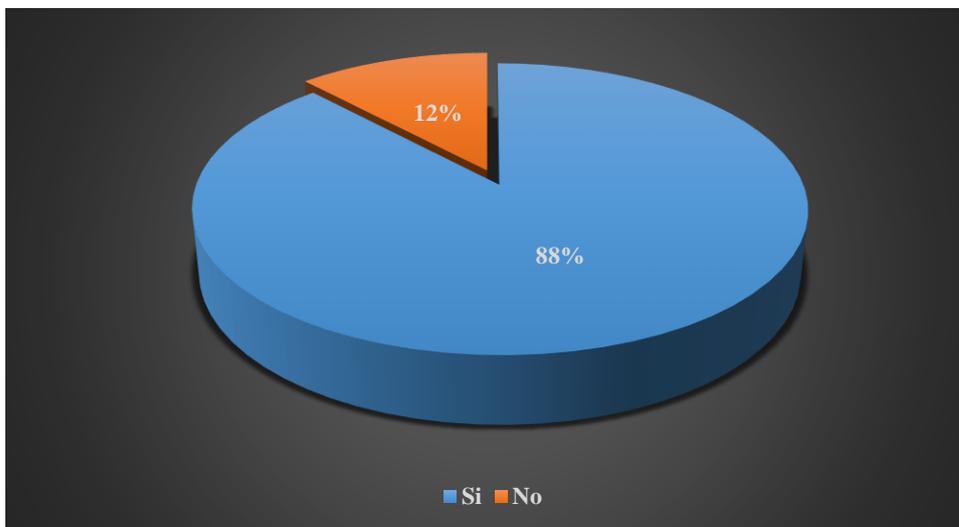
Tabla 7: Objetivos Establecidos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	88%
No	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 6. Objetivos Establecidos



Fuente: Tabla N.º 7

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico N°- 6, visualizamos que un 88% de los servidores públicos manifiesta que posee los objetivos estratégicos establecidos en el Gobierno Parroquial de acuerdo el presupuesto que cuenta la institución, y un 12% se cree que no existe, lo que se deduce que se debe socializar a través del Plan Estratégico de acuerdo sus competencias de manera eficiente.

5. ¿Cómo calificaría usted las planificaciones cumplidas por el Gobierno Parroquial en el periodo actual?

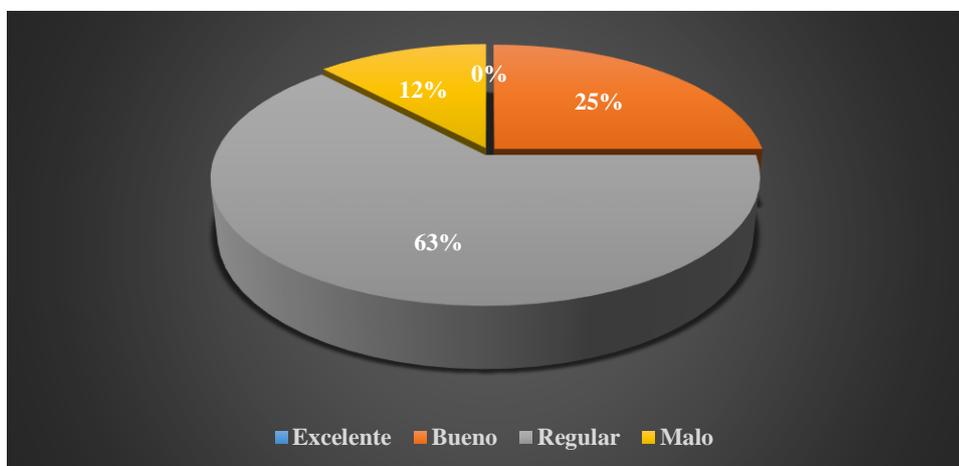
Tabla 8: Metas cumplidas por el periodo actual

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	5	63%
Bueno	2	25%
Regular	1	12%
Malo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 7: Metas cumplidas por el periodo actual



Fuente: Tabla N.º 8

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

En el gráfico N°- 7, indica que el 63% de la población califica excelente a las planificaciones cumplidas por el Gobierno Parroquial en vista que cumple con los requerimientos de las comunidades, el 25% es bueno en vista que algunas obras están en proceso de darse cumplimiento para que puedan cumplir con sus planes y programas dentro de la institución cumpliendo el POA y el PAC ,el 12% podemos apreciar que es

regular en virtud de que no se pueden cumplir los objetivos por los recursos que no cuenta la Institución , y el 0% no se puede cumplir porque no está dentro del plan .

6. ¿Es aprovechado el Plan Estratégico de desarrollo Institucional de acuerdo a los objetivos planteados en el Gobierno Parroquial?

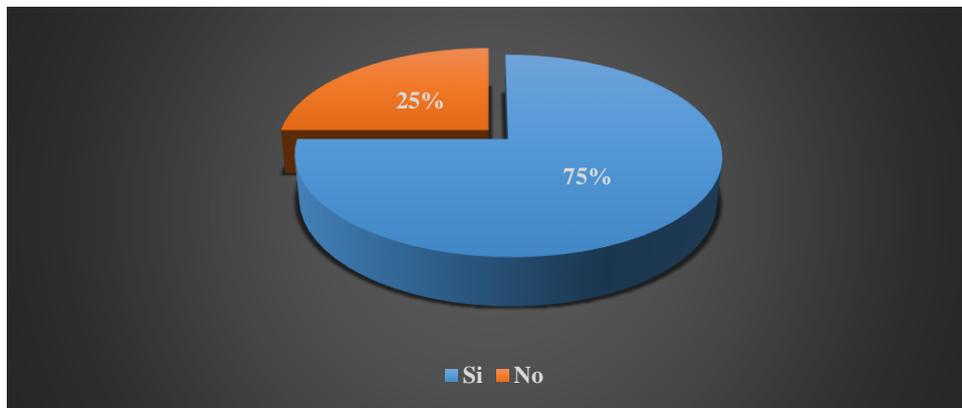
Tabla 9: Utilidad del Plan Estratégico

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	75%
No	2	25%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 8: Utilidad del Plan Estratégico



Fuente: Tabla N.º 9

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

En el gráfico N°- 8, observamos que un 75% de los funcionarios manifiestan que es aprovechado el plan estratégico de desarrollo institucional de acuerdo a los objetivos planteados en el Gobierno Parroquial y un 25% se cree que no se los aplica, lo cual conlleva a deducir que se debe aplicar al máximo es decir que todo el personal deben seguir trabajando con responsabilidad para que puedan dar a conocer sus capacidades laborales dentro de la institución.

7. ¿Existen ordenanzas de acuerdo a lo estipulado en la Ley que favorezca al Gobierno Parroquial de San Isidro?

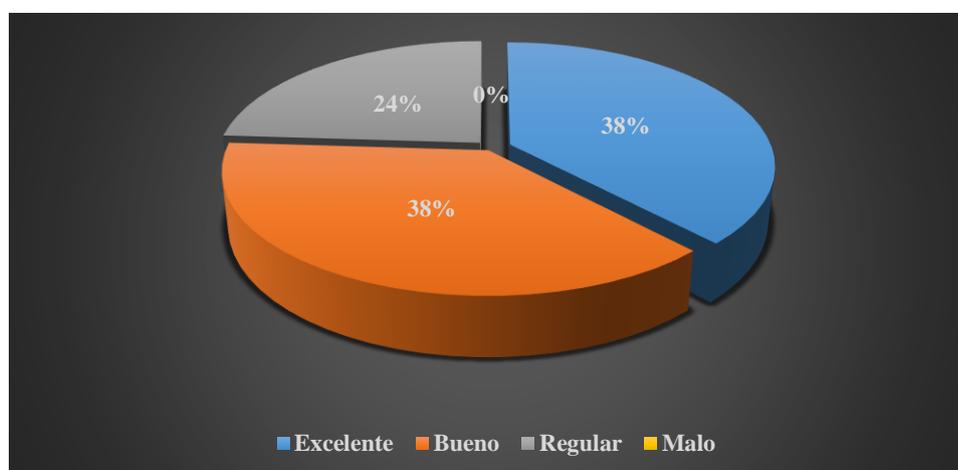
Tabla 10: Ordenanzas que regulen al GAD Parroquial de San Isidro

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	3	38%
Bueno	3	38%
Regular	2	24%
Malo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 9: Ordenanzas que regulen al GAD Parroquial de San Isidro



Fuente: Tabla N.º 10

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

En el gráfico N°- 9, observamos que un 38% de los servidores públicos indica que existen el POA y el PAC. Excelentes de acuerdo a lo estipulado en la Ley que favorezca al Gobierno Parroquial Rural, seguidamente tenemos el 38% que es buena y un 24% lo cataloga como regular, analizando se puede notar que se encuentra en un rango aceptable con la influencia de POA beneficioso para la Parroquia.

8. ¿Existe una planificación correspondiente, para desempeñar las actividades que se realizan en el Gobierno Parroquial?

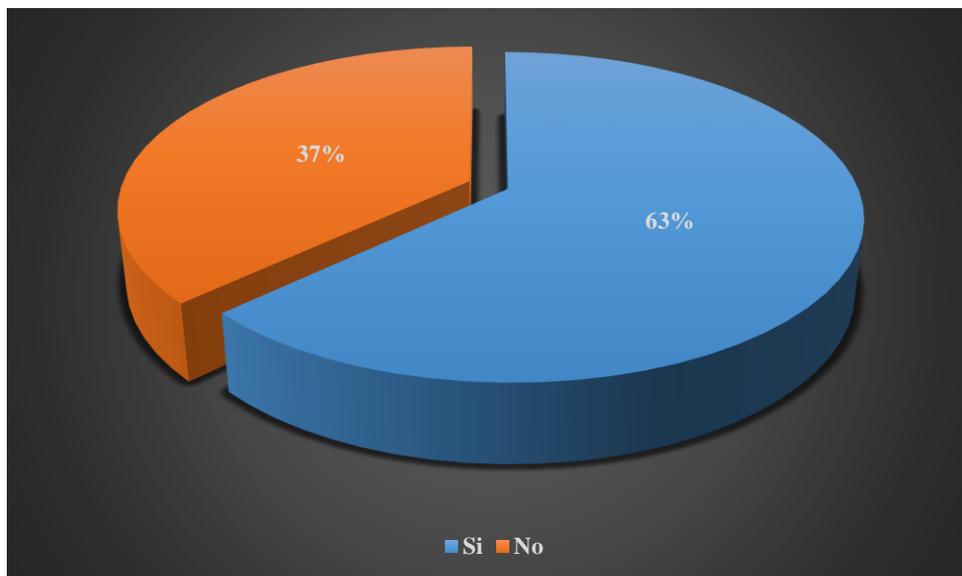
Tabla 11: Existencia de una planificación de actividades

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	63%
No	3	37%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 10: Existencia de una planificación de actividades



Fuente: Tabla N.º 11

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N.º- 11, se constata que el 63% de los funcionarios manifiesta que si existe una planificación correspondiente, para desempeñar las actividades que se realizan en el Gobierno Parroquial Rural y un 37% se cree que no existen la debida planificación para desempeñar las actividades, lo cual se analizala no existencia de una planificación con directrices acorde a la realidad.

9. ¿Existe una información efectiva en el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro que influya en los niveles de la cultura organizacional?

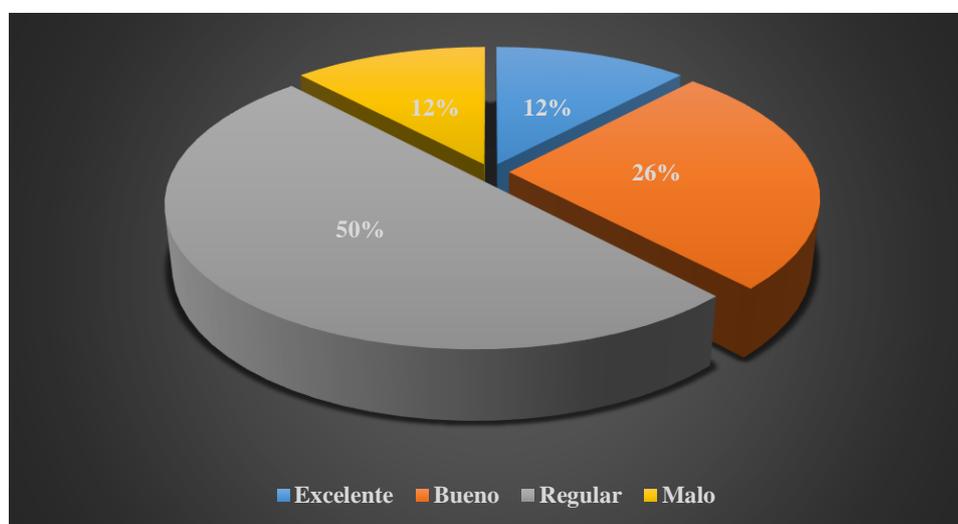
Tabla 12: Cultura Organizacional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	1	12%
Bueno	2	26%
Regular	4	50%
Malo	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 11: Cultura Organizacional



Fuente: Tabla N.º 12

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e interpretación

En el gráfico N°- 11, observamos que un 12% de los funcionarios indica que si existe una información efectiva en el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro que influya en los niveles de la cultura organizacional, también podemos apreciar que un 26% es bueno, un 50% regular y el 12% es malo, con esto denota que la institución no es primordial con respecto a la cultura organizacional al que puedan atender inmediatamente

laboralmente de una forma eficiente en vista que la Institución Parroquial es muy reducida tanto como personal y el presupuesto.

10. ¿El Gobierno Parroquial cuenta con el POA institucional en donde consta todas las actividades planificadas?

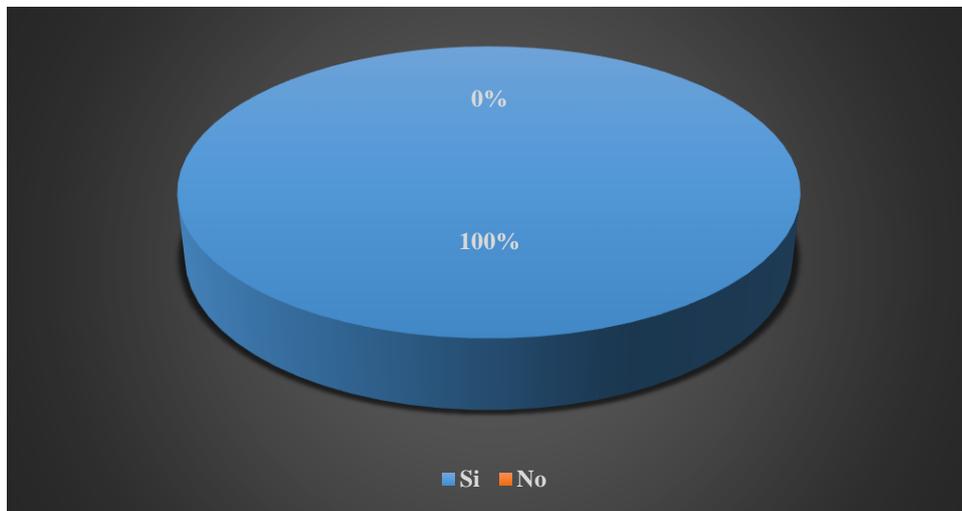
Tabla 13: Aplicación del POA Institucional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	8	100%
No	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 12: Aplicación del POA Institucional



Fuente: Tabla N.º 13

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 12, observamos que un 100% de los funcionarios afirman que el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro cuenta con el POA Institucional en donde consta todas las actividades planificadas las cuales son ideales para desempeñar su correcta actividad en la Administración Pública.

11. ¿La máxima autoridad del Gobierno Parroquial de San Isidro cumple con los reglamentos y normas bajo la ley y la Constitución?

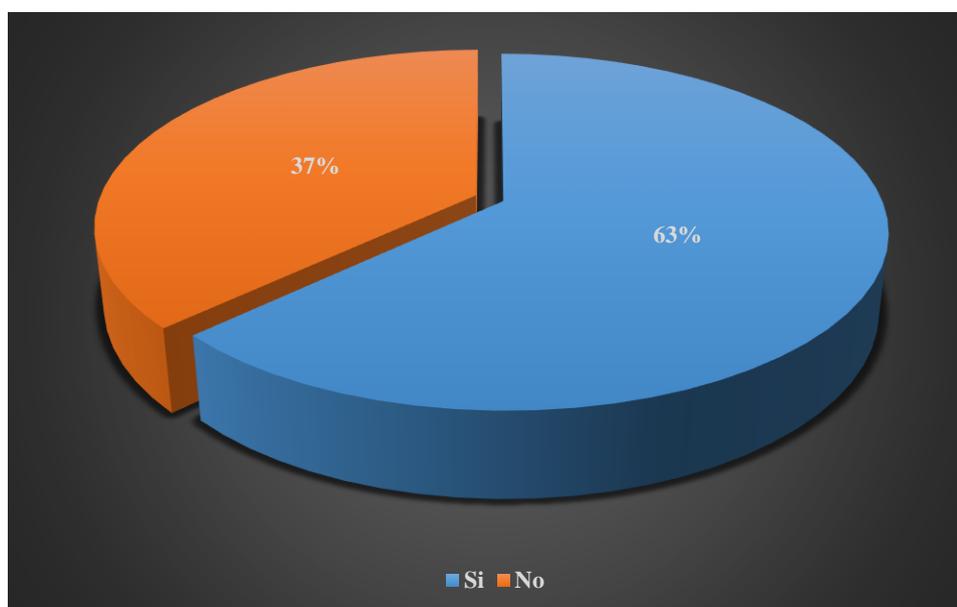
Tabla 14: Cumplimiento de los reglamentos y normas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	5	63%
No	3	37%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 13: Cumplimiento de los reglamentos y normas



Fuente: Cuadro N.º 14

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N.º- 13, se puede apreciar que un 63% de los servidores públicos de la institución afirma que la máxima autoridad del Gobierno Parroquial Rural de San Isidro cumple con los reglamentos y resoluciones del consejo en pleno, bajo la Constitución y la Ley, y un 37% tiene que acatarse lo que dice la mayoría del Consejo Parroquial.

12. ¿El ejecutivo cumple con las decisiones apropiadas en base al FODA para el mejoramiento Institucional?

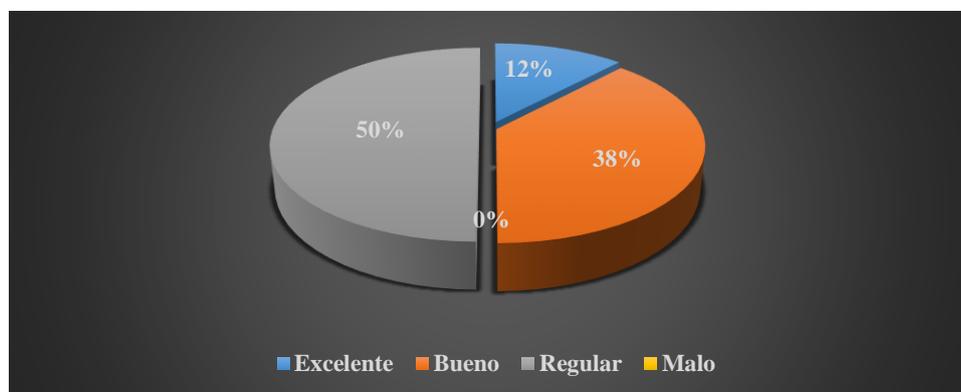
Tabla 15: Mejoramiento institucional

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	4	50%
Bueno	3	38%
Regular	1	12%
Malo	0	0%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 14: Mejoramiento institucional



Fuente: Tabla N.º 15

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N.º- 13, se puede apreciar que el 50 % manifiesta que el ejecutivo cumple con las decisiones apropiadas en base al FODA para el mejoramiento institucional, el 38% es bueno en lo cual va cumpliendo de acuerdo a la planificación, el 12% lo cree malo porque no cumple los objetivos planteados por falta del presupuesto, 0% no hay observaciones al respecto.

13. ¿El Presidente de la Institución tiene una visión enfocada a los parámetros establecidos institucionalmente?

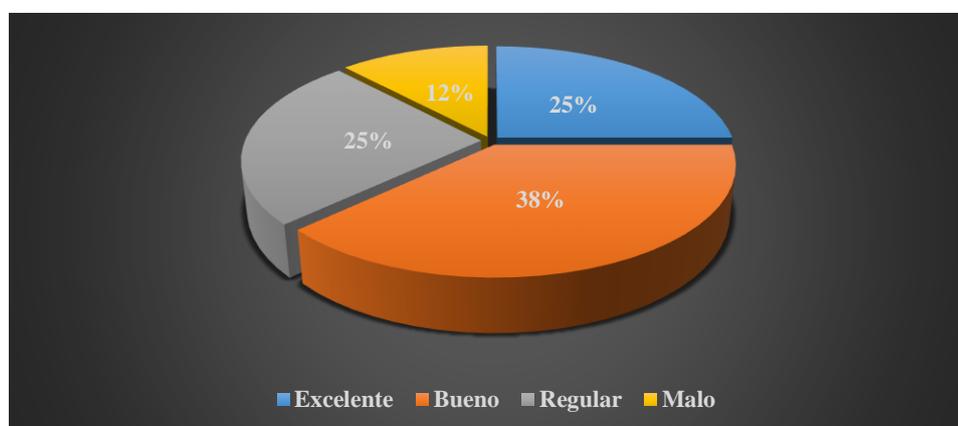
Tabla 16: Parámetros establecidos institucionalmente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	3	38%
Bueno	2	25%
Regular	2	25%
Malo	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 15: Parámetros establecidos institucionalmente



Fuente: Tabla N.º 16

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 15, se puede apreciar que el 38% de los funcionarios indica el ejecutivo de la institución tiene una visión enfocada a los parámetros establecidos institucionalmente, el 25 % es bueno porque hay fortalezas dentro de la población y de sus comunidades, el 25% es regular porque podemos identificar que existen algunos desfases dentro de la Institución Pública, y un 12% es donde hay que cumplir serie de requisitos establecidos en la Constitución.

14. ¿La autoridad del Gobierno Parroquial ejecuta alianzas estratégicas para la capacitación y mejoramiento con otras Instituciones?

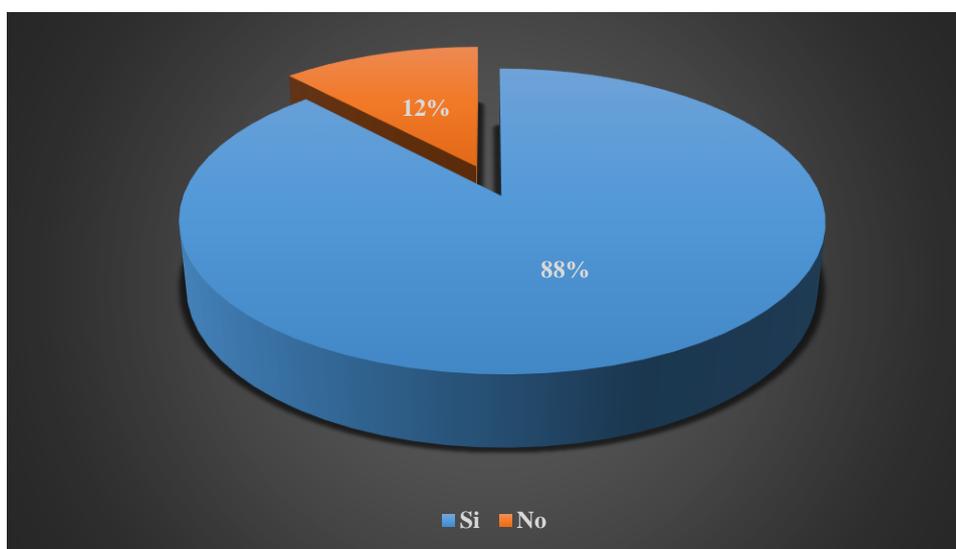
Tabla 17: Alianzas estratégicas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	7	88%
No	1	12%
TOTAL	8	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 16: Alianzas estratégicas



Fuente: Tabla N.º 17

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 16, observamos que un 88% del personal que labora en la Institución manifiesta que la autoridad del Gobierno Parroquial Rural de San Isidro, ejecuta alianzas estratégicas para la capacitación y mejoramiento con otras instituciones, y un 12% afirma que no establece, sin embargo, se deduce aún debe concretarse en su totalidad y observados no todos los lugares están cubiertas las necesidades básicas.

Encuesta efectuada a los beneficiarios del GAD Parroquial Rural de San Isidro, del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.

1. ¿La máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, trabaja con responsabilidad en beneficio de la población?

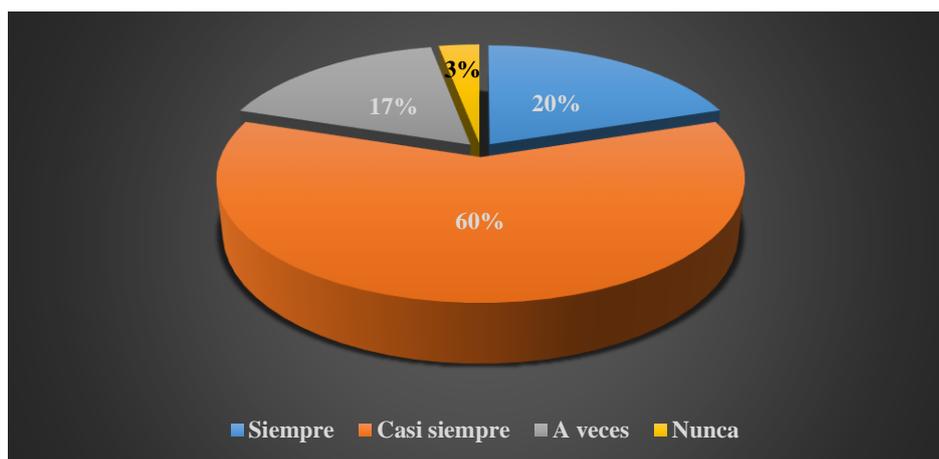
Tabla 18: Trabajo con responsabilidad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	20%
Casi siempre	150	60%
A veces	42	17%
Nunca	8	3%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 17: Trabajo con responsabilidad



Fuente: Tabla N.º 18

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 17, se puede observar en el 20% de los beneficiarios manifiesta que el ejecutivo del Gobierno Parroquial de San Isidro, trabaja con responsabilidad en beneficio de la población, un 60% Casi siempre, la mayor parte de la ejecución de obras ha sido en

beneficio de la ciudadanía y de los habitantes , un 17% A veces no pueden llegar con todos los requerimientos previstos, y un 3% nunca, deduciendo hace hincapié que los usuarios en su mayoría de las actividades labora comprometidamente y entrega a las acciones acorde a sus funciones, tomando en cuenta de que aún falta brindar aún más su contingente.

2. ¿Conoce usted si el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro organiza, coordina y socializa sobre sus actividades de gestión administrativa?

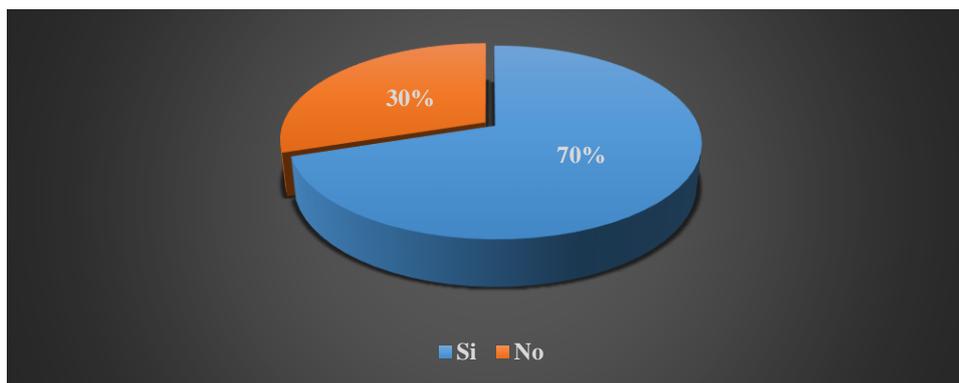
Tabla 19: Gestión Administrativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	175	70%
No	75	30%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 18: Gestión Administrativa



Fuente: Tabla N.º 19

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 18, se observa que un 70% de los beneficiarios afirma conocer usted si el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro organiza,

coordina y socializa sobre sus actividades de gestión administrativa y realiza la rendición de cuentas cumpliendo la Ley, y un 30% cree que no son las ideales la coordinación en el desempeño su actividad, lo que se deduce que se debe implementar mecanismos y de los instrumentos necesarios para el cumplimiento de manera eficiente.

3. ¿Sabe usted si el Gobierno Autónomo Descentralizado cuenta con un monto suficiente para satisfacer todas las necesidades prioritarias de la población?

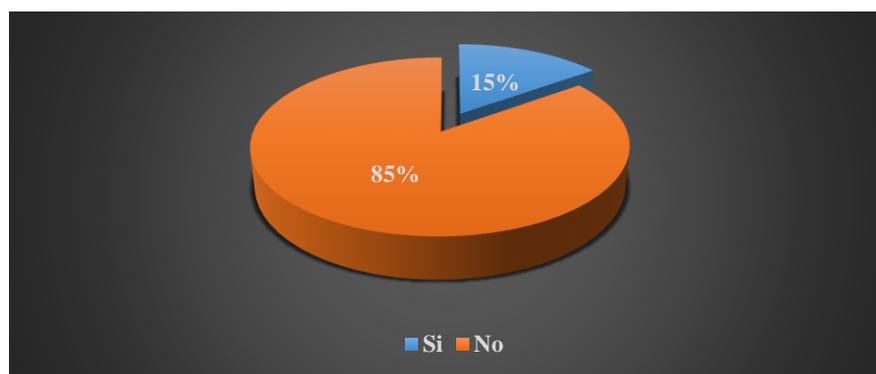
Tabla 20: Presupuesto del GAD de San Isidro

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	15%
No	213	85%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 19: Presupuesto del GAD de San Isidro



Fuente: Tabla N.º 20

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 19, se puede visualizar que un 15% de los beneficiarios admite conocer si el Gobierno Autónomo Descentralizado cuenta con un monto suficiente para satisfacer todas las necesidades prioritarias de la población y un 85% afirma no conocer para

satisfacer las demandas de los habitantes, lo que se deduce que se debe informar sobre las afectaciones del Presupuesto General del Estado en sus diferentes dimensiones.

4. ¿Cree usted que la máxima autoridad desempeña metas y objetivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro?

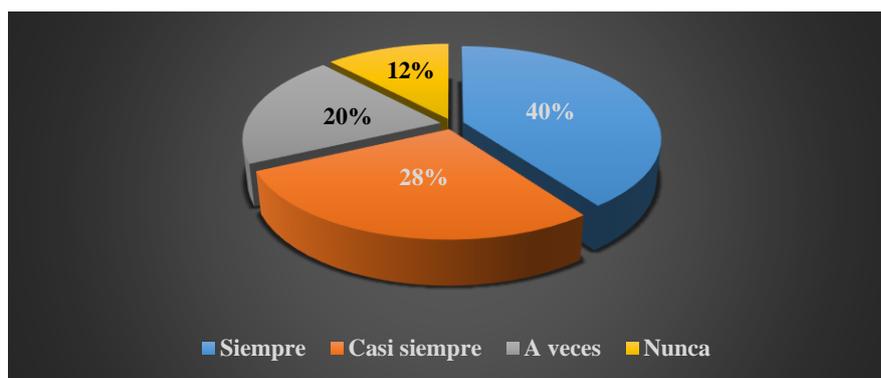
Tabla 21: Cumplimiento de las metas y objetivos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	99	40%
Casi siempre	71	28%
A veces	50	20%
Nunca	30	12%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 20: Cumplimiento de las metas y objetivos



Fuente: Tabla N.º 21

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 20, visualizamos que un 40% manifiesta de los usuarios cree que siempre la máxima autoridad desempeña metas y objetivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, un 28% Casi siempre por existe afectaciones de un corto presupuesto, un 20% A veces no se cumplen por recortes

presupuestarios , y un 12% Nunca, lo que se puede sintetizar que no se cumple en su totalidad las metas y objetivos establecidos acorde que el personal puedan dar al máximo de sus capacidades laborales de manera eficiente.

5. ¿Considera usted que la máxima autoridad del GAD Parroquial Rural de San Isidro realiza obras en beneficio de la colectividad?

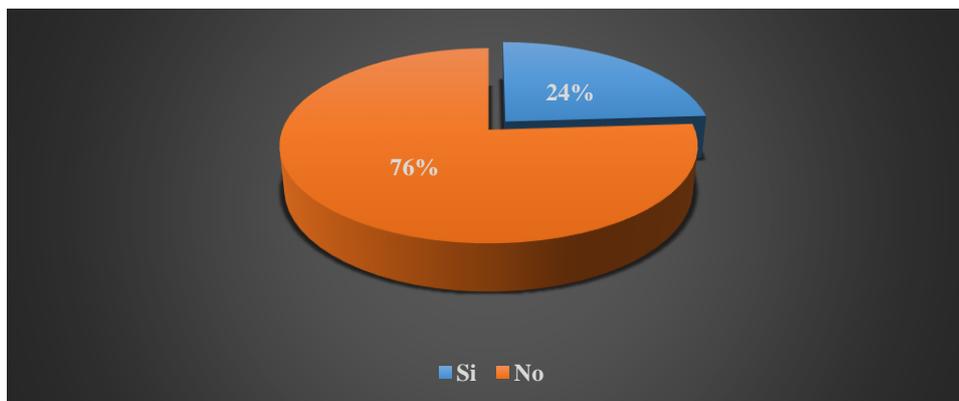
Tabla 22: Obra pública

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	59	24%
No	192	76%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 21: Obra Pública



Fuente: Tabla N.º 22

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N° - 21, observamos que un 24% de los beneficiarios considera usted que la máxima autoridad del GAD Parroquial Rural de San Isidro realiza obras en beneficio de la colectividad, y un 76% aduce que no cumple todas las obras planificadas esto quiere decir que el monto presupuestario no satisface los requerimientos de planes y proyectos.

6. ¿Cómo cataloga usted al servicio que presta el GAD Parroquial de San Isidro al momento de atender a la ciudadanía?

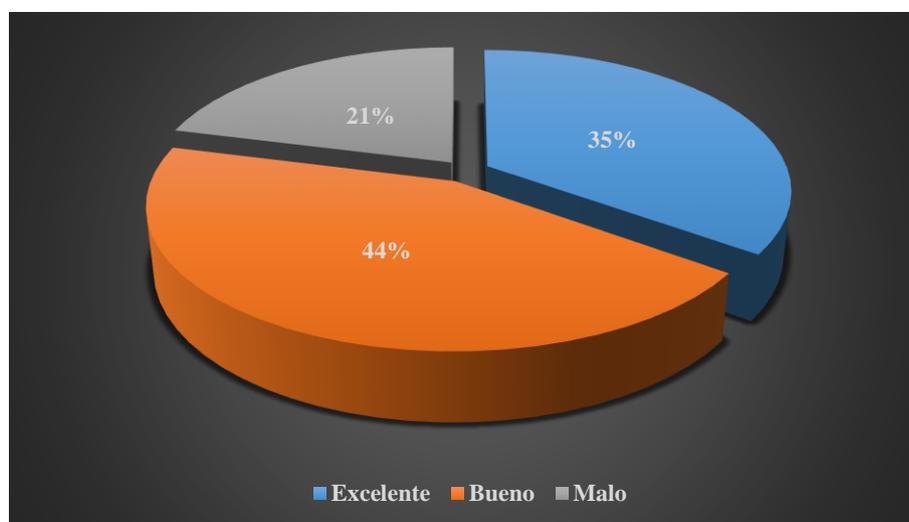
Tabla 23: Atención a la ciudadanía

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	87	35%
Bueno	110	44%
Malo	53	21%
TOTAL	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 22: Atención a la ciudadanía



Fuente: Tabla N.º 23

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N.º - 22, observamos que un 64% cataloga excelente al servicio que presta el GAD Parroquial de San Isidro al momento de atender a la ciudadanía por ese es el objetivo y el compromiso del ejecutivo y de los vocales, y un 44% dice que hay una buena voluntad de seguir fortaleciendo a la ciudadanía y un 21% malo, en consecuencia se puede analizar en la entidad existe falencias en la atención al cliente por lo que debe realizar campañas de atención al cliente al usuario.

7. ¿Cómo evalúa usted la administración actual del GAD Parroquial Rural de San Isidro?

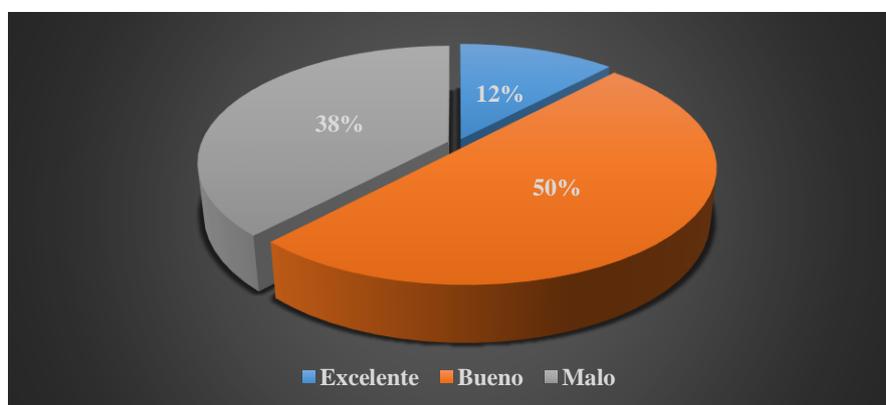
Tabla 24: Evaluación de la administración actual

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	30	12%
Bueno	125	50%
Malo	95	38%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 23: Evaluación de la administración actual



Fuente: Tabla N.º 24

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N.º- 23, se observa que un 12% evalúa como excelente la administración actual del GAD Parroquial Rural de San Isidro por cumplir muchos objetivos optimizando los recursos, un 50% aceptable porque hay una planificación y no se ejecuta, un 38% considera que es regular por existir un déficit monetario financiero en el país en la administración actual, lo que conlleva a deducir que existe un problema real en la presente gestión sin embargo se manifiesta que se debe implementar dar fiel cumplimiento a las actividades planificadas en lo que este a su alcance.

8. ¿Está usted de acuerdo con el plan estratégico que existe en el GAD Parroquial Rural de San Isidro, el cual accede a mejorar el desarrollo institucional?

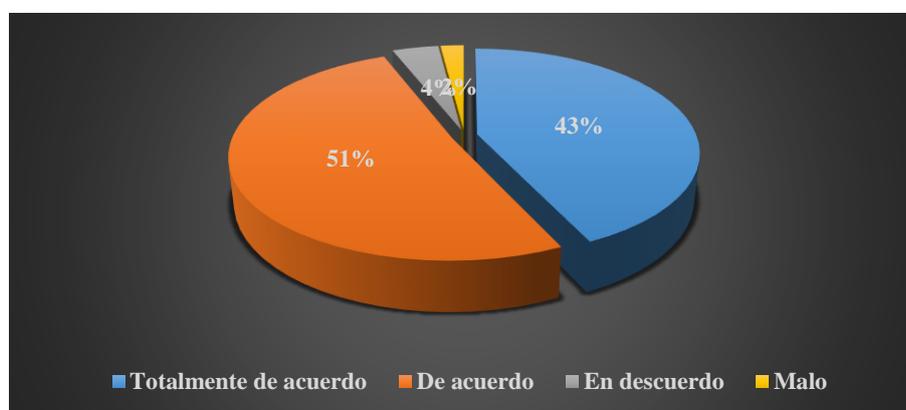
Tabla 25: Implementación del Plan Estratégico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	107	43%
De acuerdo	127	51%
En desacuerdo	10	4%
Malo	6	2%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 24: Implementación del Plan Estratégico



Fuente: Tabla N.º 25

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 24, observamos que un 43% de los beneficiarios están de acuerdo que se implemente con el plan estratégico que existe en el GAD Parroquial Rural de San Isidro lo que motiva a la realización del proyecto de producción tales como peces semovientes, y cacao, un 51% de acuerdo al avance que ejecuta el ejecutivo parroquial, el 4% que no se puede satisfacer el 100% de sus actividades en vista que hay algunos inconvenientes presupuestarios , y un 2% dice malo porque aducen que la autoridad no cumple con las peticiones realizadas por los dirigentes de base.

9. ¿Cree usted que el GAD Parroquial Rural de San Isidro debe tener una visión estratégica a futuro?

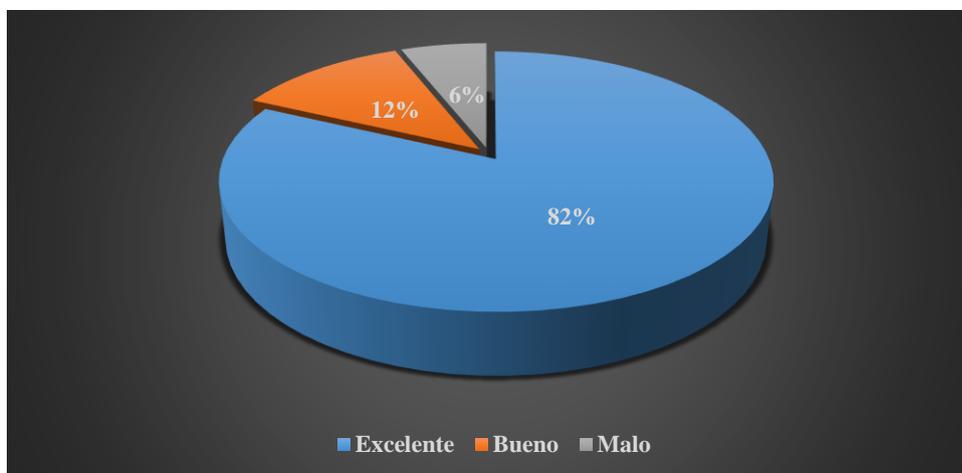
Tabla 26: Visión Estratégica

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	205	82%
Bueno	31	12%
Malo	14	6%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 25: Visión Estratégica



Fuente: Tabla N.º 26

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 25, visualizamos que un 82% pronuncia que la Institución cuenta con toda la voluntad de cumplir todos los objetivos planteados visionando a lo futuro donde hay una esperanza de satisfacer a todos los ciudadanos de la parroquia y firmar convenios y entregar competencias entre las instituciones, el 12% de la población pronuncia que hay una capacidad de la autoridad parroquial pero que no existe los recursos suficientes y voluntad del GAD Municipal del Cantón Morona, y el 6% lo cataloga como malo el

contar con una visión institucional futurística, por lo que se analiza que en su mayoría está de acuerdo en tener este instrumento.

10. ¿Tiene usted conocimiento de alguna obra que se ejecutó con el presupuesto participativo parroquial?

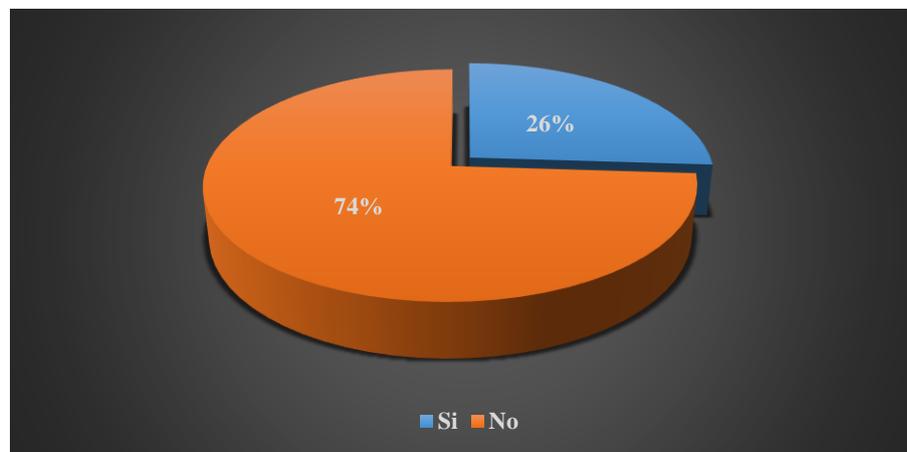
Tabla 27: Presupuesto Participativo Parroquial

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	66	26%
No	184	74%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 26: Presupuesto Participativo Parroquial



Fuente:Tabla N.º 27

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 26, se visualiza observamos que un 26% manifiesta que el espacio físico donde laboran son las adecuadas para desarrollar sus funciones en el Gobierno Parroquial está bien ubicada para atender a su personal que realiza los tramite correspondientes y un 36% cree que no son las ideales para desempeñar su actividad, lo que se deduce que se

debe implementar las condiciones ideales para que el personal pueda dar al máximo de sus capacidades laborales de manera eficiente.

11. ¿El GAD Parroquial Rural de San Isidro cuenta con un personal responsable que informe y recepte inquietudes de los habitantes de la Parroquia?

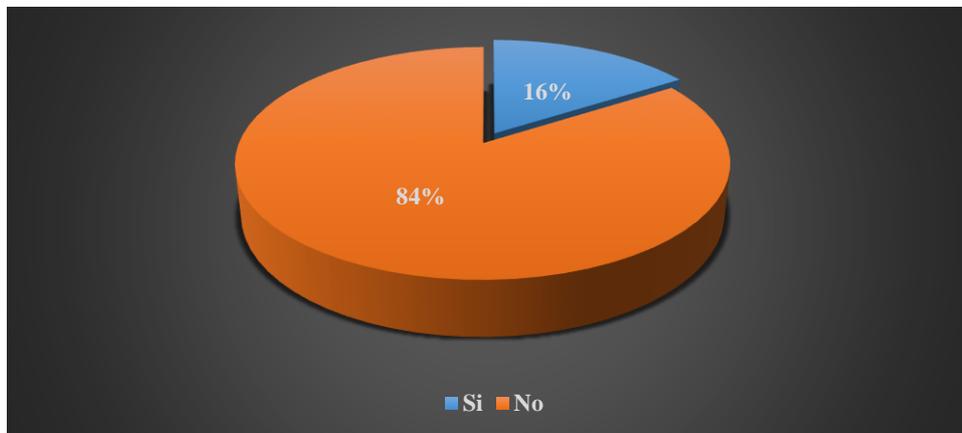
Tabla 28: Personal en atención al usuario

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	16%
No	210	84%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 27: Personal en atención al usuario



Fuente: Tabla N.º 28

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 27, observamos que un 16% de los beneficiarios manifiesta que el GAD Parroquial Rural de San Isidro cuenta con un personal responsable que informe y recepte inquietudes de los habitantes de la parroquia de acuerdo las gestiones que realizan los ciudadanos y un 84% cree que no, esto nos permite deducir que se debe implementar el servicio de atención al cliente a los usuarios en la Institución.

12. ¿Cree usted que el Gobierno Parroquial ha gestionado eficientemente con el gobierno Cantonal para promover el desarrollo de los servicios en la parroquia?

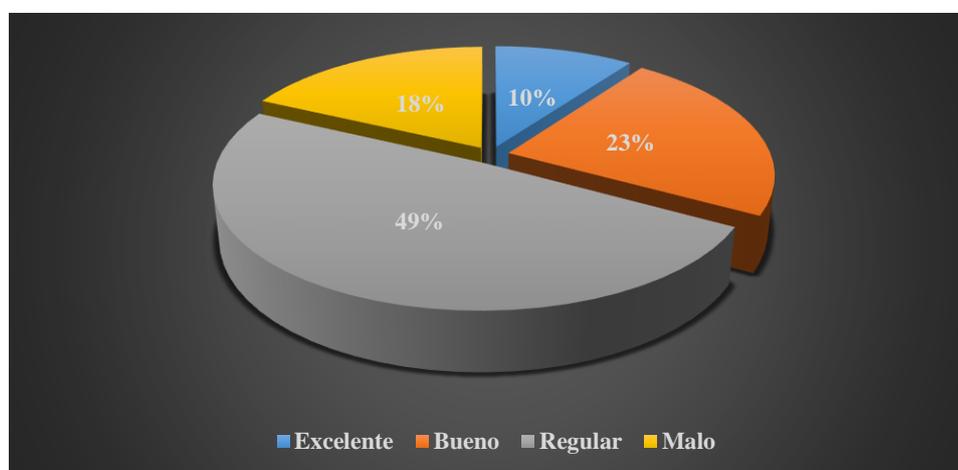
Tabla 29: Cooperación interinstitucional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	25	10%
Bueno	57	23%
Regular	123	49%
Malo	45	18%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 28: Cooperación interinstitucional



Fuente: Tabla N.º 29

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 28, observamos que un 10% de los beneficiarios afirma que el Gobierno Parroquial gestiona eficientemente en el Gobierno Cantonal para promover el desarrollo de los servicios en la parroquia, un 23% es bueno porque el Gobierno Municipal debe entregar las competencias y firmar convenios entre las Instituciones, un 49% regular porque hay ofrecimientos y casi no se cumplen todos los pedidos o gestiones y un 18% malo, por esto se analiza que es necesario que la autoridad competente busque formas de

cumplir mecanismos de acercamiento con burgo maestro y definan os pedidos y proyectos de vital importancia.

13. ¿Considera usted que la cultura organizacional es importante en el Gobierno Parroquial?

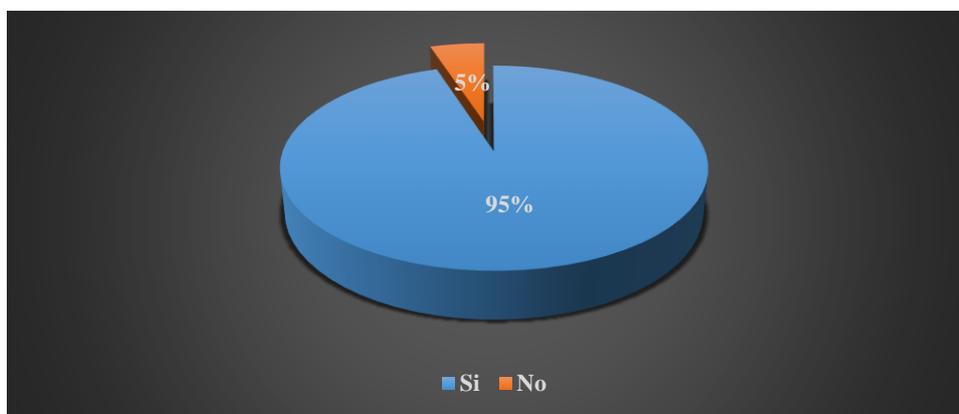
Tabla 30: Cultura Organizacional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	238	95%
No	12	5%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 29: Cultura Organizacional



Fuente: Tabla N.º 30

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 29, observamos que un 95% de los usuarios considera que la cultura organizacional es importante en el Gobierno Parroquial es ahí la importancia de este estudio de fortalezas y destrezas culturales y buenas costumbres dentro de la Institución. Y un 5% cree que no es trascendental, esto nos permite deducir que se debe elaborar e implementar a través de una capacitación la relevancia en los servidores Públicos en la atención de los usuarios.

14. ¿Cómo cataloga usted a los objetivos actuales planteados por el GAD Parroquial Rural de San Isidro?

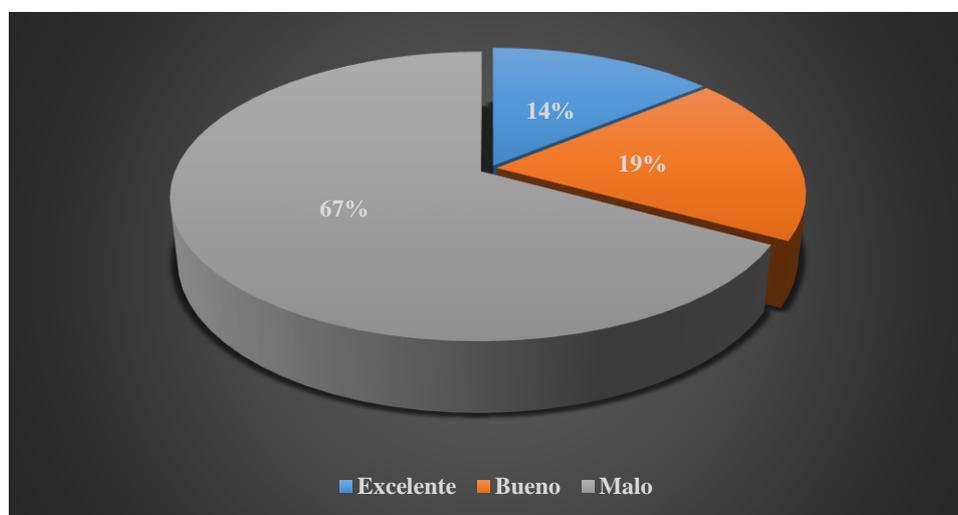
Tabla 31: Objetivos actuales planteados

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	35	14%
Bueno	48	19%
Malo	167	67%
Total	250	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Gráfico 30: Objetivos actuales planteados



Fuente: Tabla N.º 31

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Análisis e Interpretación

En el gráfico N°- 30, observamos que un 14% de los beneficiarios cataloga a los objetivos actuales planteados por el GAD Parroquial de San Isidro excelente porque hay una planificación que cumplir y los programas establecidos cumpliendo la ley, un 19% bueno porque si se ejecuta la planificación y un 67% lo considera mala, esto nos refleja que se debe mejorar los objetivos actuales por unos estratégicos que sean eficientes y eficaces.

3.6 COMPROBACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER

Si el diseño de un Plan Estratégico de desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, permitirá mejorar la calidad de servicios y vida de la población de manera eficiente y eficaz.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TÍTULO

Plan Estratégico de desarrollo institucional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago, periodo 2016 – 2020.

4.2 DATOS DE NUESTRA INSTITUCIÓN

Nombre de la institución: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro.

Parroquialización: 6 de septiembre del 1967, mediante Registro Oficial nro. 206.

Ubicación: Parroquia San Isidro, Cantón Morona, Provincia Morona Santiago.

Dirección: Calle 15 de mayo entre 6 de septiembre y María Flores.

Representante legal: MSc. Darwin Rivadeneira

E-mail: nisc_2108@hotmail.com

Teléfono: 073046354

4.3 DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA ENTIDAD

El proyecto de investigación se desarrolla en la Parroquia Rural de San Isidro, que está ubicada en la parte Noroeste del cantón Morona en la provincia de Morona Santiago, tiene una extensión de 9,74 Km². (973,84Ha.). La población con la que se cuenta es de 785 habitantes de entre 20 años a 60 años, según el último censo de población que realizó el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en el año 2010.

La Parroquia Rural de San Isidro, se identifica por su actividad agrícola y ganadera, y tiene una característica muy especial ya que su conformación territorial puede definirse como urbana, sin embargo administrativamente es rural por lo que su Junta Parroquial tiene competencias de ese nivel que limitan su accionar consecuentemente atender debidamente a la población.

4.4 FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS

4.4.1 Misión

El Gobierno de San Isidro, continuará siendo una institución encargada al servicio de la comunidad, en donde todos los esfuerzos de los miembros de esta institución estén dirigidos a solucionar las necesidades básicas, así como también la organización que liderará y que estará comprometida en todas las acciones emprendedoras y de progreso comunitario.

4.4.2 Visión

La parroquia San Isidro hasta el año 2020, será una comunidad solidaria que cuente con servicios básicos, que permitan un desarrollo armónico y equilibrado en los aspectos políticos, social, económico y administrativo. Donde la educación sea una garantía para una formación integral de todos los niños y jóvenes. Cuyo desarrollo poblacional esté acorde con una urbanización aprobada por la municipalidad. Cuya población posea asesoramiento técnico capaz de forjar su propio desarrollo, en proyectos, garantía para crear fuentes de trabajo que brinden la estabilidad familiar. Con un Gobierno Parroquial fortalecido, confiable, impulsor de obra pública. Que tenga el respaldo y apoyo participativo de sus habitantes.

4.4.3 Objetivos

General:

Lograr que los miembros del Gobierno Parroquial de San Isidro, se sientan orgullosos de servir a la comunidad demostrando responsabilidad, dinamismo cumpliendo las leyes y reglamentos y más disposiciones establecidas, capaz de ser un ente forjador del desarrollo de nuestra Parroquia, a través de un trabajo coordinado con todas las autoridades.

Específicos:

- a. Cumplir con todas las disposiciones determinadas en la constitución, leyes y reglamento de los Gobiernos Parroquiales.
- b. Desplegar gestiones en función del desarrollo equilibrado en la comunidad.
- c. Lograr el manejo honesto y responsable de todos los recursos que disponga el Gobierno Parroquial.
- d. Realizar planificaciones anuales de actividades a realizarse, en coordinación con las demás autoridades de la parroquia y líderes comunitarios.
- e. Elaborar proyectos que estén encaminados hacia el desarrollo comunitario.

4.4.4 Valores

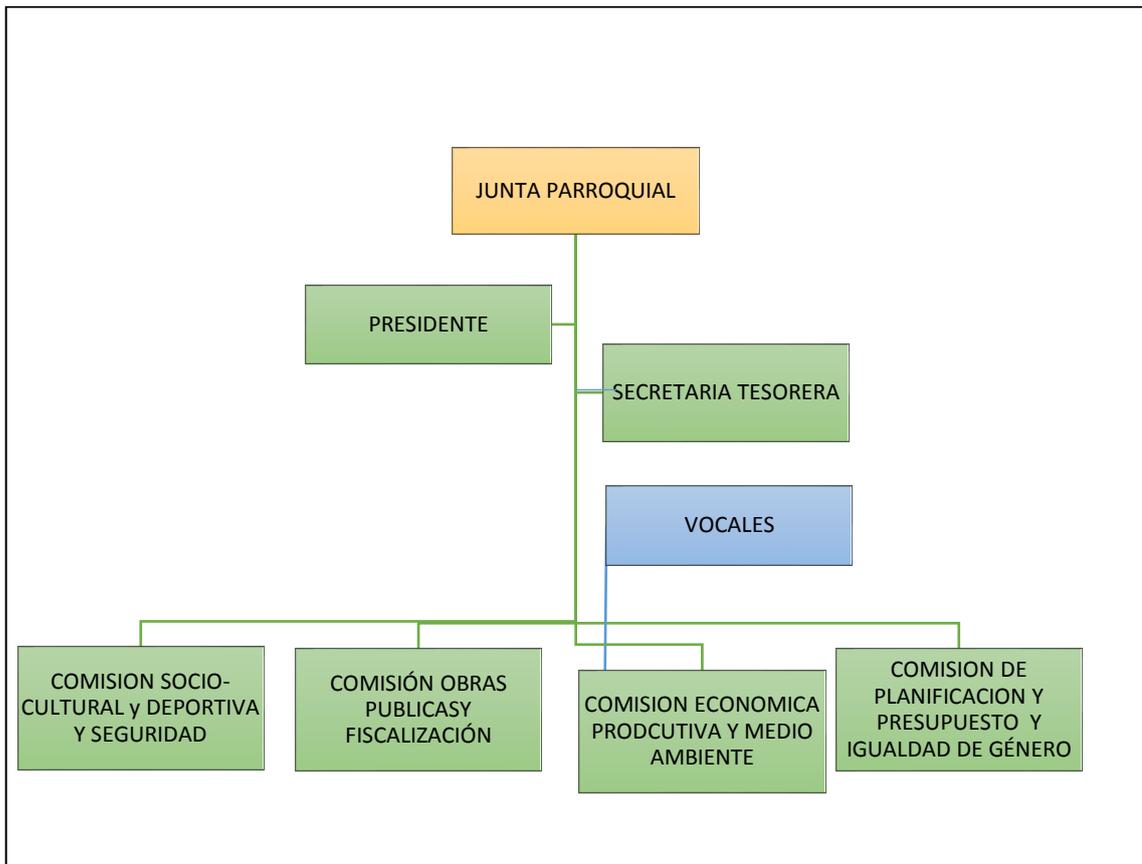
Son valores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, los siguientes:

- **Honestidad.-** Ser transparente en la gestión administrativa y en la utilización de los recursos que asigna el estado central a este gobierno parroquial.
- **Respeto.-** Considerar a cada una de las personas, sobre todo a aquellas que forman parte de esta parroquia, puesto que lo antes mencionado ayuda a mantener buenas relaciones interpersonales en la institución y fuera de ella, además de manera especial considerar al ambiente como un ente que merece protección.
- **Responsabilidad.-** Efectuar con efectividad las funciones y las competencias designadas a este gobierno para garantizar el buen funcionamiento de sus actividades y lograr el desarrollo de la Parroquia San Isidro.
- **Lealtad.-** Cumplir con lo exigido en las leyes que rigen a los Gobierno Autónomos Descentralizados prometiendo fidelidad a la población de la parroquia en el ejercicio de las funciones asignadas al talento humano del gobierno parroquial.

- Responsabilidad Social.- Se encuentra evidenciada en las capacidades humanas que aporta a la construcción de una sociedad junta, que respete y promueva los derechos humanos, el trabajo por la disminución de las diversas formas de pobreza y dependencia.
- Confianza.- Tener seguridad en uno mismo y en los demás, esto ayudara al trabajo grupal y el desarrollo integral.
- Puntualidad.- Encontramos en el lugar que nos corresponde en el momento preciso y respetando el tiempo de los demás.
- Democracia.- Se observa en la corresponsabilidad y el dialogo en la gestión institucional y la expansión de los saberes, la difusión de las ideas y la integración de las culturas.
- Tolerancia.- Se encuentra en la verdad del ejercicio de la razón crítica y dialógica, salvaguardando el derecho de la comunidad a debatir la diversidad y los valores del ser humano.
- Transparencia.- Que se deriva del derecho que tiene la comunidad a ser oportuna, debida y suficientemente informada sobre el manejo institucional.
- Trabajo en Equipo.- Contribuir permanentemente al esfuerzo colegiado de los recursos humanos que coadyuve efectivamente al logro de los objetivos institucionales y del proceso de desarrollo.
- Vocación de Servicio.- Actitud del individuo, el arte de atender de manera especial y natural a un cliente externo o interno, para ello requiere de mayor proactividad, es decir adelante a los hechos, tomar iniciativa de manera reactiva en el momento que se solicite cada uno de los servicios.

4.4.5 Organigrama estructural

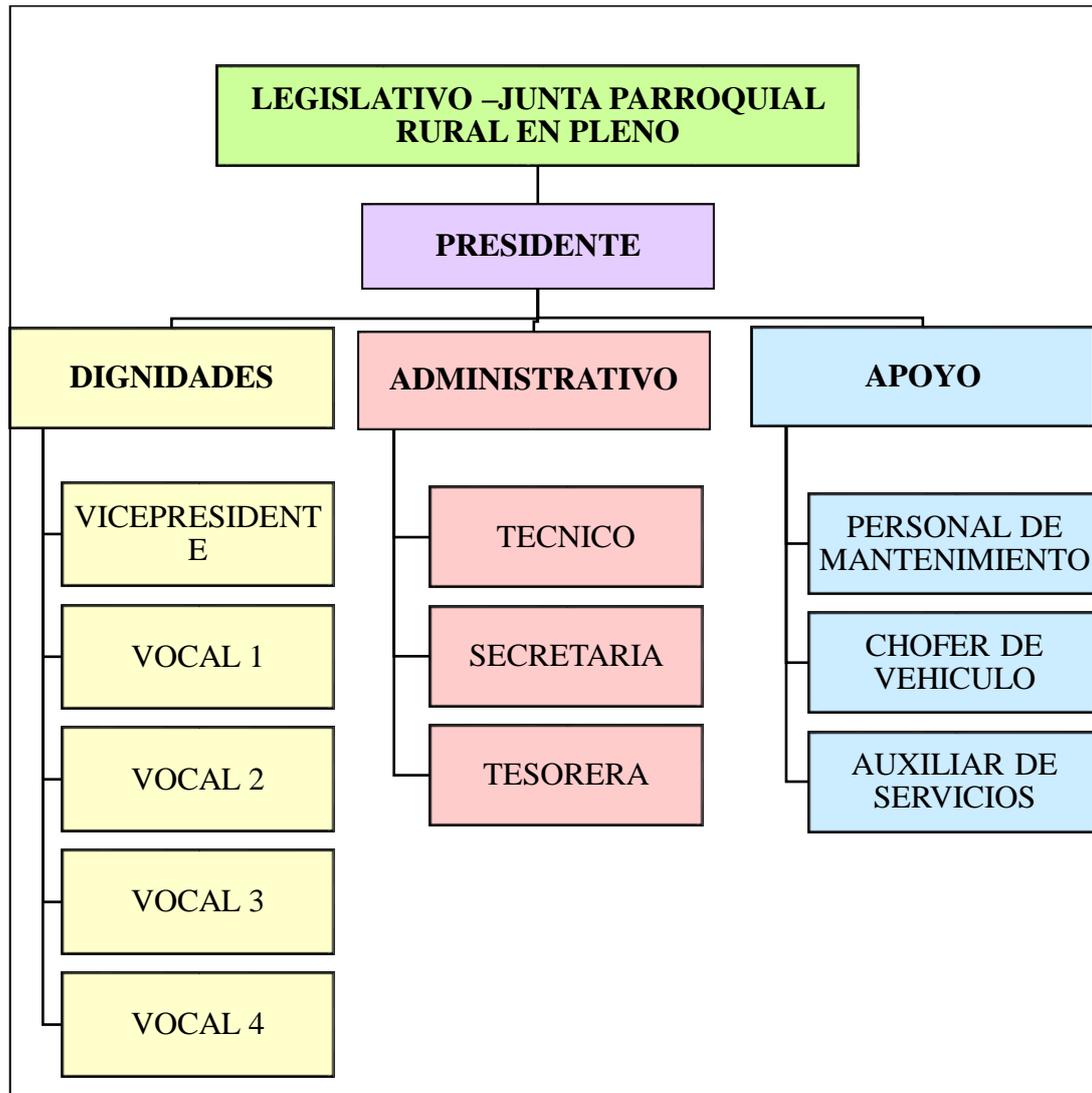
Figura 1: Organigrama actual del Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro



Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Figura 2: Propuesta de la Estructura Orgánica en la administración del GAD Parroquial Rural de San Isidro 2016 -2020



Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huamabaquete

4.4.6 Determinación de los procesos

De las Autoridades

La máxima autoridad legislativa del Gobierno Autónomo Parroquial de san Isidro serán: la Junta Parroquial y la Asamblea Parroquial. El máximo representante ejecutivo será el Presidente del Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro. A Más de las establecidas en el código Orgánico de organización territorial, Autonomía y descentralización, serán

autoridades dentro de su jurisdicción, los Presidentes de los cuatro barrios: (Primavera, La unión, San José, occidental) así como también el presidente de la comunidad El Edén.

Las autoridades del Gobierno parroquial de San Isidro, establecerán una estrecha coordinación con todas las demás autoridades barriales y de la comunidad del Edén, a fin de que todas las gestiones que se emprendan sean de total transparencia y éstas a la vez sean socializadas con la población, capaz de hacer realidad el derecho a la participación ciudadana según los art. 302,303 del COOTAD.

Las autoridades Barriales y de la comunidad del Edén, así como sus directivas, serán elegidos por mayoría de votos de la población de su jurisdicción respectiva; y serán posesionados por las Autoridades del Gobierno parroquial, durarán en sus funciones dos años, y podrán ser reelegidos para un período consecutivo más.

Las autoridades Barriales y de la comunidad del Edén, no serán removidos de su función, mientras no termine su periodo para lo cual fueron elegidos salvo por fallecimiento, migración o abandono del cargo comprobado.

De las sesiones

El Gobierno Parroquial de San Isidro se reunirá ordinariamente dos veces al mes. El día jueves de la primera o segunda semana y el jueves de la tercera o cuarta semana de cada mes; a partir de las 14.30 horas, según las condiciones lo ameriten.

Se realizarán, sesiones ordinarias barriales o comunitaria por lo menos una vez al mes, previa convocatoria con doce horas de anticipación, por sus respectivas autoridades o a pedido de la mayoría de la población barrial o comunidad.

Se realizarán Asambleas Parroquiales ordinarias tal como lo establece la ley orgánica de división territorial y además se convocarán a asambleas Parroquiales extraordinarias en caso de:

- Socializar Proyectos sociales o comunitarios que se pretenda realizar.
- Planificar las festividades Parroquiales (6 de septiembre).

- Organizar acciones para implementar la seguridad ciudadana.
- Toma de resoluciones para solucionar problemas sociales.
- Posesión de las nuevas directivas barriales.
- Realizar talleres de capacitación.

Las comisiones sesionarán ordinariamente por lo menos una vez por mes y extraordinariamente las veces que sean posibles, cuando hayan sido convocados con veinte y cuatro horas de anticipación; por el presidente de la comisión.

Todas las sesiones y asambleas tanto ordinarias como extraordinarias, serán elevadas a una acta que estará firmada por el presidente y la secretaria y; cada año pasarán a los archivos del Gobierno parroquial.

De las comisiones

El Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro conformará cada dos años las siguientes comisiones permanentes:

- a) Comisión de planificación y presupuesto
- b) Comisión socio cultural, deportiva y de seguridad.
- c) Comisión de obras públicas y fiscalización
- d) Comisión económica productiva y medio ambiente
- e) Comisión de igualdad y género.

Cada comisión estará integrada por dos representantes de cada barrio y comunidad, elegidos por el respectivo barrio o comunidad y durarán dos años en sus funciones.

La comisión socio-cultural, deportiva y de seguridad, tendrá a su cargo la organización de eventos que resalten o estén encaminados al rescate de nuestras tradiciones y cultura. Debe ser la gestora para planificar y conmemorar en unidad comunitaria las diferentes fechas cívicas y sociales a fin de que los niños, jóvenes y adultos elevemos el espíritu cívico. Debe presentar con oportunidad la planificación de las festividades de la parroquia

para su análisis y aprobación. Elaborar proyectos y planes de seguridad ciudadana. Planificar y ejecutar actividades deportivas para niños jóvenes y adultos.

La comisión de igualdad y género desplegará acciones que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres de la parroquia, y por sobre todas las cosas concientizar a través de talleres de capacitación en los niños y jóvenes la equidad.

La comisión de obras públicas y fiscalización, tendrá a su cargo la coordinación mingas y de todos los trabajos de obra pública en los barrios y comunidad. Encargado de coordinar la fiscalización de obras que se ejecuten.

La comisión económica productiva y medio ambiente, será la promotora de buscar estrategias para forjar el trabajo cooperativo, asociado e integrador en toda la comunidad. Elaborará proyectos productivos en coordinación con las asociaciones y población. Desplegará acciones tendientes al mantenimiento y conservación del medio ambiente en coordinación con las demás autoridades locales, cantonales y provinciales.

La comisión de planificación y presupuesto tendrá a su cargo la elaboración del presupuesto general en concordancia con el plan de desarrollo y ordenamiento territorial. Todas las comisiones entregarán en la primera semana de Enero la planificación anual de las actividades que se pretenda realizar.

Será responsabilidad del presidente de cada comisión, la elaboración de proyectos a fin de contemplar un presupuesto para el desarrollo y ejecución de los mismos, que tienen que ser entregados en secretaría de la Junta Parroquial, hasta la segunda semana del mes de agosto.

Se conformarán comisiones ocasionales, a pedido del Presidente de La junta parroquial, Presidentes de los barrios y presidente de la comunidad del Edén, según la necesidad y la situación se presenten.

Del régimen disciplinario.

- Cuando un vocal legalmente convocado no asista a una sesión ordinaria sin la respectiva justificación, serán multados y descontados con veinte dólares americanos de su sueldo respectivo. Y la ausencia a una sesión extraordinaria será multada con diez dólares.
- Los Vocales del Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro, laborarán ocho horas diarias, con el siguiente horario.
- De ocho de la mañana a doce y media del día realizarán trabajos relacionados con su comisión respectiva, y seguimiento de las acciones o gestiones emprendidas. De una y media de la tarde hasta las cinco de la tarde laborarán en las oficinas del Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro, coordinando trabajos con el ejecutivo.

La ausencia de cualquier vocal a su lugar de trabajo sin la respectiva justificación será motivo de sanción con el descuento proporcional del tiempo de ausencia.

Cada año en la primera semana de agosto los vocales entregarán en asamblea parroquial el informe de sus actividades realizadas a favor de la comunidad.

Las autoridades Barriales y de la comunidad del Edén, Cada año en la última semana del mes de julio entregarán las necesidades priorizadas para contemplar en el presupuesto respectivo, y de no hacerlo será de su exclusiva responsabilidad.

Los vocales según sus comisiones, serán convocados o comunicados para asistir a talleres o sesiones de trabajo ya sea organizado por el Gobierno parroquial Autónomo Parroquial de San Isidro u otras instituciones, será motivo de sanción con el descuento proporcional del tiempo de ausencia.

Todos los vocales deberán participar obligatoriamente en las diferentes mingas ya sean comunitarias o barriales y en caso de ausencia injustificada serán multados y descontados con veinte dólares americanos.

Las comisiones ocasionales que hayan sido delegadas por el Presidente del Gobierno Autónomo Parroquial de San Isidro, deben ser cumplidos eficientemente y en la sesión ordinaria entregarán el informe del trabajo realizado y en caso de incumplimiento será motivo de sanción con veinte dólares americanos.

4.4.7 Matriz FODA del análisis interno y externo

Para poder sintetizar cada uno de los factores que intervinieron tanto en el análisis interno como externo es necesario determinar mediante ellos las fortalezas, oportunidades, debilidades y las amenazas a través de una matriz como observaremos a continuación:

Tabla 32: Matriz FODA del análisis internos y externos

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos propios para inversión publica 2. Descentralización y autonomía en la toma de decisiones 3. Proyectos en ejecución 4. Convenios Interinstitucionales 5. Infraestructura física adecuada. 6. Estructura orgánica definida. 7. Reglamentos internos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inexistencia de un departamento de planificación. 2. No se cuenta con Planes Estratégicos. 3. Insuficiente personal con conocimiento de planificación. 4. Limitado conocimiento de las políticas públicas PDOT. 5. No se cuenta con manual de procedimientos y funciones. 6. Reducida participación ciudadana 7. No existe un plan de capacitación institucional
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cooperación Interinstitucional 2. Apoyo de los organismos del Gobierno Central. 3. Convenios y financiamiento externo. 4. Políticas gubernamentales estables. 5. Apoyo de las ONG'S 6. Apoyo de los líderes comunitarios y de las asociaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.5. Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de un departamento específico de planificación estratégico. 6.3. Realizar reuniones con autoridades cantonales y provinciales para integrar una comisión de gestión de proyectos de desarrollo. 2.2. Dinamizar las relaciones con los gobiernos seccionales para las peticiones de capacitación técnica y humana para el desarrollo institucional. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Implementar un departamento de planificación estratégica 5.3. Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de San Isidro en conocimientos de diseño y aplicación de la planificación estratégica. 6.6. Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa a través de la convocatoria a la ciudadanía para conocer sus inquietudes y opinión.

AMENAZAS	ESTRATEGIAS (FA)	ESTRATEGIAS (DA)
<p>1. Apoyo insuficiente de los otros niveles de Gobierno.</p> <p>2. Cambio de autoridades gubernamentales</p> <p>3. Insuficiente coordinación entre niveles de gobierno.</p> <p>4. Fenómenos naturales (zona de riesgo)</p> <p>5. Desinterés de grupo poblacional en participación de actividades institucionales.</p>	<p>2.3. Realizar talleres con los líderes cantonales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos.</p> <p>1.1. Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial de San Isidro para mejorar el desarrollo de sus proyectos.</p> <p>2.8. Fortalecer las relaciones con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través del PDOT.</p> <p>5.2. Determinar el nivel de satisfacción de los beneficios mediante criterios de evaluación por parte de organismos externos.</p> <p>1.4. Fijar normas y políticas para una administración eficiente y el mejor manejo de los recursos.</p>	<p>1.3. Impulsar la transferencia de conocimientos de planificación entre el talento humano y los Directivos mediante talleres participativos.</p> <p>5.6. Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana para fortalecer la gestión pública.</p> <p>5.7. Establecer un cronograma de actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.</p> <p>1.8. Definir planes de acción que permitan conseguir un modelo de gestión pública de calidad en beneficio a la población de San Isidro.</p>

Fuente: Diagnostico del FODA en el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

4.5 EJECUCIÓN ESTRATÉGICA

4.5.1 Plan Operativo Anual 2016

Tabla 33: Plan Operativo Anual 2016

PLAN OPERATIVO ANUAL 2016							
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO							
PROYECTOS ACCIONES	EJES ESTRATEGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Recuperación y rehabilitación de albarradas y pozos	Ambiental	Recuperación del patrimonio natural y paisajístico	GAD Provincial de Morona Santiago.	GAD Parroquial de San Isidro	5.000,00	8 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de abril
Reforestación Vial	Ambiental	Recuperación del patrimonio natural y paisajístico	GAD Provincial de Morona Santiago.	GAD Parroquial de San Isidro	5.000,00	9 meses	El proyecto inicia en marzo y se extiende hasta el 2016.
Estudio y diseño de normas de compatibilidad entre actividades económicas del perfil amazónico de la parroquia	Económico –Productivo	Incrementar el porcentaje de área de territorio bajo conservación o manejo ambiental	GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	2.500,00	8 meses	Se efectuara hasta el mes de Diciembre
Capacitación en administración pesquera	Económico –Productivo	Aumentar el porcentaje de la PEA que recibe capacitación publica para su beneficio profesional	GAD Parroquial de San Isidro	GAD Parroquial de San Isidro	5.000,00	6 meses	Las capacitaciones inician en el mes de junio del 2016.
Servicios comunitarios de Salud	Socio Cultural	Aumentar la calificación de los servicios de Salud	GAD Parroquial de San Isidro	GAD Parroquial de San Isidro	3.000,00	5 meses	Inicia en el mes de agosto y se extiende has el 2017.

PLAN OPERATIVO ANUAL 2016							
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO							
PROYECTOS ACCIONES	EJES ESTRATEGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Consejo Parroquial de Salud	Socio cultural	Aumentar la calificación de los servicios de Salud	GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	1.000,00	6 meses	Sera conformado mediante reuniones mensuales
Atención a grupos de atención prioritaria	Socio cultural	Aumentar la percepción de calidad de los servicios públicos	GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	9.500,00	5 meses	Se efectuará a partir del mes de febrero
Red de parques infantiles barriales con juegos infantiles	Asentamientos humanos	Triplicar el porcentaje de la población que realiza actividades físicas	GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	45000,00	10 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de febrero
Centros de desarrollo humano	Asentamientos humanos	Aumentar la calificación con respecto a su satisfacción con la vida	GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	55.000,00	8 meses	Se coordinaran mensualmente
Ampliación y mantenimiento del sistema de alcantarillado sanitario urbano	Asentamientos humanos	Alcanzar el acceso a los servicios de saneamiento	GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	30.000,00	8 meses	Inicia la primera del proyecto en el mes de mayo y se prolonga por los 4 años
Mejoramiento de viviendas	Asentamientos humanos	Aumentar la calificación con respecto a su satisfacción con la vida	GAD Provincial de Morona Santiago y GAD Municipal de Morona	GAD Parroquial de San Isidro	50.000,00	8 meses	Inicia la primera etapa del proyecto en el mes de mayo

PLAN OPERATIVO ANUAL 2016							
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO							
PROYECTOS ACCIONES	EJES ESTRATEGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Facilidades de acceso a la población a las TICS/página Web/Diseño de imagen	Movilidad, Conectividad y Energía	Aumentar la percepción de calidad de los servicios públicos	GAD Municipal de Morona.	GAD Parroquial de San Isidro	8.000,00	6 meses	Se realizara mediante reuniones mensuales
Proyecto de implementación departamental de planificación	Gestión Institucional	Gestionar a través de la cooperación interinstitucional la implementación de la unidad de planificación estratégica personalizada	Organismos Gubernamentales	GAD Parroquial de San Isidro	30.000,00	10 meses	Se iniciara en el mes de febrero hasta diciembre
Establecer convenios con organismos externos	Gestión Institucional	Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial de San Isidro	Organismos Gubernamentales y ONG'S	GAD Parroquial de San Isidro	10.000,00	4 meses	Se realizara en el mes de mayo
Sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.	Gestión Institucional	Gestionar la implementación de un sistema interno seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública	GAD Parroquial de San Isidro	GAD Parroquial de San Isidro	5.000,00	8 meses	La primera etapa del proyecto se inicia en el mes de mayo

PLAN OPERATIVO ANUAL 2016							
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO							
PROYECTOS ACCIONES	EJES ESTRATEGICOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS		PLAZO	OBSERVACIONES
				FUENTE	VALOR		
Proyecto de capacitaciones de planificación estratégica al talento humano	Talento Humano	Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de San Isidro en conocimiento, diseño y aplicación de la planificación estratégica	SENPLADES y GAD Parroquial de San Isidro	GAD Parroquial de San Isidro	1.800,00	4 meses	Se realizaran 4 meses al año
Proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial	Talento Humano	Capacitar a los miembros del GAD Parroquial de San Isidro en políticas públicas del PDOT.	SENPLADES y GAD Parroquial de San Isidro	GAD Parroquial de San Isidro	2.000,00	4 meses	Se realizaran 4 meses al año
Proyecto de implementación de un sistema de rendición de cuenta	Participación Ciudadana	Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana y mejorar el sistema de información de la gestión administrativa	GAD Municipal de Morona y GAD Parroquial de San Isidro	GAD Parroquial de San Isidro	2.000,00	3 meses	La primera etapa del proyecto inicio en el mes de septiembre hasta el siguiente año.

Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

4.5.2 Ejes transversales

4.5.2.1 Talento Humano

Objetivo Estratégico

Valorar el talento humano mediante un sistema moderno de administración de recursos humanos para medir el nivel de satisfacción laboral y fortalecer los conocimientos, especialización y el sentido de pertenencia e identificación con la Institución.

Política

Se priorizara la elaboración de estrategias de capacitación, racionalización y optimización de los recursos humanos administrativos.

Estrategia 1

Diseñar programas de capacitación que permitan mejorar el nivel de desempeño en el talento humano.

Acciones

Implementar capacitaciones para fortalecer las políticas gubernamentales.

Capacitar a los miembros del GAD Parroquial Rural de San Isidro en conocimientos, diseño y aplicación de la planificación estratégica.

Implementar un proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Ordenamiento y Territorial.

Estrategia 2

Fijar normas y políticas para una administración eficiente y el mejor manejo de los recursos.

Acciones

Realizar reuniones de motivación para fortalecer los liderazgos y el trabajo en equipo del personal del GAD Parroquial.

Impulsar la transferencia de conocimientos de planificación entre el talento humano y los Directivos mediante talleres participativos.

Metas

Las capacitaciones de políticas gubernamentales se implementaran los tres primeros meses del año 2014 y del año 2015, y permitirá elevar los conocimientos en un 60% de los funcionarios.

Las capacitaciones de planificación estratégica serán constantes, se efectuaran por dos años cada 6 meses a partir del año 2014 y se obtendrá alcanzar un nivel de aprendizaje en un 40% cada año.

Los talleres de capacitación para mejorar los conocimientos de las políticas públicas del PDOT se realizaran los meses de abril y mayo del 2014 y 2015, aumentando su conocimiento en un 60%.

Las reuniones de motivación serán realizadas cada semestre del año 2014 al 2016 y se elevara el desempeño en un 40% cada año.

Reuniones semestralmente desde el año 2014 hasta 2018, para fortalecer el conocimiento de planificación estratégica en un 50%.

4.5.2.2 Gestión Administrativa

Objetivo Estratégico

Implementar un modelo de planificación estratégica que garantice la eficacia y eficiencia de la gestión administrativa del GAD Parroquial con la participación ciudadana.

Política

Se priorizara el cumplimiento de las disposiciones legales y estatales para alcanzar el mejoramiento del desarrollo institucional.

Estrategia 1

Implementar estándares de calidad en la planificación estratégica para la excelencia de los procesos y procedimientos de la organización.

Acciones

Gestionar el proceso de implementación de un departamento de Comunicación Social.
Implementar un sistema de interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.

Implementar un departamento de planificación estratégica.

Aplicar una reingeniería de procesos que permita actualizar los manuales administrativos y la estructura orgánica.

Estrategia 2

Dinamizar las relaciones con los gobiernos seccionales para las peticiones de capacitación técnica y humana para el desarrollo institucional.

Acciones

Realizar reuniones con las autoridades Cantonales y Provinciales para el seguimiento y control de los proyectos en viabilidad.

Socializar con el gobierno estatal la consecución de los proyectos de desarrollo para los habitantes de la Parroquia Rural de San Isidro.

Metas

Las gestiones para la implementación del departamento de comunicación social será el segundo semestre del año 2015 y se reducirá la desinformación habitual de la población en un 70%.

El sistema interno para la gestión pública iniciara a partir del mes de abril del año 2014 y aumentara el desarrollo institucional en un 30%.

La ejecución del proyecto departamental de planificación estratégica se realizara durante los 6 primeros meses del año 2015 alcanzando un 30% de eficiencia en la gestión pública.

La reingeniería de proceso se aplicara en los meses de mayo y junio, dos veces al año alcanzando un 30% de calidad de servicio.

Reunión con los Gobiernos Seccionales cada tres meses en el año 2014 para aumentar la viabilidad de los proyectos en un 20%.

4.5.2.3 Calidad de Servicio

Objetivo Estratégico

Mejorar la calidad de servicio mediante la preparación, capacitación y motivación de los miembros de la Institución garantizando a la población una atención especializada y lograr el nivel de satisfacción de los usuarios.

Política

Todos los GAD Parroquiales desde sus diversas áreas de gestión contribuirán de manera operativa a brindar servicio de calidad y calidez como parte fundamental de la Institución para cumplir con la misión establecida.

Estrategia 1

Diseñar planes y programas que permitan incrementar las capacidades de gestión del nivel operativo y conseguir un modelo de gestión pública de calidad.

Acciones

Gestionar los procesos para el desarrollo de un manual de procedimientos y funciones que oriente la gestión del trabajo del talento humano.

Determinar el nivel de satisfacción de los beneficiarios mediante criterios de evaluación por parte de organismos externos.

Organizar y asistir a eventos referentes a la atención al usuario y las relaciones humanas realizadas por la administración.

Diseñar un plan de rendición de cuentas e involucrar a los actores sociales, para fortalecer la calidad de servicio y dar a conocer los resultados de la gestión administrativa.

Metas

Gestión de procesos se realizara el segundo semestre del año 2015 y elevara el nivel de desempleo un 35%.

Evaluaciones internas y externas aplicadas de manera semestral a partir del año 2014, alcanzando un nivel de satisfacción en un 30%.

Los cursos de relaciones humanas se efectuaran durante dos meses a partir del año 2015 y elevar en un 40% el nivel de productividad de la calidad de servicio.

El Plan de rendición de cuentas se iniciara a partir del mes de marzo del 2015 reduciendo el porcentaje de desinformación de actividades para la población.

4.5.2.4 Participación Ciudadana

Objetivo Estratégico

Garantizar un sistema de participación ciudadana eficiente en la gestión pública del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, a través de la conformación de un comité de desarrollo ciudadano que permita la interacción comunitaria.

Política

Se impulsaran planes, programas y proyectos de servicio a la comunidad que contribuyan a la solución de los problemas en la población.

Estrategia 1

Definir líneas de acción encaminadas a promover la equidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

Acciones

Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa a través de convocatorias a la ciudadanía para conocer sus inquietudes y opiniones.

Implementar un nuevo sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana para fortalecer la gestión pública.

Establecer un cronograma de actividades de participación ciudadana para incentivar a los beneficiarios a formar parte de ella.

Realizar reuniones de trabajo con los funcionarios para mejorar la participación ciudadana tanto para miembros del GAD Parroquial como para sus beneficiarios.

Metas

Alcanzar el 40% de participación ciudadana mediante el sistema de información que se realizara el segundo semestre del año 2015.

Sistema de rendición de cuentas empezara a partir del mes de agosto del año 2014 y elevar un 30% de verificación de resultado de la gestión.

Cronograma de actividades a partir del mes de abril del año 2014 y elevar el porcentaje de participación de la ciudadanía.

Las reuniones de trabajo de participación ciudadana se realizaran cada tres meses logrando la integración en un 30%.

4.5.2.5 Desarrollo Institucional

Objetivo Estratégico

Alcanzar la eficiencia de la gestión administrativa mediante la planificación estratégica con la participación ciudadana e implementación de un sistema de control para garantizar un efectivo desarrollo institucional.

Política

Coordinación permanente y colaboración con todas las áreas del Gobierno Parroquial para contribuir al desarrollo institucional.

Estrategia 1

Implementar proyectos de dirección y control de la planificación para garantizar el desarrollo institucional.

Acciones

Gestionar nivel de la cooperación internacional la implementación de la unidad de planificación estratégica personalizada.

Diversificar las fuentes de financiamiento del presupuesto del GAD Parroquial Rural de San Isidro para mejorar el desarrollo de sus proyectos.

Realizar un programa de capacitación en gestión pública y planificación estratégica dirigidos a los miembros de la Institución.

Estrategia 2

Realizar reuniones con autoridades cantonales y provinciales para fortalecer las relaciones gubernamentales.

Acciones

Realizar talleres con los líderes cantonales para socializar el progreso de los proyectos en ejecución y conseguir el apoyo de los mismos.

Desarrollar un cronograma de actividades en conjunto con los organismos gubernamentales para el mejoramiento del desarrollo institucional a través del PDOT.

Metas

Gestión a realizarse a partir del mes de junio del año 2016.

Reuniones con autoridades se realizaran trimestralmente a partir del año 2016.

Incrementar los conocimientos en un 30% con el proyecto de capacitación que se ejecutara cada 6 meses a partir del mes de agosto del 2016.

Alcanzar el 25% de ejecución de proyectos mediante talleres con líderes cantonales se efectuaran cada 4 meses a partir del 2016.

Fuentes de financiamiento presupuestaria se realizara anualmente.

Realizar cronogramas anualmente a partir del año 2016 y elevar el desarrollo institucional en un 20%.

4.5.3 Programas y proyectos

Tabla 34: Programas y Proyectos

PROGRAMAS	PROYECTOS	PLAZO
Programa para mejorar la calidad de vida de la población	Recuperación y rehabilitación de albarradas y pozos	Abril 2014 hasta septiembre 2016
	Reforestación vial	Marzo 2014 hasta enero 2016
	Servicios Comunitarios de salud	Agosto 2014 hasta noviembre 2015.
	Atención a grupos de atención prioritaria	Febrero 2014 hasta Febrero 2015.
	Red de parques infantiles barriales con juegos infantiles	Febrero 2014 hasta marzo 2017
	Ampliación y mantenimiento del sistema de alcantarillado sanitario urbano	Mayo 2014 hasta Febrero 2018

Programa para mejorar la calidad de servicio de la población	Mejoramiento de viviendas	Mayo 2014 hasta Septiembre 2015.
	Proyecto de implementación de un sistema de rendición de cuentas.	Septiembre 2014 hasta Agosto 2015.
	Capacitación en administración pesquera	Junio 2014 hasta octubre 2015.
Programa para fortalecer la gestión pública en los procesos y procedimientos	Proyecto de implementación departamental de planificación	Febrero 2014 hasta Diciembre 2014.
	Establecer convenios con organismos externos	Mayo 2014 hasta Septiembre 2014
	Sistema interno de seguimiento, supervisión y fiscalización de la gestión pública.	Mayo 2014 hasta Marzo 2015
Programa de capacitación en gestión pública y planificación estratégica	Proyectos de capacitación de planificación estratégica al talento humano	Agosto 2014 hasta abril 2015
	Proyecto de capacitación para fortalecer las políticas públicas del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.	Agosto 2014 hasta abril 2015
Programa de promoción Turística	Proyecto de desarrollo turístico artesanal	Mayo 2014 hasta Marzo 2015
	Proyecto de desarrollo artesanal	Mayo 2014 hasta Marzo 2015

Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

4.5.4 Presupuesto

El trabajo propuesto para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Isidro que se ha iniciado a través de esta investigación, requiere de un presupuesto para su ejecución y la implementación de la unidad de planificación dentro de la Institución, incluyendo los costos y gastos que se llevaran a efecto.

En el desarrollo de la propuesta se diseñaron varias estrategias que permitirán que el GAD Parroquial logre su desarrollo institucional mediante una gestión eficiente y eficaz, entre las mismas se consideró la implementación de la Unidad de Planificación, para ello se debe conocer el listado de los bienes que se van adquirir para su equipamiento.

Además de esto encontramos el detalle de materiales que se utilizaran para las capacitaciones que se propone realizar al talento humano de la Institución para que de esta manera alcancen los conocimientos especializados de lo que se requiera.

Para la estructuración del área de la unidad de planificación se necesita conocer los costos que se van a invertir en la ejecución de la misma, el área a considerarse es de 32 m², según sus dimensiones 4m x 8m.

Con la implementación de la unidad de planificación, se necesita además incorporar al equipo de trabajo el personal capacitado y especializado para el desarrollo de sus funciones en el área de planificación, para tal efecto se consideró la contratación del mismo.

Los costos detallados anteriormente se consolidan para elaborar el presupuesto general en la implementación del Plan Estratégico para el desarrollo institucional.

Tabla 35: Costos de los bienes a adquirir

PRESUPUESTO DE LA IMPLEMENTACION DEL PLAN ESTRATEGICO PARA EL GAD PARROQUIAL RURAL DE SAN ISIDRO				
CANTIDAD	ACTIVOS FIJOS	AREA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Equipos de computación				
1	Laptop Compaq Dual Core	Unidad de Planificación	\$ 750,00	\$ 750,00
1	Impresora Canon y sistema de tinta continua		\$ 95,00	\$ 95,00
			Total	\$ 845,00
Equipos de Oficina				
1	Teléfono Modelo KSE	Unidad de Planificación	\$ 35, 00	\$ 35,00
1	Aire Acondicionado Split 18.000 btu		\$ 850, 00	\$ 850,00
			Total	\$ 885,00
Suministros de Oficina				
5	Bolígrafo BIC (caja)	Unidad de Planificación y Proyecto de Capacitación	\$ 3,50	\$ 10,50
5	Resmas de hojas Bond		\$ 5,00	\$ 25,00
10	Etiquetas adhesivas (fundas)		\$ 0,90	\$ 9,00
3	Carpetas manila (paquete)		\$ 5,80	\$ 17,40
80	Carpetas colgantes		\$ 0,75	\$ 60,00
50	Cartulina formato A4		\$ 0,60	\$ 30,00
5	Lápices (caja)		\$ 3,50	\$ 17,50
5	Clic mariposa (caja)		\$ 4,20	\$ 21,00
5	Clic pequeño (caja)		\$ 3,40	\$ 17,00
2	Flash Memory HP	Unidad de Planificación	\$ 12,00	\$ 24,00
1	Perforadora		\$ 4,30	\$ 4,30
1	Grapadora		\$ 6,50	\$ 6,50

2	Sacagrapas		\$ 2,50	\$ 5,00
25	Leitz tamaño oficio		\$ 4,80	\$ 120,00
25	Leitz tamaño pequeño		\$3,50	\$ 85,50
			Total	\$ 452,20
Muebles y Enseres				
1	Escritorio con cajonera	Unidad de Planificación	\$ 170,00	\$ 340,00
2	Archivos metálicos de 4		\$ 200,00	\$ 400,00
2	Sillas de escritorio		\$ 80,00	\$ 160,00
			Total	\$ 900,00

Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Tabla 36: Costo del área de la unidad de planificación a implementarse

Área	Rubros	Dimensiones	Área Total	Costo m2	Costo Total
Unidad de Planificación	Paredes	4m x 8m	32 m2	\$ 420,00	\$ 13.440,00
	Instalaciones eléctricas				
	Acabados en general				
	Loza de hormigón armado				

Fuente: Profesional por un Ingeniero Civil del GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Tabla 37: Costo de la incorporación de talento humano

CARGO		JEFE DE PLANIFICACIÓN			
Sueldo Mensual	Décimo tercer sueldo	Décimo cuarto sueldo	Vacaciones	Aporte Patronal	Costo Talento Humano
\$ 1.200,00	\$ 100,00	\$ 28,33	\$ 50,00	\$ 112,00	\$ 1.490,33

Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

Tabla 38: Presupuesto general para la implementación del Plan Estratégico para el desarrollo institucional

DETALLES	COSTO TOTAL
Costo Total de Activos	
Total de Activos	\$ 2.350,00
Total de Construcción	\$ 13.440,00
Total Costo Activos Fijos	\$ 15.790,00
Gastos Mensuales	
Costo Total Suministros de Oficina	\$ 452,00
Costo talento humano (Sueldo + Beneficios Sociales)	\$ 1.490,00
Total Gastos	\$ 1.942,53
Total de Inversión	\$ 17.732,53

Fuente: GAD Parroquial Rural de San Isidro

Elaborado por: Jessica Fernanda Rivadeneira Huambaquete

CONCLUSIONES

- El GAD Parroquial de San Isidro no cuenta con una planificación estratégica, necesariamente para saber a dónde se quiere llegar, lo que ocasiona una gestión administrativa deficiente que no puede tomar decisiones efectivas para su desarrollo institucional.
- La población de San Isidro requiere de un servicio de calidad con transparencia y honestidad en el accionar de la gestión administrativa con un proceso de rendición de cuentas participativo, constante y oportuno.
- Se requiere perfeccionar el sistema de planificación como base para una evaluación constante y poder considerar el profesionalismo de los servicios públicos que presten sus servicios en la Institución.
- La participación ciudadana no se considera fundamental en la gestión administrativa del GAD, de tal manera que se debe fortalecer el derecho a la información pública, pues la participación ciudadana exige gobernar con mayor transparencia y rendición de cuentas.
- Para la estructuración del plan estratégico es necesario que todos los niveles de la organización no solamente brinden su apoyo sino se involucren de una manera responsable en cumplimiento de la misión, visión, objetivos políticas y estrategias para que de esta manera se logre alcanzar los objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que la propuesta brindada para el GAD Parroquial de San Isidro sea considerada un instrumento primordial para el mejoramiento del desarrollo institucional, la eficiencia y efectividad de la gestión pública y de esta manera ayudara al cumplimiento de la misión, visión, objetivos y valores que se establecieron en el trabajo de investigación.
- Para el mejor desempeño de las funciones administrativas y el servicio de calidad es necesario que la institución cuente con la Unidad de Planificación para que de esta manera exista una planificación de actividades como lo dispone el COOTAD y la gestión administrativa pueda ser controlada y fiscalizada por un responsable competente.
- Se considera que las estrategias establecidas tienden a involucrar de manera primordial a la población para que sean partícipes de las actividades realizadas y sirvan de apoyo en la búsqueda de alternativas para la solución de conflictos y las necesidades que pueda presentar la Parroquia de San Isidro.
- La participación ciudadana fortalece la gestión pública directa o indirectamente porque se involucran y se comprometen al trabajo comunitario para la realización de obras impulsando la productividad local, provincial y nacional en coordinación con los organismos gubernamentales.
- Para el desarrollo institucional, es necesario también el apoyo y responsabilidad de los organismos seccionales y el gobierno central, mantenerse vinculados con las necesidades y aspiraciones que tiene la Parroquia San Isidro.

BIBLIOGRAFÍA

- Amador, F. (2007). Planeación Estratégica. México: Patria.
- Aranda, A. (2000). Planificación Estratégica. Loja: Cosmos.
- Asamblea. Nacional Constituyente. (2008). Constitución Política de la República del Ecuador. Montecristi: Registro Oficial. Quito: ANC.
- Blanda, T. (2008). Análisis de mercados. Málaga: Vértice.
- Fernández, V. (2006). Desarrollo de sistemas de información. Barcelona: UPC.
- Fred, D. (2003). Conceptos de Administración Estratégica. 9ª ed. México: Prentice Hall.
- Gomez, H. (1999). Gerencia Estratégica. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Hernandez, G. (2011). Investigación de campo. Obtenido de: <http://es.slideshare.net/combertidor/investigacion-de-campo>.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2007). Paradigmas y métodos de la investigación en tiempo de cambio. Caracas: El Nacional.
- Lara, M. I. (2007). Manual básico de revisión y verificación contable. Madrid: Dykinson.
- Llamas, C. (2009). Gestión de alojamientos turísticos. Madrid: Liber Factory.
- Madariaga, J. (2004). Manual Práctico de Auditoría. 3ª ed. Bilbao: Deusto.
- Manes, J. M. (1999). Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional. Buenos Aires: Granica.
- Mantilla, S. (2007). Control Interno Informe COSO. 6ª ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Martinez, D. &. (2005). Elaboración del Plan Estratégico y su implantación a través del cuadro del mando integral. Madrid: Diaz de Santos.
- Mintzberg, H., Et al. (1997). El Proceso Estratégico. conceptos, contextos y casos. México: Prentice Hall.
- Montalván, C. (1999). Los Recursos Humanos para la pequeña y mediana empresa. México: Universidad Iberoamericana.
- Ortiz, B. (2007). Importancia de la incorporación temprana a la investigación científica. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Pacheco, M. (2008). Control en el proceso administrativo. Obtenido de: http://es.slideshare.net/Maria_Carolina/control-en-el-proceso-administrativo-presentation.
- Paris, F. (1998). Planificación Estratégica en las organizaciones deportivas. México: Paidotribo.

- Salcedo, M. (2015) Diseño de un manual de Control Interno para mejorar la recaudación y el control de los recursos en la Unidad Educativa Madre Laura, de Santo Domingo. Santo Domingo: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Serra, E. (2009). Plan estratégico o estrategia para un discurso: el caso de Bilbao. Obtenido de: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-328.htm>
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. 4ª ed. México: Limusa.
- Ugalde, J. (1979). Programación de operaciones. San José: Euned.
- Vergara, F. (2010). Gestión de la Calidad en los servicios, ISO 9001:2008. 4ª ed. Málaga: Eumed.
- Voger, J. (1997). El Proceso Administrativo. 2ª ed. Mexico: Pearson Educación

ANEXOS

Anexo 1: Fotografías

Encuesta efectuada al Presidente, Vocales y Servidores Públicos del GAD Parroquial Rural de San Isidro, del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



Encuesta efectuada a los beneficiarios del plan vereda del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del Cantón Morona de la Provincia de Morona Santiago.



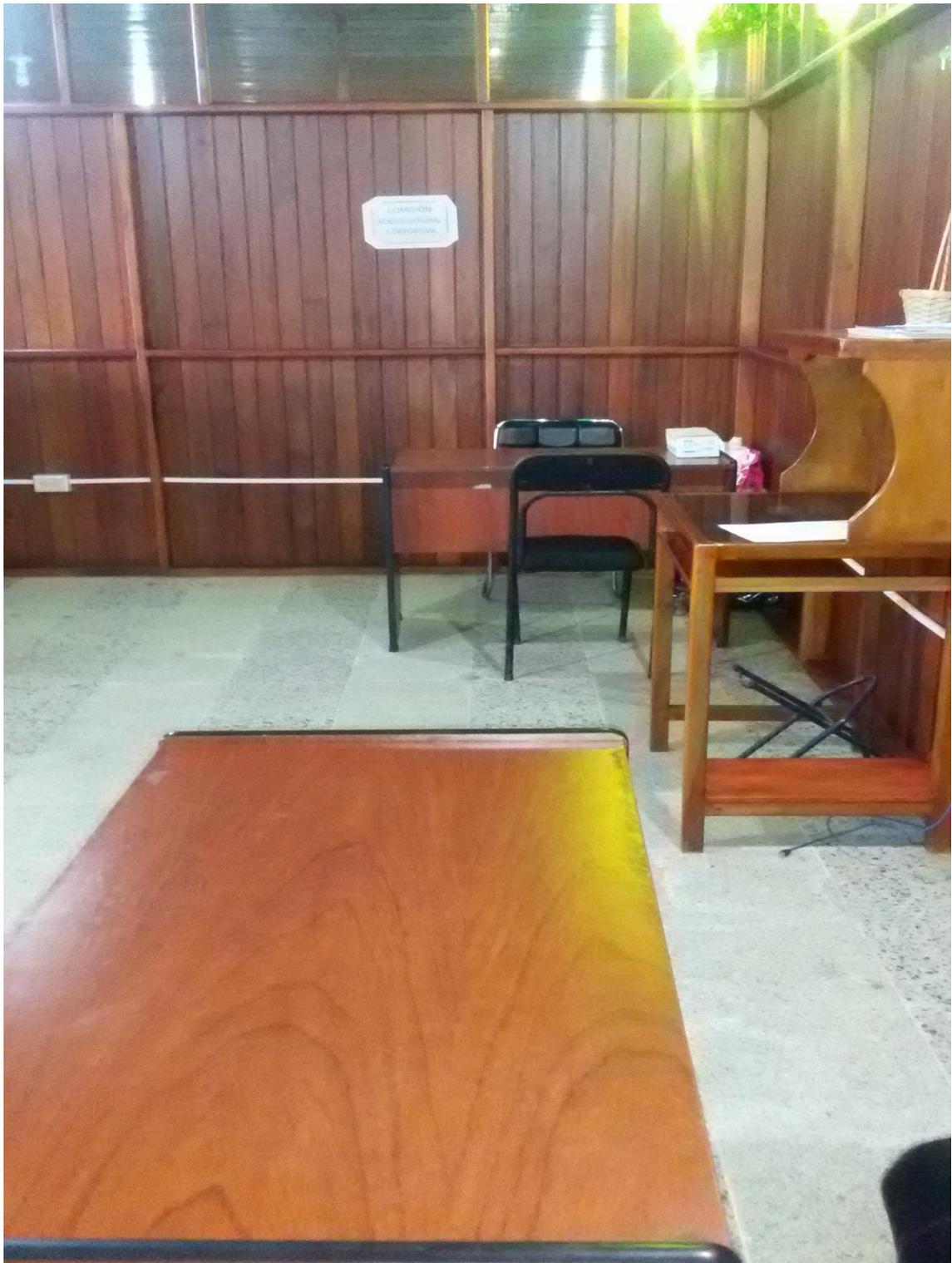
Infraestructura del GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.



Entrada de la oficina de Secretaria del GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



Oficina de los Vocales del GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



Sala de espera del GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



Entrada al GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.



Salida de la junta parroquial rural de san isidro del cantón morona de la provincia de Morona Santiago



El área económica en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



La Dimensión Económica se refiere a la identificación de las actividades productivas dinámicas con mayor capacidad de inserción exitosa en el mercado y con mayores posibilidades de incidir en las condiciones económicas de la población. El análisis identifica los elementos proactivos

Con respecto a lo comercial en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



La producción de leche de la zona 73% vende, en su mayoría a plantas procesadoras de derivados lácteos, a precios que fluctúan entre, 38 y 40 centavos de dólar el litro. En algunos barrios y comunidades de la Parroquia San Isidro, ha dinamizado

Referente a lo agrícola en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.



El 29% del suelo se dedica a la producción de café y cacao el cuál fue reemplazado por cultivos de maracuyá, el resto de la superficie se usa para pastos ya sea cultivado o naturales y mínima parte se dedica a bosque.

La cultura es importante e imprescindible en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



La educación como prioridad en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



Las costumbres y tradiciones como base fundamental en el GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago



La parroquia posee tradiciones, costumbres que se encuentran enraizadas en sus genes, como en comidas en hojas de verde, las curas para los enfermos mordidos de serpientes o las famosas visitas a los seres místicos no son otra cosa que los brujos que los median con plantas medicinales.

Anexo 2: Encuestas efectuada al presidente, vocales y servidores públicos del GAD

Encuesta efectuada al presidente, vocales y servidores públicos del GAD Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.

1. ¿La máxima autoridad del Gobierno Parroquial de San Isidro tiene una misión encaminada a una gestión parroquial efectiva?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

2. ¿La máxima autoridad del Gobierno Parroquial de San Isidro posee una visión que enfoque a las metas establecidas?

Si

No

3. ¿Existe una visión planteada en el Gobierno Parroquial Rural de San Isidro?

Si

No

4. ¿El gobierno parroquial de San Isidro posee los objetivos estratégicos establecidos?

Si

No

5. ¿Cómo calificaría usted las planificaciones cumplidas por el Gobierno Parroquial en el periodo actual?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

6. ¿Es aprovechado el Plan Estratégico de desarrollo institucional de acuerdo a los objetivos planteados en el Gobierno Parroquial?

Si

No

7. ¿Existen ordenanzas de acuerdo a lo estipulado en la Ley que favorezca al Gobierno parroquial de San Isidro?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

8. ¿Existe una planificación correspondiente, para desempeñar las actividades que se realizan en el Gobierno parroquial?

Si

No

9. ¿Existe una información efectiva en el gobierno parroquial de San Isidro que influya en los niveles de la cultura organizacional?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

10. ¿El Gobierno Parroquial cuenta con el POA institucional en donde consta todas las actividades planificadas?

Si

No

11. ¿La máxima autoridad del Gobierno Parroquial de San Isidro cumple con los reglamentos y normas bajo la ley y la Constitución?

Si

No

12. ¿El ejecutivo cumple con las decisiones apropiadas en base al FODA para el mejoramiento institucional?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

13. ¿El presidente de la institución tiene una visión enfocada a los parámetros establecidos institucionalmente?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

14. ¿La autoridad del Gobierno Parroquial ejecuta alianzas estratégicas para la capacitación y mejoramiento con otras instituciones?

Si

No

Encuesta efectuada a los beneficiarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro del cantón Morona de la provincia de Morona Santiago.

1. ¿La máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro, trabaja con responsabilidad en beneficio de la población?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

2. ¿Conoce usted si el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro organiza, coordina y socializa sobre sus actividades de gestión administrativa?

Si

No

3. ¿Sabe usted si el Gobierno Autónomo Descentralizado cuenta con un monto suficiente para satisfacer todas las necesidades prioritarias de la población?

Si

No

4. ¿Cree usted que la máxima autoridad desempeña metas y objetivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Isidro?

Siempre

Casi siempre

A veces

Nunca

5. ¿Considera usted que la máxima autoridad del GAD Parroquial Rural de San Isidro realiza obras en beneficio de la colectividad?

Si

No

6. ¿Cómo cataloga usted al servicio que presta el GAD Parroquial de San Isidro al momento de atender a la ciudadanía?

Excelente

Bueno

Malo

7. ¿Cómo evalúa usted la administración actual del GAD Parroquial Rural de San Isidro?

Excelente

Bueno

Malo

8. ¿Está usted de acuerdo con el plan estratégico que existe en el GAD Parroquial Rural de San Isidro, el cual accede a mejorar el desarrollo institucional?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Malo

9. ¿Cree usted que el GAD Parroquial Rural de San Isidro debe tener una visión estratégica a futuro?

Excelente

Bueno

Malo

10. ¿Tiene usted conocimiento de alguna obra que se ejecutó con el presupuesto participativo parroquial?

Si

No

11. ¿El GAD Parroquial Rural de San Isidro cuenta con un personal responsable que informe y recepte inquietudes de los habitantes de la parroquia?

Si

No

12. ¿Cree usted que el Gobierno Parroquial ha gestionado eficientemente con el gobierno Cantonal para promover el desarrollo de los servicios en la parroquia?

Excelente

Bueno

Regular

Malo

13. ¿Considera usted que la cultura organizacional es importante en el Gobierno Parroquial?

Si

No

14. ¿Cómo cataloga usted a los objetivos actuales planteados por el GAD Parroquial de San Isidro?

Excelente

Bueno

Malo