



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

INGENIERÍA EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TRABAJO DE TITULACIÓN

TIPO: Proyecto de Investigación

Previo a la obtención del título de:

INGENIERO EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TEMA:

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL DE RIO BLANCO, PROVINCIA DE
MORONA SANTIAGO, PERIODO 2016-2020.**

AUTOR:

VÍCTOR HUGO ARÉVALO SALINAS

MACAS – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente trabajo de titulación ha sido desarrollado por el Sr. Víctor Hugo Arévalo, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autoriza su presentación.

Ing. Simón Rodrigo Moreno Álvarez
DIRECTOR

Ing. Raúl Germán Ramírez Garrido
MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Víctor Hugo Arévalo, 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 autor, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 28 de Abril del 2017

Víctor Hugo Arévalo Salinas

C.C. 140041384-3

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico con toda humildad en primer lugar a Dios, quién ha bendecido el camino para culminar mis estudios y así alcanzar ésta meta trazada.

A mis padres, a quienes les debo la vida, ellos que con su amor y apoyo incondicional han estado presentes en todo momento, por creer en mí, esta gran etapa de mi vida les dedico con mucho amor.

A mi amada esposa e hijos quienes son la razón de mi vida, motivadores esenciales para poder lograr este objetivo. A mi familia y amigos quienes de manera directa o indirecta me impulsaron a concluir con esta etapa de mi vida.

Víctor Hugo Arévalo Salinas

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminar mi camino y permitirme culminar ésta etapa.

A mis queridos padres, esposa e hijos quienes me brindaron su apoyo incondicional en todo momento.

Gratitud a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo por su inmensa labor de enseñanza en su modalidad a distancia, mediante la cual nos ha dado la oportunidad de aprender valores éticos y principios de vida.

Al ingeniero Rodrigo Moreno Álvarez e ingeniero Raúl Ramírez Garrido, docentes de la Escuela Superior Politécnica del Chimborazo quienes me orientaron en el desarrollo de la presente investigación.

Al Sr. Diego Coronel, Presidente del Gobierno Autónomo Parroquial Rural de Río Blanco por brindar todas las facilidades para recabar la información requerida para realizar este trabajo investigativo.

Agradezco a todas las personas que de una u otra forma aportaron para la realización del presente trabajo y a su vez mi sueño.

Víctor Hugo Arévalo Salinas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada	i
Certificación del tribunal	ii
Declaración de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido.....	vi
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1 Planteamiento del problema	2
1.1.1 Formulación del problema.....	2
1.1.2. Delimitación del problema	2
1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.3 OBJETIVO	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos Específicos	3
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO –CONCEPTUAL	4
2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	4
2.1.1 El plan.....	4
2.1.1.1 La necesidad de planear.....	4
2.1.2 La estrategia.....	4
2.1.3 Plan estratégico.....	4
2.1.4 Tipos de planeación	6
2.1.5 Importancia de la aplicación del plan estratégico.....	8
2.1.6 Propósitos de la planeación estratégica	8
2.1.7 Características de la planeación estratégica.....	8
2.1.8 Etapas de la planificación estratégica.....	10
2.1.9 Análisis FODA	14

2.1.10	Valores estratégicos	15
2.2	EL GADPR DE RÍO BLANCO	17
2.2.2	Organización de las instituciones parroquiales rurales.....	23
2.2.3	Funciones de la institución parroquial.....	24
2.3	MARCO CONCEPTUAL	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		35
3.1	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1	Método Inductivo	35
3.1.2	Método Deductivo	35
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.2.1	De Campo	35
3.2.2	Documental.....	35
3.3	MODALIDAD.....	35
3.3.1	Cualitativa.....	36
3.3.2	Cuantitativa.....	36
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	36
3.4.1	Técnicas	36
3.4.2	Instrumentos	37
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.6	IDEA A DEFENDER.....	37
3.7	RESULTADOS	38
3.7.1	Entrevista aplicada a los funcionarios del GAD Parroquial Rural de Río Blanco, provincia de Morona Santiago	38
CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		49
4.1	PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE RIO BLANCO, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PERIODO 2016-2020.....	49
4.1.1	Descripción de la parroquia.....	49
4.1.2	Servicios	51
4.1.3	Clientes	51
4.1.4	Intereses de los sectores involucrados	51
4.2	ANÁLISIS DEL MEDIO INTERNO.....	52
4.2.1	Planificación	52

4.2.2	Gestión administrativa	52
4.2.3	Estructura organizacional	53
4.2.4	Talento humano	55
4.2.5	Análisis del medio externo	55
4.2.5.1	Factor político legal	56
4.2.5.2	Factor social.....	56
4.2.5.3	Factor sociocultural	56
4.3	ANÁLISIS FODA	56
4.3.1	Matriz FODA para alcanzar las estrategias	58
4.4	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	60
4.4.1	Misión.....	60
4.4.2	Visión.....	60
4.4.3	Principios y valores institucionales	60
4.4.4	Objetivos institucionales.....	62
4.5	EJES ESTRATÉGICOS	64
4.5.1	Talento humano	64
4.5.2	Gestión administrativa.....	65
4.5.3	Calidad de servicios.....	67
4.5.4	Participación ciudadana	68
4.5.5	Programas y proyectos.....	69
4.5.6	Plan operativo 2017	71
4.6	PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....	74
	CONCLUSIONES	79
	RECOMENDACIONES.....	80
	BIBLIOGRAFÍA	81
	ANEXOS	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: El GADPR de Río Blanco planifica sus actividades.....	38
Tabla N° 2: Quién realiza la planificación en el GADPR	39
Tabla N° 3: Se cumple la planificación realizada por el GADPR.....	40
Tabla N° 4: Conoce la Misión, Visión y Objetivos institucionales	41
Tabla N° 5: Cómo calificaría las actividades del GADPR.....	42
Tabla N° 6: Usted ha participado en la rendición de cuentas	43
Tabla N° 7: El GADPR de Río Blanco posee plan estratégico.....	44
Tabla N° 8: Necesidad del plan estratégico.....	45
Tabla N° 9: Diseño del plan estratégico en base a necesidades.....	46
Tabla N° 10: El plan estratégico ayuda a las necesidades del GADPR.....	47
Tabla N° 11: Capacitación del personal para uso del plan operativo.....	48
Tabla N° 12: FODA estratégico.....	58
Tabla N° 13: Programa y proyectos institucionales.....	69
Tabla N° 14: Plan operativo.....	71
Tabla N° 15: Presupuesto para la implementación del Consejo de Participación Ciudadana 2017 – 2020.....	74
Tabla N° 16: Costo por incorporación talento humano.....	75
Tabla N° 17: Costo implementación Consejo de Participación Ciudadana.....	75
Tabla N° 18: Programa de capacitación al talento humano del GADPR de Río Blanco.....	76
Tabla N° 19: Costo de los programas de capacitación.....	77
Tabla N° 20: Costo implementación del plan estratégico.....	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Proceso de planificación.....	10
Gráfico N° 2: Proceso de ejecución en la planificación estratégica.....	12
Gráfico N° 3: Organigramas GADPR de Río Blanco.....	23
Gráfico N° 4: El GADPR de Río Blanco planifica sus actividades	38
Gráfico N° 5: Quién realiza la planificación en el GADPR.....	39
Gráfico N° 6: Se cumple la planificación realizada por el GADPR	40
Gráfico N° 7: Conoce la Misión, Visión y Objetivos institucionales.....	41
Gráfico N° 8: Cómo calificaría las actividades del GADPR	42
Gráfico N° 9: Usted ha participado en la rendición de cuentas	43
Gráfico N° 10: El GADPR de Río Blanco posee plan estratégico	44
Gráfico N° 11: Necesidad del plan estratégico	45
Gráfico N° 12: Diseño del plan estratégico en base a necesidades	46
Gráfico N° 13: El plan estratégico ayuda a las necesidades del GADPR	47
Gráfico N° 14: Capacitación del personal para uso del plan operativo	48
Gráfico N° 15: Mapa político, provincial, cantonal, parroquial.....	50
Gráfico N° 16: Estructura Orgánica propuesta del GAD Parroquial Rural de Río Blanco	54

RESUMEN

El presente trabajo de investigación Plan Estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco, Provincia de Morona Santiago, período 2016-2020, se ha desarrollado con el propósito de mejorar el desempeño institucional a través de una apropiada gestión pública, para ello fue necesario utilizar técnicas de investigación como la aplicación de encuestas a los funcionarios e interpretar sus apreciaciones sobre el tema propuesto, se llegó a determinar que las actividades en la institución parroquial rural no poseen una guía práctica que permita integrar coherente y concertadamente los planes de desarrollo institucional para promover la cooperación y el acuerdo entre los sectores para la formulación de estrategias, en otro aspecto la institución parroquial no ha realizado un seguimiento sobre el cumplimiento de las políticas públicas que permitan asegurar la modernización de la gestión gubernamental y que estas a la vez contribuyan a alcanzar los objetivos trazados. Para el desarrollo de este trabajo fue necesario el uso de procedimientos enfocados al diseño de una planeación estratégica, competencias y atribuciones otorgados a los GAD's parroquiales rurales y lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, permitiendo enfocar aspectos relevantes dentro de la propuesta formulada, por lo que se ha llegado a concluir que el plan estratégico es una herramienta en la cual se plasma las acciones a tomar en el corto y largo plazo por la institución parroquial rural, creando sinergias entre las autoridades y la ciudadanía para la obtención de sus objetivos, lo recomendable será ejecutar la propuesta con las sugerencias planteadas para orientar a las autoridades sobre el uso de políticas, normas y disposiciones en el ámbito público.

Palabras claves: <CINCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS > <CÓDIGO ORGÁNICO DE ORGANIZACIÓN TERRITORIAL, AUTONOMÍA Y DESCENTRALIZACIÓN> <POLÍTICAS PÚBLICAS> <DESARROLLO INSTITUCIONAL> <COMPETENCIAS > <MORONA SANTIAGO (CANTÓN)>

Ing. Simón Rodrigo Moreno Álvarez
DITECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

The strategic research work plan for the institutional development of Gobierno Autonomo Descentralizado, Rio Blanco, Rural Town, Morona Santiago Province Period 2016-2020 has been developed in order to improve the institutional performance by means of a proper public management. Techniques of investigation were necessary to use with the application of surveys to the staff and interpret their appreciations about the topic, determining that the activities at the Rural institution do not have a guide to allow to integrate coherently and in-concert the plants of institutional development in order to improve cooperation and according to the sectors to from strategist; in another aspect, the institution has not done a monitoring about the public politics fulfilled to assure the modernization of the public management, so that, the contribute to achieve the objectives. For the development of this work it was necessary to use procedures focused to design a strategic planning, competences on attributions given to the GADs rural towns, and established at the organic code of organizational territory, autonomy decentralization focusing relevant aspects in the proposal, therefore, it is concluded that the strategic plan is a tool where the actions are captures by the institutions is short or long terms,, creating synergies between the authorities and citizen to get there objectives. It is recommended to execute this proposal with the synergies planned, in order to guide the use of politic, laws and provisions in the public sphere.

Key Words: <ECONOMIC AND MANAGEMENT SCIENCES> <ORGANIC CODE OF TERRITORIAL ORGANIZATION, AUTONOMY AND DECENTRALIZATION> <PUBLIC POLITICS> <INSTITUTIONAL DEVELOPMENT> <COMPETENCES> <MORONA (CANTON)>

INTRODUCCIÓN

El plan estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco, Provincia de Morona Santiago, período 2016-2020, ha sido desarrollado en cuatro capítulos, los mismos que en su contenido muestran un enfoque particular:

Capítulo I: El Problema; en su desarrollo se muestra las causas que originaron el estudio investigativo, esto lleva a formular y delimitar el problema para posteriormente presentar los motivos que justifican su estudio, para finalizar con la exposición de objetivos de tipo general y específicos.

Capítulo II: Marco teórico – conceptual; este capítulo presenta el sustento teórico que sirve para el desarrollo del plan estratégico y sus etapas, lo que servirá de referente para el posterior desarrollo de la propuesta, ya que guiará cada una los procesos a realizar, es importante destacar que los fundamentos teóricos se encuentran respaldados por la opinión de autores especialistas en el tema de planificación estratégica.

Capítulo III: Marco metodológico; en esta parte del documento se plasma cada una de las técnicas, métodos, instrumentos y tipos de investigación que fueron necesarios para ejecutar el trabajo investigativo y poder sustentar su factibilidad.

Capítulo IV: Marco propositivo; este capítulo muestra el desarrollo de la propuesta el cual presenta un modelo práctico acorde a las necesidades de la institución parroquial rural de Río Blanco, cada una de las estrategias formuladas son una alternativa para que la institución mejore su gestión administrativa en apego a las políticas públicas establecidas para el caso.

Conclusiones y Recomendaciones; este representa el aporte del autor con la formulación de conclusiones sobre los puntos que presentan mayor debilidad durante el proceso y las respectivas recomendaciones para alcanzar la eficiencia administrativa y un grado aceptable de gestión institucional.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

El Plan estratégico institucional, es el compendio de todo el trabajo realizado, el mismo que supone esfuerzo y trabajo de quienes están a la cabeza de las diferentes instituciones públicas. Es un instrumento de planificación, así como una herramienta para el accionar municipal, que servirá de guía para la gestión y la toma de decisiones en los próximos años.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco tiene la necesidad de elaborar un plan estratégico institucional para actualizar la estructura organizacional y la planificación institucional a fin de optimizar los recursos institucionales mediante la aplicación de un plan estratégico donde estén identificados claramente los recursos, la ejecución, tiempos y responsables para cumplir con los objetivos planteados.

1.1.1 Formulación del problema

¿Con el Plan Estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco, Provincia de Morona Santiago, período 2016-2020, se pretende definir las líneas de acción para alcanzar los objetivos institucionales?

1.1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se realizará en la Provincia de Morona Santiago, Cantón Morona, Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Río Blanco, período 2016-2020.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El enfoque de desarrollo de capacidades institucionales busca la introducción de cambios organizacionales intencionados y participativamente planeados, que habilitan a

un gobierno local para actuar como agente de transformación social.

Los cambios de una cultura institucional, a los que apuesta los Gobiernos Autónomos Descentralizados con la planeación estratégica es el esfuerzo sistemático y más o menos formal de una compañía para establecer sus propósitos, objetivos, políticas y estrategias básicas, para desarrollar planes detallados con el fin de poner en práctica las políticas y estrategias, y así lograr los objetivos y propósitos básicos de la sociedad.

Con estas consideraciones es necesario mencionar que toda propuesta de cambio, se realiza en función del desarrollo de capacidades institucionales y el paradigma organizacional la cual privilegia el papel social y su rol de transformación de los gobiernos locales.

1.3 OBJETIVO

1.3.1 Objetivo general

Diseñar el Plan Estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco, periodo 2016 – 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar un diagnóstico situacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco.
- Detectar los puntos fuertes y débiles de, gobierno parroquial.
- Presentar la propuesta sobre la implementación de un Plan Estratégico para potenciar la imagen del GADPR de Río blanco.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO –CONCEPTUAL

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1.1 El plan

De acuerdo a lo manifestado por (Ordaz Zubia, 2015), en su forma más simple se define al plan como la intención y proyecto de hacer algo o como proyecto que a partir del conocimiento de las magnitudes de una economía, pretenden establecer determinados objetivos, además de ser considerado como el conjunto de decisiones explícitas y coherentes para asignar recursos a propósitos determinados, y finalmente se puede decir que es el resultado de un proceso de planificación.

2.1.1.1 La necesidad de planear

Para (Cuero, 2011) manifiesta que la necesidad de planear, esencialmente se deriva del hecho de que toda empresa, o institución opera en un medio que experimenta constantes cambios (tecnológicos, políticos, competitivos, actitudes y normas sociales, económicos) derivados del proceso de globalización. Y también es una de las actividades más arduas y complejas que controla el hombre no hacerla bien no es ningún pecado, pero si lo es contentarse con hacerla menos que bien es por eso que una actividad tan completa como la planeación se compone ciertos procesos a considerar.

2.1.2 La estrategia

El empleo de término estrategia se acopla a la adaptación de recursos y habilidades de una organización la misma que en el entorno cambiante aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas, es abordar la dirección hacia la cual debe dirigirse la organización, su fuerza direccionadora, y otras factores claves que ayudarán a la organización a determinar su accionar futuro. (Espinosa, 2013)

2.1.3 Plan estratégico

Según (Armijo, 2014) el plan estratégico, es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al

camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen.

La Planificación Estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción para alcanzar dichos objetivos.

Desde esta perspectiva la planificación estratégica es una herramienta clave para la toma de decisiones de las instituciones, a partir de un diagnóstico de la situación actual, a través del análisis de brechas institucionales, la Planificación Estratégica establece cuales son las acciones que se tomarán para llegar a un “futuro deseado” el cual puede estar referido al mediano o largo plazo, además nos ayuda a adquirir un concepto muy claro de nuestra organización a través de la formulación de planes y actividades que nos lleven al cumplimiento de metas, permitiendo hacer frente a los rápidos ambientes cambiantes en que opera la organización.

La conclusión a la que se ha llegado es que la planificación estratégica es un proceso que antecede al control de gestión, el cual permite hacer el seguimiento de los objetivos establecidos para el cumplimiento de la misión.

De acuerdo a las manifestaciones de (Navarro, 2012), la planeación estratégica se realiza a nivel de la organización, es decir, considera un enfoque global de la empresa, como todo planeamiento se hace en una ambiente de incertidumbre es móvil y flexible, cada cierto tiempo se debe analizar y hacer los cambios que fueran necesarios. Asimismo, es un proceso interactivo que involucra a todos los miembros de la empresa, los cuales deben estar comprometidos con ella y motivados en alcanzar los objetivos.

2.1.3.1 Objetivos de la planeación estratégica

Para (Aranda, 2012), el objetivo central de la planeación estratégica es logra el máximo provecho de los recursos internos seleccionando el entorno donde se han de desplegar tales recursos y la estrategia de despliegue de recursos.

Los objetivos deben ser cuantificables en términos numéricos, se debe definir el tiempo que llevará el poder cumplirlo, además de que deben ser expresados en términos medibles y deben ser lo suficientemente ambicioso para poder representar un reto a la misma empresa con la finalidad de alentar a los directivos y empleados a mejorar el desempeño y lograr así los objetivos establecidos siempre y cuando estos sean realistas tomando en cuenta factores tanto interno como externos.

Se trata de encontrar un nicho de mercado que la empresa pueda atender mejor que los posibles competidores, donde, por lo tanto, la aplicación de los recursos resulte más provechoso que en otras circunstancias.

Mediante un análisis sistemático de la situación de la organización y su entorno pretende replantear su trayectoria, concentrar los recursos en las actividades más rentables, calcular los riesgos entre varias alternativas y preparar planes de acción.

2.1.4 Tipos de planeación

Para (Contreras, 2016) la planeación toma como referencia los siguientes tipos:

- **Planeación estratégica**

Es una planeación de tipo general proyectada al logro de los objetivos institucionales de la empresa y tienen como finalidad básica el establecimiento de guías generales de acción de la misma. Este tipo de planeación se concibe como el proceso que consiste en decidir sobre los objetivos de una organización, sobre los recursos que serán utilizados, y las políticas generales que orientarán la adquisición y administración de tales recursos, considerando a la empresa como una entidad total.

Las características de la planeación se orientan en:

- Es original, en el sentido que constituye la fuente u origen para los planes específicos subsecuentes.
- Es conducida o ejecutada por los más altos niveles jerárquicos de dirección.
- Establece un marco de referencia general para toda la organización.
- Se maneja información fundamentalmente externa.

- Afronta mayores niveles de incertidumbre en relación con los otros tipos de planeación.
- Normalmente cubre amplios períodos.
- No define lineamientos detallados.
- Su parámetro principal es la efectividad. (Contreras, 2016)

- **Planeación táctica**

Parte de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y se refiere a las cuestiones concernientes a cada una de las principales áreas de actividad de las empresas y al empleo más efectivo de los recursos que se han aplicado para el logro de los objetivos específicos.

La diferencia entre ambas consiste en el elemento tiempo implicado en los diferentes procesos; mientras más largo es el elemento tiempo, más estratégica es la planeación. Por tanto, una planeación será estratégica si se refiere a toda la empresa, será táctica, si se refiere a gran parte de la planeación de un producto o de publicidad.

Algunas de las características principales de la planeación táctica son:

- Se da dentro de las orientaciones producidas por la planeación estratégica.
- Es conducida y ejecutada por los ejecutivos de nivel medio.
- Se refiere a un área específica de actividad de las que consta la empresa.
- Se maneja información externa e interna.
- Está orientada hacia la coordinación de recursos.
- Sus parámetros principales son efectividad y eficiencia. (Contreras, 2016)

- **Planeación operativa**

Se refiere básicamente a la asignación previa de las tareas específicas que deben realizar las personas en cada una de sus unidades de operación.

Las características más sobresalientes de la planeación operacional son:

- Se da dentro de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y táctica.
- Es conducida y ejecutada por los jefes de menor rango jerárquico.
- Sigue procedimientos y reglas definidas con toda precisión.

- Normalmente cubre períodos reducidos.
- Su parámetro principal es la eficiencia. (Contreras, 2016)

2.1.5 Importancia de la aplicación del plan estratégico

Según lo referido por (Cuero, 2011), la importancia de la planeación radica en que sin planes, los administradores no pueden saber cómo organizar a la gente y los recursos; sin un plan, no pueden dirigir con confianza o esperar que otros los sigan. Y sin un plan, los administradores y sus seguidores tienen muy pocas probabilidades de lograr sus metas o de saber cuándo y dónde se están desviando de su camino. El control se convierte en un ejercicio fútil, lo que genera el cometimiento de errores que afectan la salud de toda la organización llevándola a que el cumplimiento de sus objetivos se retrasen o sean imposibles de alcanzar.

2.1.6 Propósitos de la planeación estratégica

El propósito de la planeación estratégica hace referencia a una función o tarea básica de una organización, además de contribuir al alcance de los objetivos entre ellos tenemos:

- **Propósito protector:** este propósito hace referencia a la minimización de los riesgos existentes en la organización y su entorno, la finalidad es reducir la incertidumbre aclarando las consecuencias de una acción administrativa en ese sentido.
- **Propósito afirmativo:** plantea que se debe elevar el nivel de éxito de la organización.
- **Propósito de coordinación:** con la planeación también se busca un esfuerzo combinado de los miembros de la organización, que permitan generar una eficiencia organizacional. (Cuero, 2011)

2.1.7 Características de la planeación estratégica

De acuerdo con (Castelán, 2010), dos son las características de planeación estratégica dado su enfoque a largo plazo:

- La incertidumbre, porque la dirección de la empresa normalmente tendrá informaciones imperfectas en cuanto a su medio ambiente, a la competencia, consumidores e inclusive en cuanto a sus potencialidades.

- La decisión: no obstante la situación de incertidumbre a la cual el dirigente de la empresa hace frente, es imperativo para él, con base en la información con que cuenta, asumir el riesgo y decidir.

Al criterio de (Mintzberg, 2012), las características de la planificación son:

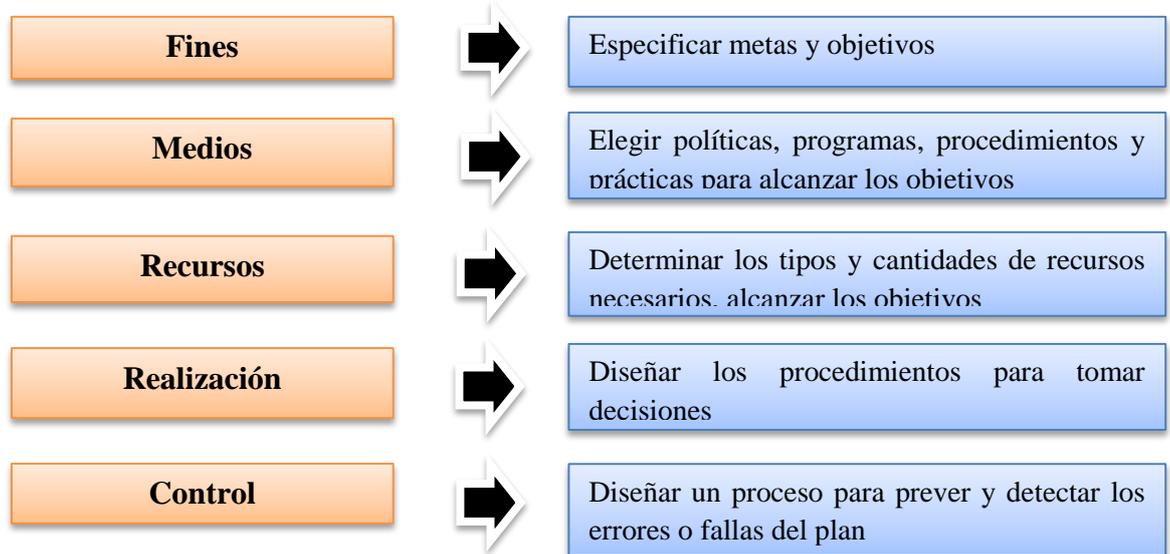
- Las estrategias deben provenir de un proceso controlado y consciente de planificación formal, separado en etapas claras, cada una de ellas delineada a través de listados y sustentada por técnicas.
- En principio, la responsabilidad por ese proceso general descansa en el directivo superior; en lo que se refiere a su ejecución práctica, los responsables son los encargados de la planificación.
- A partir de este proceso, las estrategias aparecen completamente acabadas, listas para hacerse explícitas de modo que puedan ser aplicadas presentando minuciosa atención a los objetivos, presupuestos, programas y planes operativos de diversos tipos.

Según (Rodríguez, 2010) la planeación estratégica es planeación a largo plazo, que enfoca a la organización como un todo y sus principales características son:

- Actividad en la que tiene que intervenir la dirección superior.
- Trata con cuestiones básicas.
- Ofrece un marco para la planeación detallada y para decisiones gerenciales cotidianas.
- Se trata de una planeación de largo alcance.
- Analiza el medio ambiente interno y externo de la empresa.

- **Partes del proceso de planeación**

Gráfico N° 1
Proceso de planeación



Fuente: (Cuero, 2011)

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

2.1.8 Etapas de la planificación estratégica

(De Carlos Atoltze, 2013), manifiesta que la planificación estratégica consideran cuatro fases descritas a continuación:

- **Etapa 1: Análisis del entorno**

Esta parte está enfocada en el diagnóstico, se trata de identificar lo más objetivamente posible las oportunidades (hechos a los que les puede sacar provecho) y las amenazas (circunstancias que pueden perjudicar). Así mismo es necesario un autodiagnóstico con objetividad esto nos permite saber cuáles son las fuerzas (capacidades, competencias o habilidades) que me permitirán aprovechar las oportunidades y también nos ayudarán a identificar las habilidades (o limitaciones) que pueden evitar que compita eficazmente.

- **Etapa 2: Formulación**

Dentro del marco de referencia de la organización que está definida por la misión (mi razón de ser), la visión (cómo me veo en el futuro cercano) y la filosofía y valores (las creencias y la cultura de la empresa) se tendrá un contexto desde el cual se podrá

formular la estrategia con sus componentes, objetivos, plan de acción para lograrlos y capacidades y recursos que permitan llevar a cabo dicho plan.

- **Etapa 3: Programación**

Es la etapa de puente entre la formulación y la ejecución en donde se especifican claramente las metas a alcanzar dichos objetivos.

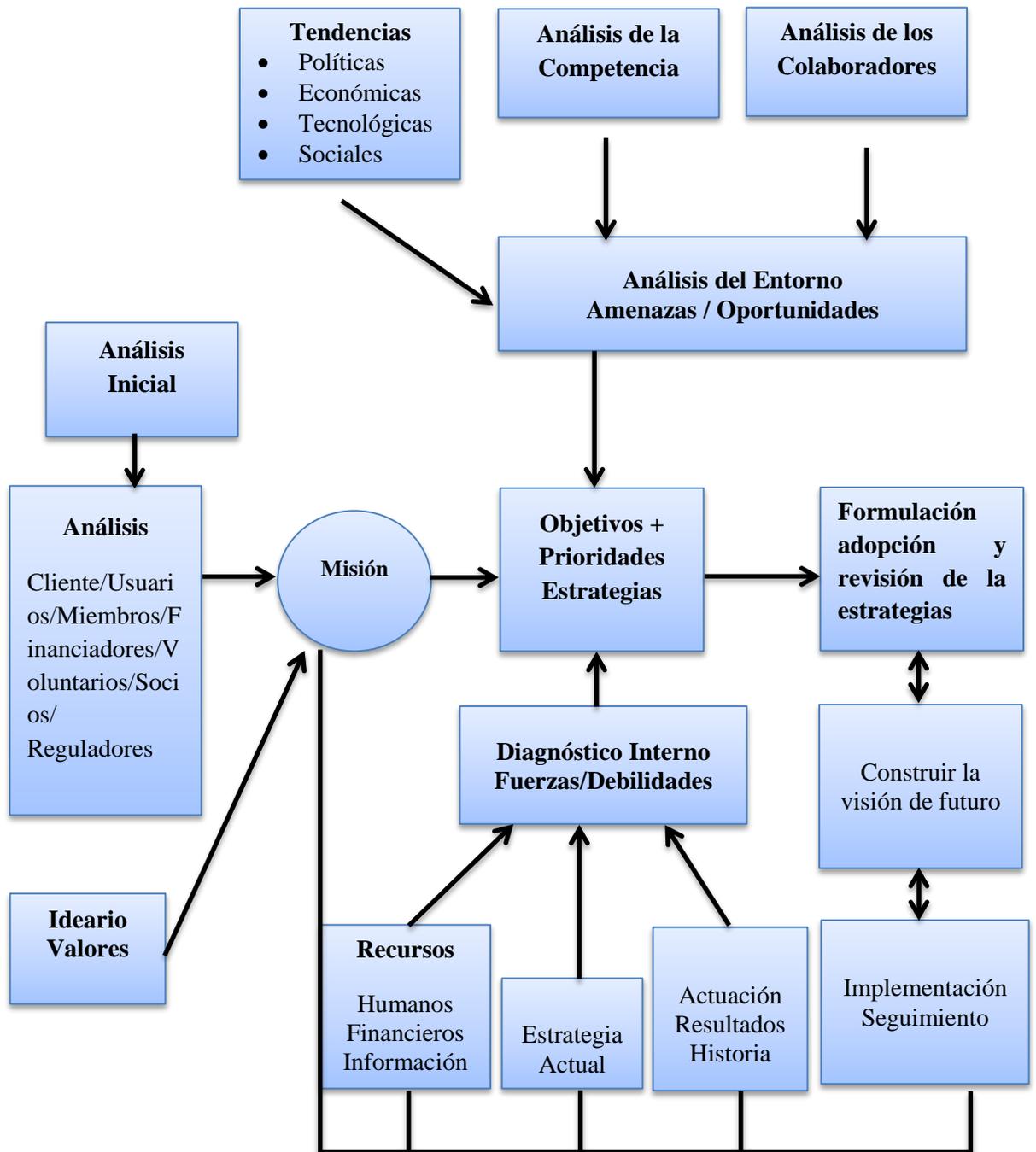
A diferencia de la programación a mediano plazo no existe un enfoque modelo para planear en esta área. Lo que se hace depende de los deseos de los directores en un momento dado, los cuales, a su vez, son estimulados por las condiciones a las que se enfrenta la institución en un momento preciso.

La programación a mediano plazo es el proceso mediante el cual se prepara y se interrelacionan planes específicos funcionales para mostrar los detalles de cómo se debe llevar a cabo la estrategia para lograr objetivos, misiones y propósitos de la institución a largo plazo, el periodo típico de planeación es de cinco años.

- **Etapa 4: Ejecución**

Se trata de llevar a cabo los programas implementando tareas, coordinando las iniciativas, comunicando claramente las prioridades y dando un buen seguimiento. Se puede apreciar que este es un esquema sencillo a partir del cual puede entenderse bien el proceso de la planeación estratégica el cual puede ser utilizado como una guía.

Gráfico N° 2
Proceso de ejecución en la planificación estratégica



**Fase 1: ¿Quiénes somos? /
¿Qué hacemos?**

**Fase 2: ¿Dónde estamos? /
¿Dónde queremos llegar?**

**Fase 3: ¿Qué tenemos que
hacer para conseguirlo?**

Fuente: (Mintzberg, 2012) Planeación Estratégica

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

- **Principios básicos de la planificación estratégica**

De acuerdo a La planificación estratégica para su eficiente desarrollo debe considerar los siguientes principios:

- Democrática: La planificación es democrática y participativa, en la medida que fomenta la colaboración y participación de todos los integrantes de la organización, para la formulación, ejecución, evaluación y control del plan.
- Integral: es integral por cuanto cubre la totalidad de las funciones de investigación y gestión, sumando los esfuerzos para lograr un todo armónico.
- Flexible: la planificación no es perfecta requiere incorporar en el proceso de formulación y ejecución, ciertas alternativa estratégicas de cambio no previstas inicialmente como son las generadas por situaciones políticas, administrativas, tecnológicas y otras directrices generales.
- Operativa: procura realización de acciones concretas y específicas en los planes, programas y proyectos que se planteen para el desarrollo institucional es decir, que la planificación debe tener un alto grado de factibilidad y viabilidad en hechos reales y concretos.
- Crítica y autocrítica: la planificación fomenta la crítica y autocrítica profunda, cuestionadora de la realidad, con miras a que se constituya la base de los planeamientos estratégicos de cambio e innovación.
- Sistemática: este elemento se asocia al principio de integridad, dado que es fundamental considerar a la organización como un todo que analice sus componentes: entradas, procesos y productos así como sus interacciones y la retroalimentación con el fin de lograr mayor calidad en sus funciones y servicios.
- Prospectiva: determinar en forma creativa y dinámica el futuro deseado de la institución susceptible no solo de ser diseñado sino también construido. Este futuro aporta una serie de elementos para la toma de decisiones ya que identifica amenazas y oportunidades que sirven para identificar políticas acciones alternativas.

- Evaluativo: la planificación incorpora en su proceso la evaluación con el propósito de comprender y confrontar lo ejecutado respecto de lo planificado; y recomendar correctivos cuando fuera el caso o simplemente para preservar en las aciertos, mediante acciones de seguimiento y retroalimentación.

2.1.9 Análisis FODA

La matriz de análisis DAFO o FODA, es una conocida herramienta estratégica de análisis de la situación de la empresa. El principal objetivo de aplicar la matriz FODA en una organización, es ofrecer un claro diagnóstico para poder tomar las decisiones estratégicas oportunas y mejorar en el futuro. Su nombre deriva del acrónimo formado por las iniciales de los términos: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y La matriz de análisis FODA permite identificar tanto las oportunidades como las amenazas que presentan nuestro mercado, y las fortalezas y debilidades que muestra nuestra empresa.

- **Análisis externo**

Para (Espinosa, 2013), en el análisis externo de la empresa se identifican los factores externos claves para nuestra empresa, como por ejemplo los relacionados con: nuevas conductas de clientes, competencia, cambios del mercado, tecnología, economía, etcétera. Se debe tener un especial cuidado dado que son incontrolables por la empresa e influyen directamente en su desarrollo. La matriz FODA divide por tanto el análisis externo en oportunidades y en amenazas.

- **Oportunidades:** representan una ocasión de mejora de la empresa. Las oportunidades son factores positivos y con posibilidad de ser explotados por parte de la empresa. Para identificar las oportunidades podemos responder a preguntas como: ¿existen nuevas tendencias de mercado relacionadas con nuestra empresa?, ¿qué cambios tecnológicos, sociales, legales o políticos se presentan en nuestro mercado? (Espinosa, 2013)
- **Amenazas:** pueden poner en peligro la supervivencia de la empresa o en menor medida afectar a nuestra cuota de mercado. Si identificamos una amenaza con suficiente antelación podremos evitarla o convertirla en oportunidad. Para identificar las amenazas de nuestra organización, podemos responder a preguntas como: ¿qué

obstáculos podemos encontrarlos?, ¿existen problemas de financiación?, ¿cuáles son las nuevas tendencias que siguen nuestros competidores? (Espinosa, 2013)

- **Análisis interno**

En el análisis interno de la empresa se identifican los factores internos claves para nuestra empresa, como por ejemplo los relacionados con: financiación, marketing, producción, organización, etc. En definitiva se trata de realizar una autoevaluación, dónde la matriz de análisis FODA trata de identificar los puntos fuertes y los puntos débiles de la empresa. (Espinosa, 2013)

- **Fortalezas:** Son todas aquellas capacidades y recursos con los que cuenta la empresa para explotar oportunidades y conseguir construir ventajas competitivas. Para identificarlas podemos responder a preguntas como: ¿qué ventajas tenemos respecto de la competencia?, ¿qué recursos de bajo coste tenemos disponibles?, ¿cuáles son nuestros puntos fuertes en producto, servicio, distribución o marca? (Espinosa, 2013)
- **Debilidades:** Son aquellos puntos de los que la empresa carece, de los que se es inferior a la competencia o simplemente de aquellos en los que se puede mejorar. Para identificar las debilidades de la empresa podemos responder a preguntas como: ¿qué perciben nuestros clientes como debilidades?, ¿en qué podemos mejorar?, ¿qué evita que nos compren? (Espinosa, 2013)

2.1.10 Valores estratégicos

Los valores estratégicos representan las convicciones o filosofía de la alta dirección respecto a qué nos conducirá al éxito considerando tanto el presente como el futuro. Existen un número casi infinito de factores que podría considerarse valores estratégicos, para el caso se mencionará aquellos que a nuestro criterio se consideran útil para la investigación:

Según manifiesta (Castellanos, 2011) los valores estratégicos se refieren al cumplimiento de:

Excelencia operativa: El concepto de eficiencia de los procesos ocupa en el presente un lugar de primera fila dentro de la gestión empresarial. Ser excelente ágil y confiable en los procesos se constituye en un valor estratégico para las instituciones.

Capacidad de aprendizaje: La capacidad de aprender, pasar de la solución de problemas al aprendizaje organizacional, donde toda la empresa y en especial la alta dirección logra cuestionarse y replantear sus supuestos, es una de las cualidades más destacadas, necesarias e insistidas por toda la comunidad empresarial.

Recursos humanos: Cuando entendemos que las personas son el activo más importante y asumimos su desarrollo y bienestar total. Para aquellas organizaciones que operan fundamentalmente con el capital intelectual de su gente, este valor puede tener un carácter marcadamente estratégico.

Compromiso con el cliente: Este valor implica una posición de compromiso total con el cliente, nada es más importante y todo puede esperar si se trata de atenderlo.

Ética: Todos esperamos y necesitamos confiar en que estamos frente a alguien que opera éticamente su empresa, entiéndase con transparencia, sinceridad, compromiso con la palabra empeñada, etc.

Calidad: Igual que la ética, este también es un valor determinado de antemano, no cabe pensar su ausencia en el mercado contemporáneo.

Innovación: Es un valor que tiene asociados altos costos y riesgos, estar en el punto crítico implica que nos adelantaremos a la competencia y que estamos dispuestos a experimentar con ideas no comprobadas.

Imagen: Es lo contrario de permanecer en el anonimato abriéndose sólo a aquellos con quien se hace negocios. La imagen conlleva normalmente importantes gastos por concepto de publicidad, promociones y relaciones públicas.

Se entiende la relevancia de los valores estratégicos, estos nos dicen lo que es importante para nosotros en términos de obtener ventaja competitiva. Si vamos a buscar una definición lo más comprensible posible diremos que son el respaldo cultural de todas nuestras decisiones y acciones estratégicas, el molde óptimo de nuestra conducta,

en este sentido los valores estratégico constituyen un subconjunto muy peculiar y distintivo por cuanto teje la cultura de la empresa, de factores críticos de éxito.

2.2 EL GADPR DE RÍO BLANCO

Según lo establecido en el Art. 63.- Naturaleza Jurídica El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rurales de Río Blanco es una institución jurídica de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estará integrada por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que le corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural es la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural.

La junta parroquial rural estará integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural.

- **Base legal**

Las disposiciones legales que sustenten el desarrollo de las actividades de la Junta Parroquial Rural de Río Blanco se encuentran enmarcadas en la (Constitución, 2008), la cual manifiesta en sus artículos:

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”.

Ley Orgánica de Juntas Parroquiales

Atribuciones, competencias, rendición de cuentas y control social

Art. 4.- Atribuciones.- para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Constitución y en la presente Ley, la junta parroquial rural tendrá las siguientes:

- a. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, leyes, ordenanzas, instructivos y reglamentos de la República, así como los acuerdos y resoluciones emitidas de conformidad con la ley por la junta parroquial dentro de su circunscripción territorial.
- b. Dictar, aprobar y reformar los reglamentos internos y el Reglamento Orgánico Funcional;
- c. Gestionar ante los organismos del Estado la transferencia oportuna de los recursos económicos que por ley le corresponden a la parroquia para la ejecución de obras públicas y prestación de servicios presupuestarios.

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”:

- Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.
- 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.
- Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.
- Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.
- Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.
- Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.
- Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.
- 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:

a) 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;

b) 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,

c) 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.

El buen vivir se direcciona a las experiencias de vida colectiva de los pueblos y nacionalidades, donde se desea encontrar una relación entre los seres humanos y con la naturaleza, con el que se desea también transformarlo a una sociedad diferente, que pueda demostrar los saberes, la tecnología y la forma solidaria de organizarse.

Con el Plan Nacional para el Buen Vivir se asocia al lema de trabajar menos para que trabajen todos, consumir menos para consumir todos con criterios sostenibles y para mejorar la calidad de vida dedicando todos más tiempo a cuidar de los demás, del entorno y de nosotros mismos, la reducción de la jornada no debe ser vista solo como instrumento técnico para una distribución más justa del trabajo, sino como la meta transformadora de la sociedad, de crear más tiempo disponible para las persona.

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 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.

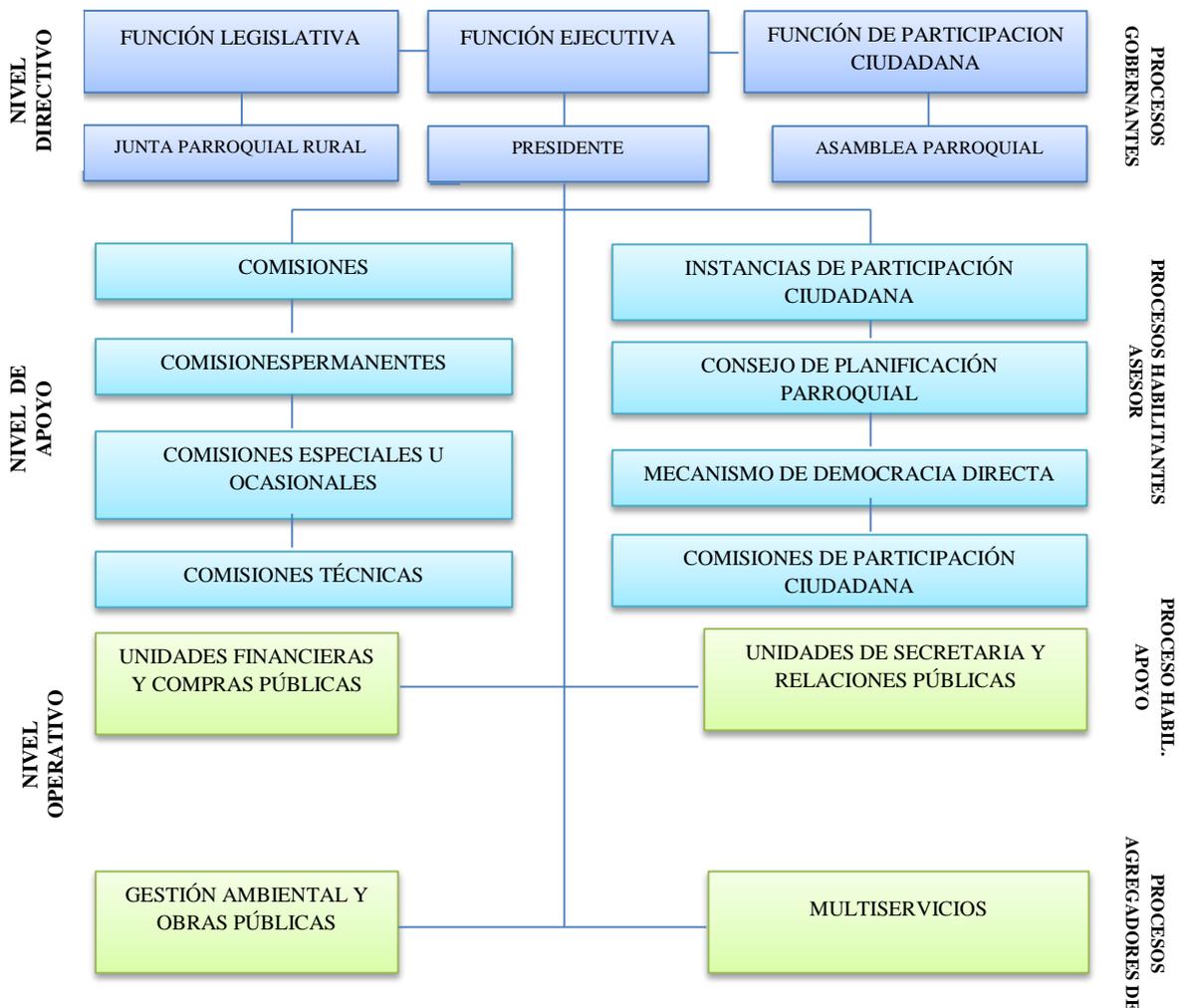
La soberanía alimentaria implica que en la actualidad existen muchas poblaciones por alimentar y que esto a veces no se puede cubrir debido a que no cuentan con suficientes

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.

2.2.2 Organización de las instituciones parroquiales rurales

**Gráfico N° 3
Organigrama para los GADPR**



Fuente: GADPR de Río Blanco
Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

El organigrama presenta tres tipos de niveles el directivo, de apoyo y operativo conjuntamente con cada uno de los procesos a los que pertenecen las diferentes dependencias del gobierno parroquial rural como son los procesos gobernantes, los habilitantes tanto de apoyo como asesor y los agregadores de valor.

2.2.3 Funciones de la institución parroquial

El GADPR de Río Blanco se encuentra facultado por la ley a desempeñar las siguientes funciones.

En concordancia con lo establecido en el **Art. 64.- FUNCIONES** indica que:

- a. Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural: Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- b. Diseñar e impulsar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- c. Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial:
- 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;
- e. Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley;
- f. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia;
- g. Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;

- h. Articular a los actores de la economía popular y solidaria a la provisión de bienes y servicios públicos;
- i. Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;
- j. Prestar los servicios públicos que les sean expresamente delegados o descentralizados con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad previstos en la Constitución;
- k. Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución, en el marco de sus competencias;
- l. Promover y coordinar la colaboración de los moradores de su circunscripción territorial en mingas o cualquier otra forma de participación social, para la realización de obras de interés comunitario;
- m. Coordinar con la Policía Nacional, la sociedad y otros organismos lo relacionado con la seguridad ciudadana, en el ámbito de sus competencias; y,
- n. Las demás que determine la ley.

Art. 65.- COMPETENCIAS EXCLUSIVAS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL

Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que se determinen:

- 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.
- b. Planificar, construir y mantener al infraestructura física, los equipamiento 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 concordancia 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 organización territoriales de base;
- g. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias; y,
- h. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.

Art. 67.- TRIBUCIONES DE LA JUNTA PARROQUIAL RURAL

A la junta parroquial rural le corresponde:

- a. Expedir acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural conforme este Código;
- 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;
- c. Aprobar u observar el presupuesto del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, que deberá guardar concordancia con el plan parroquial de desarrollo y con el de ordenamiento territorial; así como garantizar una participación ciudadana en la que estén representados los intereses colectivos de la parroquia rural en el marco de la Constitución y la ley. De igual forma, aprobará u observará la liquidación presupuestaria del año inmediato anterior, con las respectivas reformas:
- d. Aprobar a pedido del presidente de la junta parroquial rural, traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameriten;

- e. Autorizar la contratación de empréstitos destinados a financiar la ejecución de programas y proyectos previstos en el plan parroquial de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando las disposiciones previstas en la Constitución y la ley;
- f. Proponer al concejo municipal proyectos de ordenanzas en beneficio de la población;
 - g) Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial rural;
- g. Resolver su participación en la conformación del capital de empresas públicas o mixtas creadas por los otros niveles de gobierno en el marco de lo que establece la Constitución y la ley;
- h. Solicitar a los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos, municipales y provinciales la creación de empresas públicas del gobierno parroquial rural o de una mancomunidad de los mismos, de acuerdo con la ley;
- i. Podrán delegar a la economía social y solidaria, la gestión de sus competencias exclusivas asignadas en la Constitución, la ley y el Consejo Nacional de Competencias;
- j. Fiscalizar la gestión del presidente o presidenta del gobierno parroquial rural, de acuerdo al presente Código;
- k. Destituir al presidente o presidenta o vocales del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural que hubiere incurrido en las causales previstas en la ley con el voto conforme de cuatro de cinco miembros garantizando el debido proceso. En este caso, la sesión de la junta será convocada y presidida por el vicepresidente de la junta parroquial rural;
- l. Decidir la participación en mancomunidades o consorcios;
- m. Conformar las comisiones permanentes y especiales que sean necesarias, con participación de la ciudadanía de la parroquia rural, y aprobar la conformación de comisiones ocasionales sugeridas por el presidente o presidenta del gobierno parroquial rural;

- n. Conceder licencias a los miembros del gobierno parroquial rural, que acumulados, no sobrepasen sesenta días. En el caso de enfermedades catastróficas o calamidad doméstica debidamente justificada podrá prorrogar este plazo;
- o. Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del presidente o presidenta de la junta parroquial rural;
- p. Promover la implementación de centros de mediación y solución alternativa de conflictos, según la ley;
- q. Impulsar la conformación de organizaciones de la población parroquial, tendientes a promover el fomento de la producción, la seguridad ciudadana, el mejoramiento del nivel de vida y el fomento de la cultura y el deporte;
- r. Promover y coordinar la colaboración de los moradores de la parroquia en mingas o cualquier otra forma de participación social para la realización de obras de interés comunitario;
- s. Designar, cuando corresponda, sus delegados en entidades, empresas u organismos colegiados;
- t. Emitir políticas que contribuyan al desarrollo de las culturas de la población de su circunscripción territorial, de acuerdo con las leyes sobre la materia; y,
- u. Las demás previstas en la Ley.

Art. 68.- ATRIBUCIONES DE LOS VOCALES DE LA JUNTA PARROQUIAL RURAL

Los vocales de la junta parroquial rural tienen las siguientes atribuciones:

- a. Intervenir con voz y voto en las sesiones y deliberaciones de la junta parroquial rural;
- b. La presentación de proyectos de acuerdos y resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;

- c. La intervención en la asamblea parroquial y en las comisiones, delegaciones y representaciones que designe la junta parroquial rural, y en todas las instancias de participación;
- d. Fiscalizar las acciones del ejecutivo parroquial de acuerdo con este Código y la ley;
y,
- e) Cumplir aquellas funciones que le sean expresamente encomendadas por la junta parroquial rural.

Art. 69.- PRESIDENTE/A DE LA JUNTA PARROQUIAL RURAL

El presidente o presidenta es la primera autoridad del ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, elegido de acuerdo con los requisitos y regulaciones previstas en la ley de la materia electoral.

Art. 70.- ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE/A DE LA JUNTA PARROQUIAL RURAL

Le corresponde al presidente o presidenta de la junta parroquial rural:

- a. El ejercicio de la representación legal, y judicial del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- b. Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- c. Convocar y presidir con voz y voto las sesiones de la junta parroquial rural, para lo cual deberá proponer el orden del día de manera previa. El ejecutivo tendrá voto dirimente en caso de empate en las votaciones del órgano legislativo y de fiscalización;
- d. Presentar a la junta parroquial proyectos de acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria, de acuerdo a las materias que son de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- 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;

- f. Elaborar participativamente el plan operativo anual y la correspondiente proforma presupuestaria institucional conforme al plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando los procedimientos participativos señalados en este Código. La proforma del presupuesto institucional deberá someterla a consideración de la junta parroquial para su aprobación;
- g. Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial;
- h. Expedir el orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- i. Distribuir los asuntos que deban pasar a las comisiones del gobierno autónomo parroquial y señalar el plazo en que deben ser presentados los informes correspondientes;
- j. Sugerir la conformación de comisiones ocasionales que se requieran para el funcionamiento del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- k. Designar a sus representantes institucionales en entidades, empresas u organismos colegiados donde tenga participación el gobierno parroquial rural; así como delegar atribuciones y deberes al vicepresidente o vicepresidenta, vocales de la junta y funcionarios dentro del ámbito de sus competencias;
- l. Suscribir contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, de acuerdo con la ley. Los convenios de crédito o aquellos que comprometan el patrimonio institucional requerirán autorización de la junta parroquial rural;
- m. En caso de emergencia declarada requerir la cooperación de la Policía Nacional, Fuerzas Armadas y servicios de auxilio y emergencias, siguiendo los canales legales establecidos;

- n. Coordinar un plan de seguridad ciudadana, acorde con la realidad de cada parroquia rural y en armonía con el plan cantonal y nacional de seguridad ciudadana, articulando, para tal efecto, el gobierno parroquial rural, el gobierno central a través del organismo correspondiente, la ciudadanía y la Policía Nacional;
- o. Designar a los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, mediante procesos de selección por méritos y oposición considerando criterios de interculturalidad y paridad de género; y removerlos siguiendo el debido proceso. Para el cargo de secretario y tesorero, la designación la realizará sin necesidad de dichos procesos de selección;
- p. En caso de fuerza mayor, dictar y ejecutar medidas transitorias, sobre las que generalmente se requiere autorización de la junta parroquial, que tendrán un carácter emergente, sobre las que deberá informar a la asamblea y junta parroquial;
- q. Delegar funciones y representaciones a los vocales de la junta parroquial rural;
- r. La aprobación, bajo su responsabilidad civil, penal y administrativa, de los traspasos de partidas presupuestarias, suplementos y reducciones de crédito, en casos especiales originados en asignaciones extraordinarias o para financiar casos de emergencia legalmente declarada, manteniendo la necesaria relación entre los programas y subprogramas, para que dichos traspasos no afecten la ejecución de obras públicas ni la prestación de servicios públicos. El presidente o la presidenta deberá informar a la junta parroquial sobre dichos traspasos y las razones de los mismos;
- s. Conceder permisos y autorizaciones para el uso eventual de espacios públicos, de acuerdo a las ordenanzas metropolitanas o municipales, y a las resoluciones que la junta parroquial rural dicte para el efecto;
- t. Suscribir las actas de las sesiones de la junta parroquial rural;
- u. Dirigir y supervisar las actividades del gobierno parroquial rural, coordinando y controlando el trabajo de los funcionarios del gobierno parroquial rural;
- v. Presentar a la junta parroquial rural y a la ciudadanía en general un informe anual escrito, para su evaluación a través del sistema de rendición de cuentas y control

social, acerca de la gestión administrativa realizada, destacando el cumplimiento e impacto de sus competencias exclusivas y concurrentes, así como de los planes y programas aprobadas por la junta parroquial, y los costos unitarios y totales que ello hubiera representado; y,

w. Las demás que prevea la ley.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Amenazas**

Situaciones que provienen del entorno (variables externas) y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización, difícilmente podemos incidir en estas, sin embargo es esencial conocerlas para minimizar la capacidad que tiene de afectarnos. (Ceballos Romero, 2012)

- **Debilidades**

Son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia. Son los recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, porque podemos tener influencia sobre ellas al conocerlas, para reducir sus efectos en la empresa. (Espinosa Ortegón, 2011)

- **Fortalezas**

Función que realiza la organización de manera correcta, como son ciertas capacidades especiales por las que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia, son los recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se tienen y actividades que se desarrollan positivamente. (De Carlos Atoltze, 2013)

- **Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural**

Son niveles de gobierno de carácter parroquial rural que se encargan de la administración y gobierno de las parroquias. Los GAD parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. (Constitución, 2008)

- **Gestión estratégica**

Proceso permanentemente orientado hacia la construcción, implementación y monitorización de una estrategia para garantizar la supervivencia y el desarrollo de la empresa a largo plazo. Por lo tanto, está orientada a largo plazo y centrada en los factores y las condiciones que afectan a la empresa y que provienen tanto de su exterior, como de su interior. (Thompson I. , 2016)

- **Misión empresarial**

La misión empresarial es el conjunto de objetivos generales y principios de operación de una organización, que se expresa por medio de una declaración de la misión, la misión de una empresa depende de la actividad que la organización realice, así como del entorno en el que se encuentra y de los recursos de los que dispone. (Thompson I. , 2016)

- **Organización**

Utilización racional y coordinada de las diversas partes de una empresa para conseguir la máxima eficacia de los medios utilizados. (Ceballos Romero, 2012)

- **Oportunidades**

VARIABLES que resultan positivas, favorables, explotables y que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la organización ya que permite obtener ventajas competitivas con respecto a otras. (Ceballos Romero, 2012)

- **Planificación**

Se define como una función básica de la gerencia, que determina el futuro deseado y supone imaginar una secuencia de hechos que deseamos que suceda en la organización, y el proceso de construir un vínculo ideal entre la situación actual y la situación deseada. (Armijo, 2014)

- **Planes de acción**

Conjuntos de programas y proyectos propuestos los cuales pueden ser tanto de un

horizonte a corto plazo como una formulación a largo plazo. El propósito de estos planes es garantizar que el plan estratégico se llegue a poner en la práctica. (Armijo, 2014)

- **Plan táctico**

Conjunto de decisiones que desarrollan las operaciones de cada día, es posterior a la estrategia. (Armijo, 2014)

- **Presupuesto**

Expresión contable del plan económico para un ejercicio económico, generalmente de un año de duración. (De Carlos Atoltze, 2013)

- **Seguimiento, medición y mejora de la estrategia**

Proceso que permite analizar periódicamente, a través de un conjunto de indicadores estratégicos y operaciones si se van alcanzando los objetivos estratégicos. (Espinosa Ortegón, 2011)

- **Visión empresarial**

Por otro lado, la visión de una empresa se refiere a una imagen que la organización plantea a largo plazo sobre cómo espera que sea su futuro, una expectativa ideal de lo que espera que ocurra. La visión debe ser realista pero puede ser ambiciosa, su función es guiar y motivar al grupo para continuar con el trabajo. (Thompson I. , 2016)

- **Valores institucionales**

Los valores son factores de la cultura organizacional que se consideran irrompibles, los cumplen todos los miembros de la organización en todos sus ámbitos. (Thompson I. , 2016)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Los métodos que se utilizaron en el trabajo de investigación son los siguientes:

3.1.1 Método Inductivo

El método de la presente investigación fue el inductivo, pues parte de lo particular a lo general, lo que permitió realizar un análisis sobre las necesidades internas que tiene la institución hacia la aplicación de estrategias para el Gobierno Parroquial de Río Blanco.

3.1.2 Método Deductivo

Dentro del ámbito general que abarca el uso de este método se aplicaron, conceptos, leyes o normas generales de las cuales se extrajeron conclusiones, para el planteamiento de estrategias particulares, aplicado al caso el uso de estos instrumentos técnicos sirvieron para adecuar su funcionabilidad a las actividades realizadas por el GADPR de Río Blanco.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 De Campo

Se utilizó este tipo de investigación por cuanto la información para la elaboración de un plan estratégico fue tomada en el lugar mismo de los hechos y con los implicados en el proceso.

3.2.2 Documental

Con este tipo de investigación, se llegó a sustentar cada una de los procesos mediante la aplicación de bibliografía referida al tema de estudio, el empleo de fundamentos teóricos fue importante en la elaboración del plan estratégico para el GADPR de Río Blanco.

3.3 MODALIDAD

Para realizar la investigación se utilizó las siguientes modalidades:

3.3.1 Cualitativa

La investigación se realizó utilizando el enfoque cuantitativo ya que contribuyo en la recolección de datos y su posterior análisis que sirvieran para despegar interrogantes planteadas durante el desarrollo de la investigación, la aplicación de esta modalidad además nos permitió establecer estrategias sobre la realidad actual del GADPR de Río Blanco.

3.3.2 Cuantitativa

Mediante esta modalidad se obtuvo evidencia suficiente sobre los aspectos relacionados con el funcionamiento de las diferentes actividades de la Junta Parroquial, el cumplimiento de sus objetivos y metas a través de la aplicación de la planificación estratégica.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1 Técnicas

Las técnicas de investigación fueron básicamente aquellas que nos permitieron identificar, analizar, sintetizar y determinar los factores involucrados en la elaboración del plan estratégico para ello fue conveniente el uso de las siguientes técnicas:

- **Observación**

Se realizó una observación directa identificando y evaluando las deficiencias existentes en el GADPR de Río Blanco.

- **Encuesta**

Se efectuó encuestas a los funcionarios del Gobierno Parroquial de Río Blanco, con el propósito de conocer el punto de vista de los colaboradores sobre la aplicación de estrategias institucionales mediante la elaboración de un plan.

- **Entrevista**

Se ejecutó entrevistas al personal que labora en la Junta para obtener información

certera y poder enfocar apropiadamente los procesos que considera la elaboración del plan estratégico.

3.4.2 Instrumentos

Complementariamente se utilizaron los siguientes instrumentos:

- **Cuestionario de preguntas:** fue necesario el uso de este instrumento para conocer los hechos que determinan el desarrollo de procesos en la institución.
- **Guía de entrevistas:** se emplearon preguntas estructuradas con la finalidad de que la información proporcionada no sea objeto de doble interpretación y la información pueda alterarse.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones, se puede definir además como el conjunto total de individuos o medidas que posee algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado Murria (2011)

Considerando que las líneas de acción de la institución Parroquial no presentan áreas extensas, la elaboración del plan estratégico fue elaborado de manera general, por lo que los aspectos a considerar son manipulables.

3.6 IDEA A DEFENDER

La realización de un plan estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Rio Blanco, Provincia de Morona Santiago, período 2016-2020, aportó en el establecimiento de objetivos claros para una apropiada toma de decisiones y una adecuada gestión administrativa.

3.7 RESULTADOS

3.7.1 Entrevista aplicada a los funcionarios del GAD Parroquial Rural de Río Blanco, provincia de Morona Santiago

1. ¿El GAD Parroquial Rural de Río Blanco para desarrollar sus actividades dentro de parámetros de eficiencia planifica sus actividades?

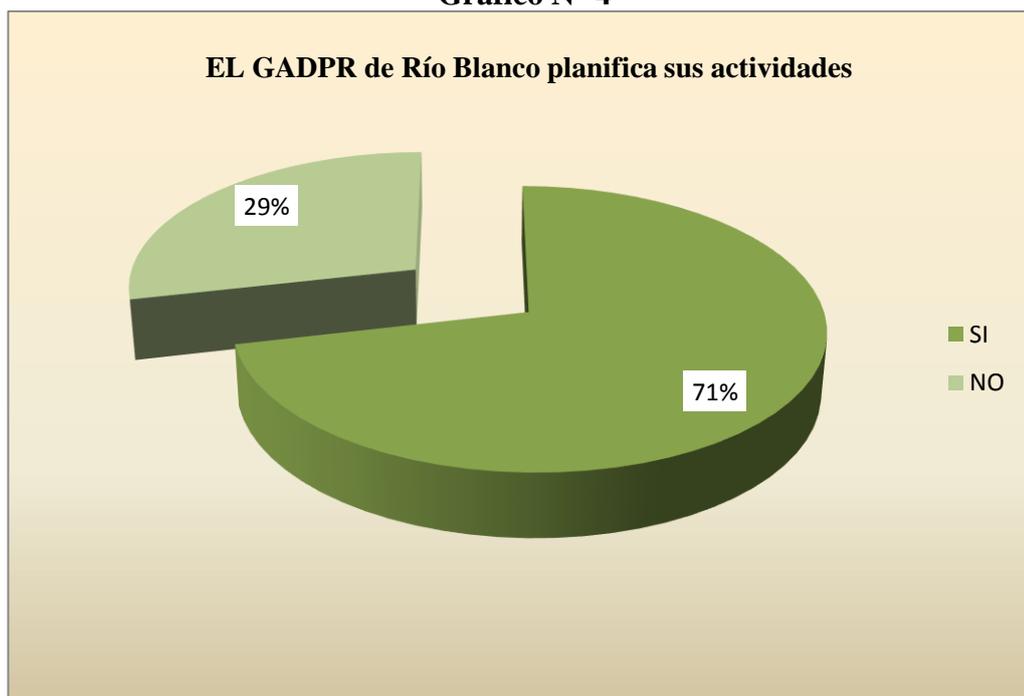
Tabla N° 1
EL GADPR de Río Blanco planifica sus actividades

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	5	71%
NO	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 4



Fuente: Pregunta 1

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

El 71% de los funcionarios encuestados (5 personas) manifestaron que en el GADPR de Río Blanco antes de ejecutar las actividades se realiza una planificación, y un 29% (2 encuestados) indicaron lo contrario

2. Quién(es) realizan la planificación en la institución parroquial rural?

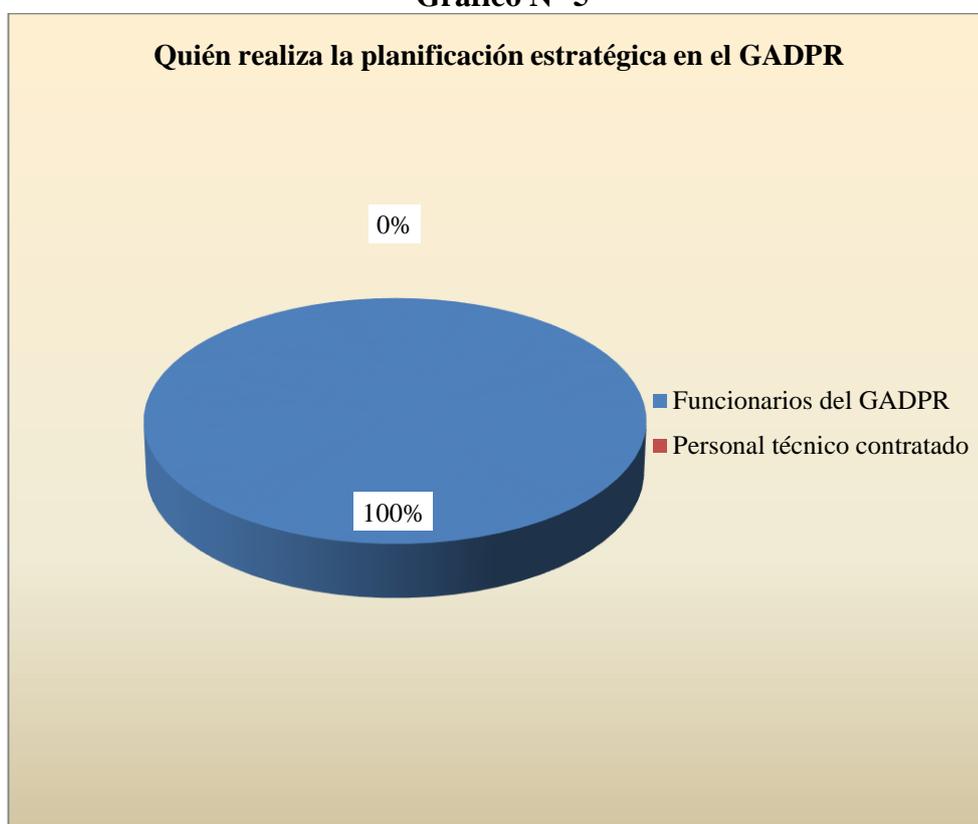
Tabla N° 2
Quién realiza la planificación estratégica en el GADPR

RESPUESTAS		PORCENTAJES
Los funcionarios del GADPR	7	100%
Personal técnico contratado	0	0%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 5



Fuente: Pregunta 2

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

Las respuestas obtenidas en esta pregunta indicaron que el 100% de los encuestados (7 funcionarios públicos) afirman que es el personal del GADPR de río Blanco quien realiza la planificación de actividades en la institución.

3. ¿Se cumple con la planificación establecida por GADPR de Río Blanco?

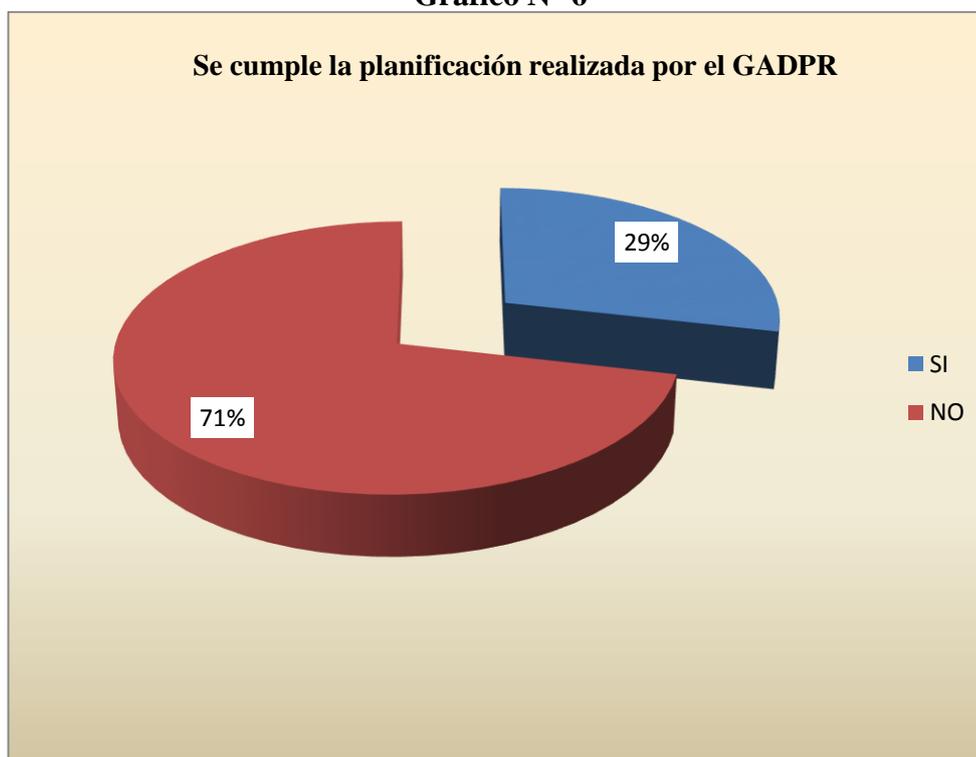
Tabla N° 3
Se cumple la planificación realizada por el GADPR

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	2	29%
NO	5	71%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 6



Fuente: Pregunta 3

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

Los resultados obtenidos en esta pregunta fueron: el 29% indicó que la planificación realizada por el gobierno parroquial rural de Río Blanco se cumple, mientras el 71% manifestó que no se cumple la planificación.

4. ¿Es de su conocimiento la Misión, Visión y Objetivos institucionales del GADPR de Río Blanco?

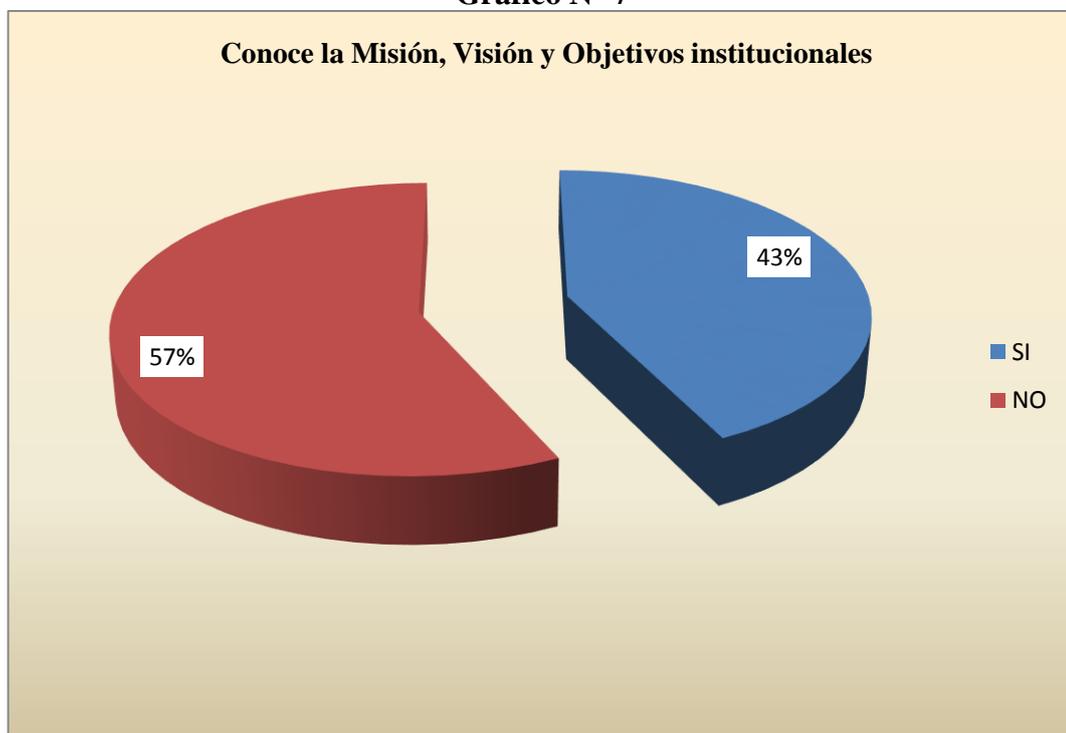
Tabla N° 4
Conoce la Misión, Visión y Objetivos institucionales

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	3	86%
NO	4	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 7



Fuente: Pregunta 4

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

El 42% de los encuetados expresaron conocer la Misión., Visión y Objetivos institucionales, no obstante el 57% de los funcionarios a los que se les aplicó la encuesta sostuvieron su respuesta negativamente informando no conocer sobre el particular

5. ¿Cómo calificaría usted el desempeño de actividades del GADPR de Río Blanco?

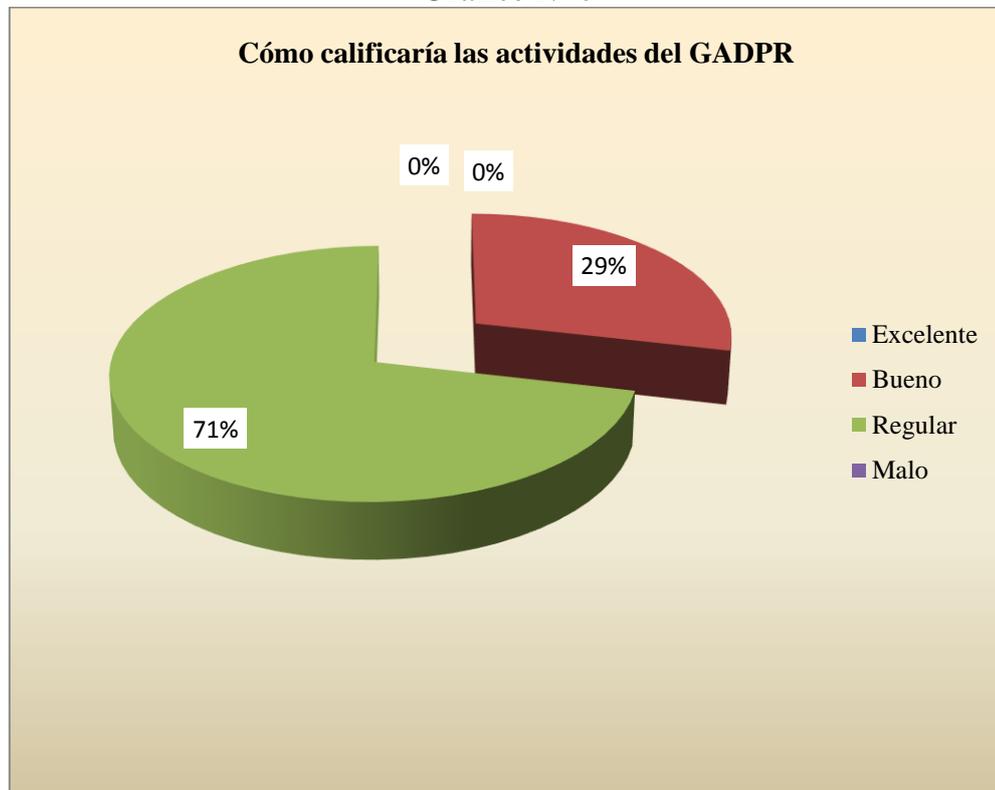
Tabla N° 5
Cómo calificaría las actividades del GADPR

RESPUESTAS	PORCENTAJES	
Excelente		
Bueno	2	
Regular	5	
Malo		
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 8



Fuente: Pregunta 5

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

El personal encuestado calificó en un 29% el desempeño de las actividades del GADPR como bueno, y el 71% como regular, mientras que ningún funcionario considera que pueda alcanzar una calificación de excelente pero tampoco como malo.

6. ¿Usted ha participado en la rendición de cuentas sobre las actividades de la institución parroquial rural?

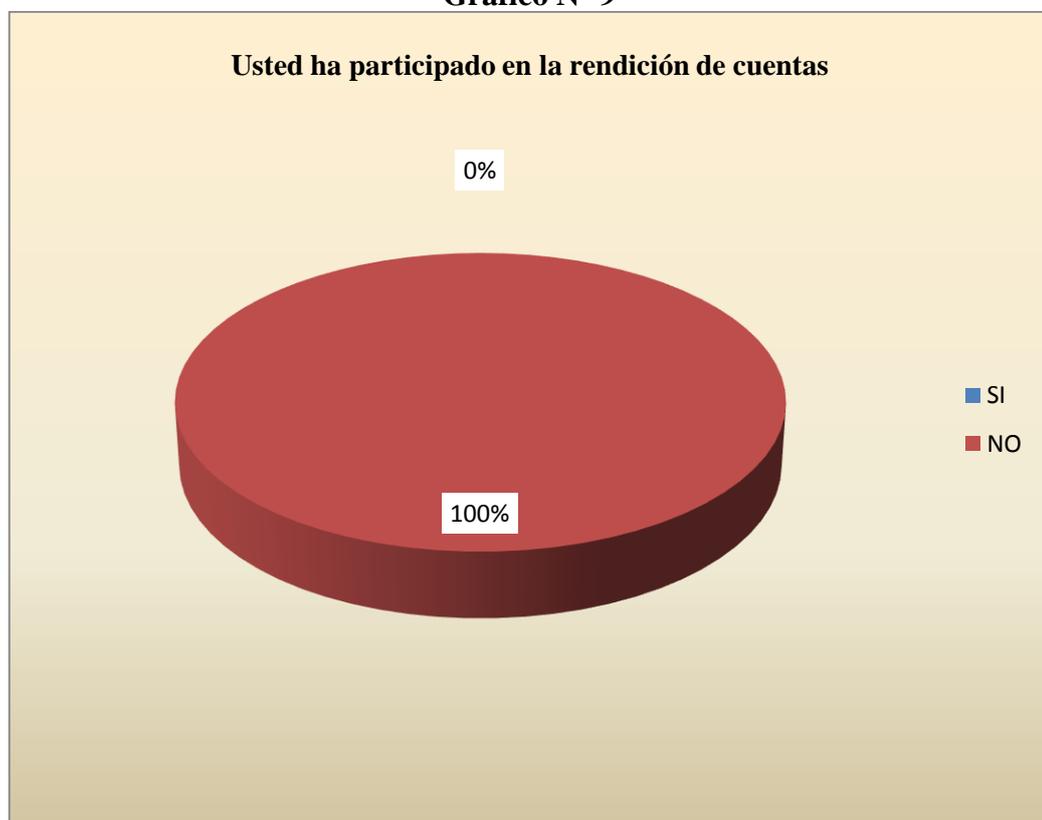
Tabla N° 6
Usted ha participado en la rendición de cuentas

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 9



Fuente: Pregunta 6

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

La respuesta con relación a esta pregunta indica que el 100% de los encuestados desconoce como el GADPR realiza sus actividades por cuanto no se ha presentado una rendición de cuentas.

7. ¿Conoce usted si el GADPR de Río Blanco ha diseñado un plan estratégico?

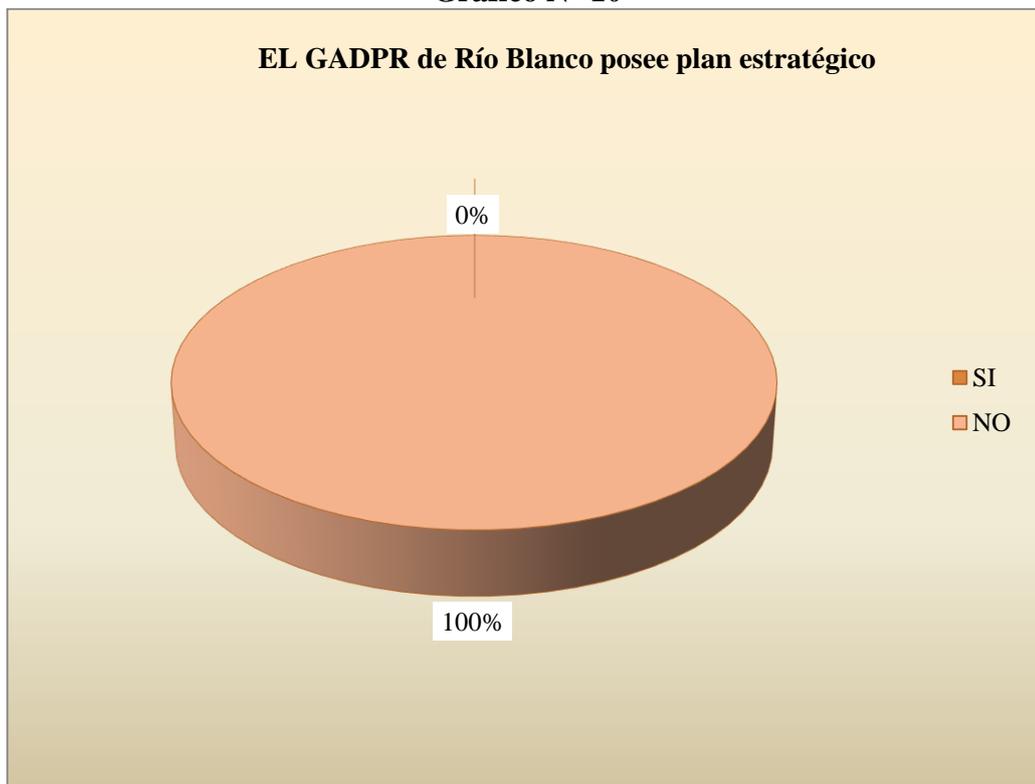
Tabla N° 7
El GADPR de Río Blanco posee plan estratégico

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	7	100%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 10



Fuente: Pregunta 7

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

Realizada la encuesta al personal que colabora en el Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco se llegó a determinar que de un total de 7 funcionarios encuestados el 100% coincide en que la institución no posee un plan estratégico

8. ¿Considera necesario el uso de un plan estratégico para la institución?

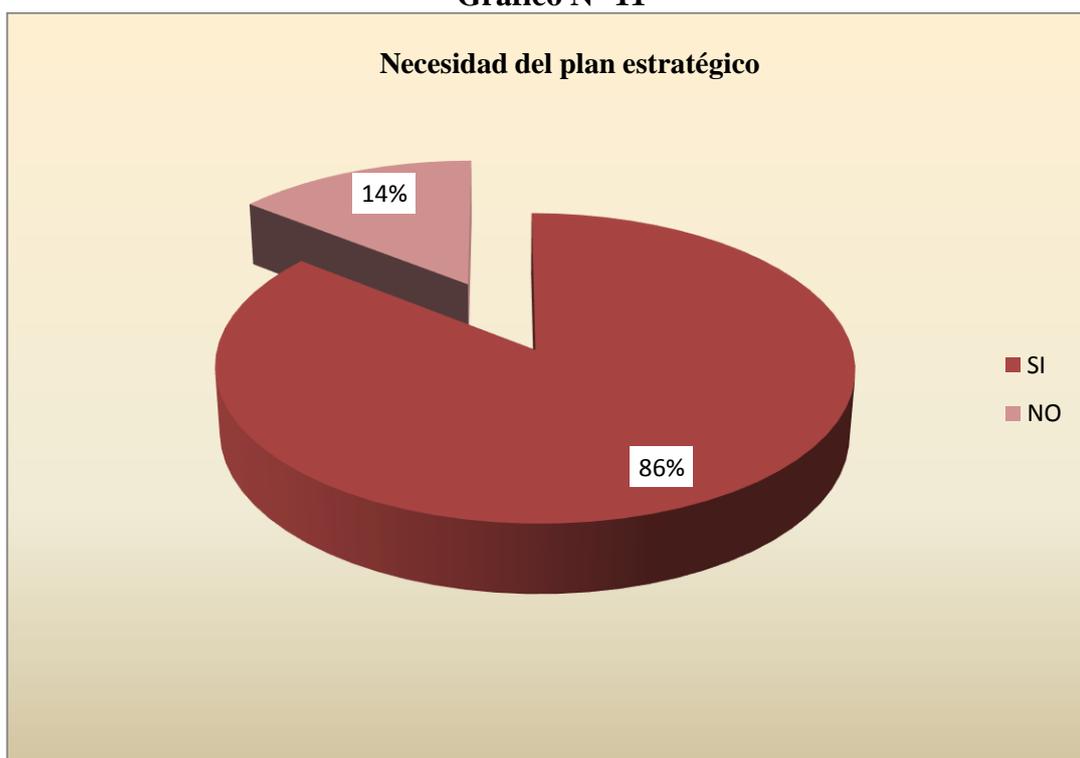
Tabla N° 8
Necesidad del plan estratégico

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	6	86%
NO	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 11



Fuente: Pregunta 8

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

Sobre la pregunta planteada, considera necesario el uso de un plan estratégico para la institución, el 86% que representa a 6 encuestados manifestaron que se requiere de la implementación de un plan estratégico, mientras el 14% (1 persona encuestada) indicó que no era necesario diseñar un plan.

9. ¿Cree conveniente que el plan sea diseñado en base a las necesidades de la institución parroquial?

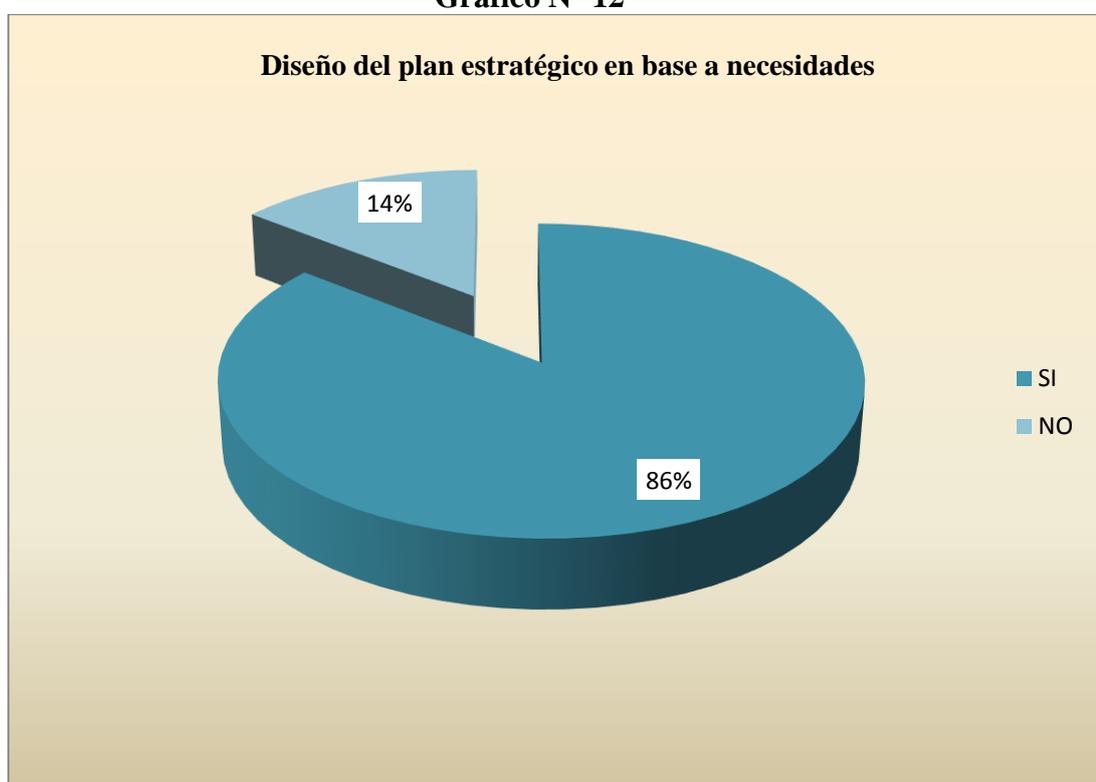
Tabla N° 9
Diseño del plan estratégico en base a necesidades

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	6	86%
NO	1	14%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 12



Fuente: Pregunta 9

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

Los encuestados manifestaron en un 86% lo que corresponde a 6 funcionarios que están de acuerdo en que se diseñe un plan estratégico para el GADPR de Río Blanco, y el 14% (1 encuestado) expresó no estar de acuerdo con esta alternativa.

10. ¿Cree usted que los lineamientos establecidos dentro del plan estratégico contribuirán a mejorar las actividades del GADPR de Río Blanco?

Tabla N° 10
El plan estratégico ayuda a las actividades del GADPR

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	5	71%
NO	2	29%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 13



Fuente: Pregunta 10

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

En lo referente a si los lineamientos que se aplicaran en el plan estratégico aportararan al mejoramiento de las actividades del GADPR de Río Blanco el 71% (5 encuestados) opinan que estos elementos serán de gran ayuda para la institución, mientras el 29% (2 encuestados) indican que esto no tendría mayor influencia en el desarrollo de actividades desempeñadas por el gobierno parroquial.

11. ¿Considera usted necesaria la capacitación del personal para desarrollar las actividades establecidas en el plan estratégico?

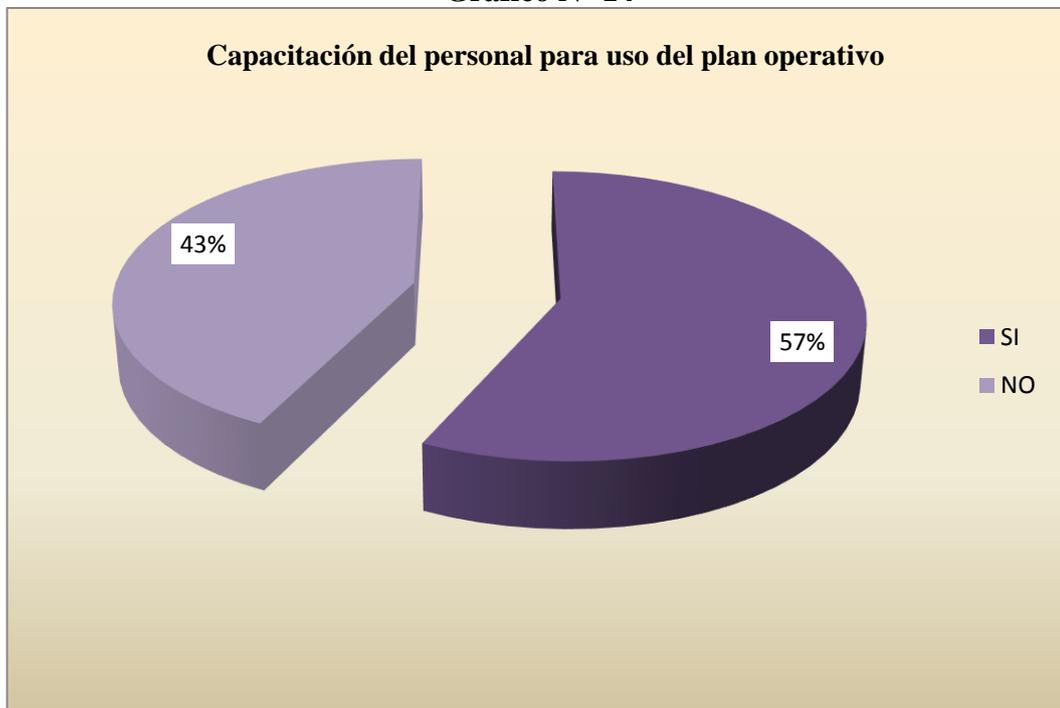
Tabla N° 11
Capacitación del personal para uso del plan operativo

RESPUESTAS		PORCENTAJES
SI	4	57%
NO	3	43%
TOTAL	7	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Gráfico N° 14



Fuente: Pregunta 11

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Interpretación y análisis

El 57% de los funcionarios encuestados expresaron que sería conveniente que el personal sea capacitado para ejecutar el plan estratégico, no obstante el 43% considera innecesario realizar la capacitación.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE RIO BLANCO, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PERIODO 2016-2020.

INTRODUCCIÓN

Es importante que toda organización cuente con un plan estratégico que aporte al direccionamiento de la institución, creando sinergias entre los grupos de trabajo para alcanzar los objetivos, con el conocimiento apropiado de lo que se persigue y a través de qué medios se podrá lograr. Desde el punto de vista institucional el Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco posee la necesidad de diseñar un herramienta administrativa que represente un punto de equilibrio entre lo analítico sobre el razonamiento lógico de los hechos que se vienen dando a nivel interno y lo intuitivo basado en experiencias tomando como un referente importante las fortalezas y debilidades institucionales para contrarrestar con las oportunidades existentes y el análisis de las amenazas que debido a factores externos afectan el desarrollo de la organización. El GADPR, se pretende alcanzar un proceso dinámico lo suficientemente flexible para permitir fortalecer y hasta modificar sus planes a fin de responder a las circunstancias cambiantes del entorno.

El plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco para el período 2017 – 2020 procura proyectarse desde un planteamiento macro señalando los objetivos centrales de manera que las acciones diarias nos acerquen cada vez más a las metas, manteniendo un enfoque del presente y el futuro, reforzando los principios adquiridos en la misión, visión y estrategias, para alcanzar una gestión más eficiente a través del mejoramiento en la calidad de servicios, compromiso con la institución, comunicación, el liderazgo y la innovación y creatividad.

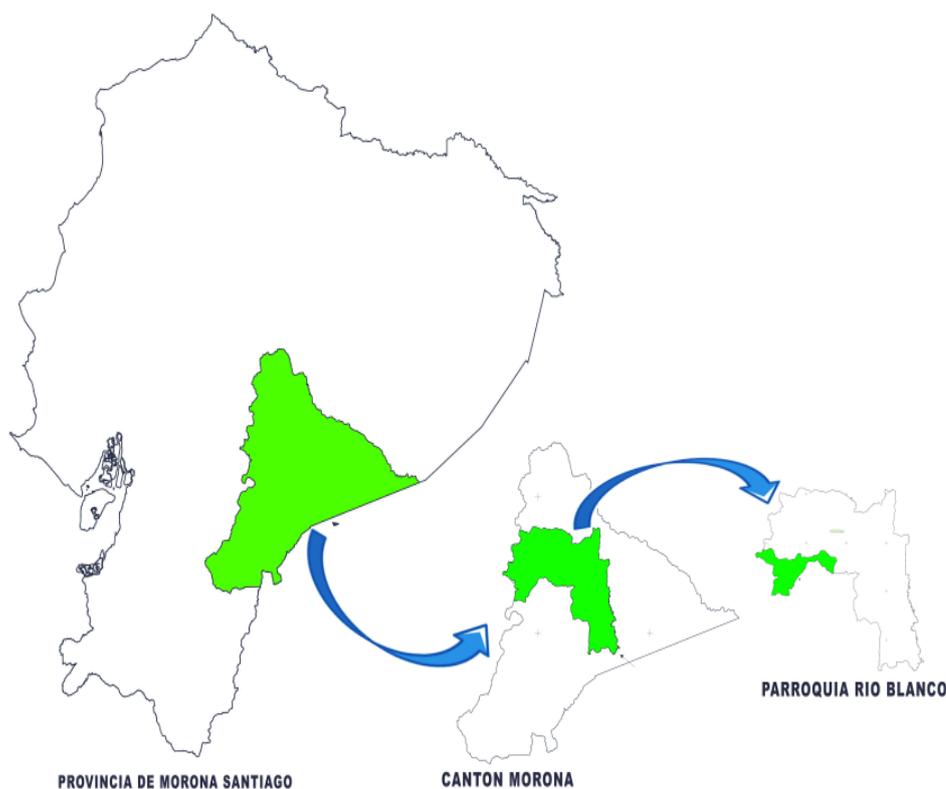
4.1.1 Descripción de la parroquia

El desarrollo del plan estratégico requiere de la identificación de algunos aspectos relevantes de la parroquia rural de Río Blanco.

Ubicación geográfica

La parroquia Río Blanco pertenece a la provincia de Morona Santiago, Cantón Morona, según se encuentra en los cuadrantes 768000-820000 Este y 9722000-9748000 Norte. Posee un rango altitudinal que va desde los 800 a los 4600 sobre el nivel del mar., la parroquia tiene una superficie de 46373,11 hectáreas (463,73 km²).

Gráfico N° 15
Mapa político, provincial, cantonal, parroquial



Fuente: Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Río Blanco

Límites:

Norte: La quebrada Yacacocho Chico, con la quebrada Cuichipamba, formadoras del río Bayo Pungu,

Este: Río Upano, aguas abajo, hasta la afluencia del río Río Blanco,

Sur: Los cantones Morona y Sucúa, hasta la línea de cumbre de la cordillera de los Andes

Oeste: La cordillera de los Andes, los cerros Sin Nombre de Cotas, Loma Yanacocha de Cota, nacientes del río Yanaurco, Cerro Azul de Cota

Estructura del gobierno parroquial

Dignidad	Nombres y Apellidos
Presidente	Diego Fernando Coronel Coronel
Vicepresidente	Juan De Dios Merino Carvajal
Vocal I	Luis Dionicio Rivadeneira Medina
Vocal II	Yolanda Cruz Jaramillo Carvajal
Vocal III	Cesar Augusto Quintuña Pulgarin
Secretaria Tesorera	Nanci Patricia Crespo Visñay
Auxiliar	Jose Elias Orellana Montalvan

4.1.2 Servicios

El gobierno parroquial rural de Río Blanco interactuará con la Dirección de Planificación y Proyectos, Dirección de ejecución de Infraestructura y Fiscalización, Secretaría y la Tesorería, para proyectar sus actividades de manera eficaz y oportuna.

4.1.3 Clientes

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Río Blanco, desarrollará sus actividades en los ambientes interno y externo, en el primer caso está conformado por los servidores públicos de la institución, para quienes se deberá considerar programas de capacitación constante en temas relacionados a su desempeño laboral, con el propósito de mantener un personal motivado, y contar con un equipo de trabajo comprometimiento con lo que hace, lo cual se reflejará en los servicios de calidad que se brinde a la comunidad, en el caso de los clientes externos el plan estratégico se orientará a alcanzar un alto grado de satisfacción cumpliendo así con los objetivos para los que fue creada la institución.

4.1.4 Intereses de los sectores involucrados

Al hacer relación a los intereses de los sectores involucrados se puede mencionar que el

plan estratégico estará dirigido a todos los sectores que forman parte de la jurisdicción de la parroquia de Río Blanco como son:

- Sectores urbanos y rurales, dentro de los cuales se encuentran las diferentes comunidades, y la;
- Ciudadanía organizada

4.2 ANÁLISIS DEL MEDIO INTERNO

En el análisis del medio interno se desarrolló un diagnóstico sobre aspectos como la planificación, la estructura organizacional, el talento humano y los procesos que permiten el desarrollo de actividades.

4.2.1 Planificación

La administración que actualmente posee el GAD Parroquial Rural de Río Blanco se desarrolla en apego al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial documento en el cual se establecen las metas y estrategias a ser utilizadas durante la gestión pública, es decir la institución mantiene un modelo desactualizado sin tomar en consideración las actuales necesidades de la población por lo que sus objetivos no son planteados bajo lineamientos reales.

En cuanto a los valores y principios plantados por la institución estos no proyectan un propósito alcanzable por parte de quienes laboran en la institución, refiriéndose únicamente a definiciones confusas sin establecer de manera clara el propósito que cada uno de ellos persigue con su aplicación.

La planificación técnica para el desarrollo de proyectos no posee los debidos análisis para fundamentar su factibilidad, situación que genera inconvenientes en la parte presupuestaria. La comisión encargada para este tipo de actividades no posee los conocimientos necesarios para ejecutar con eficiencia esta función.

4.2.2 Gestión administrativa

Se han observado problemas que debido a la falta de atención por parte de las autoridades no han podido superarse, al no poseer una guía de acción la cual proporcione de manera sencilla las estrategias a utilizar, la inoperancia ha ganado espacio en los siguientes aspectos:

- Problemas de liderazgo en los servicios
- Problemas en la planificación
- Problemas en la administración de la información
- Problemas en el desarrollo del personal

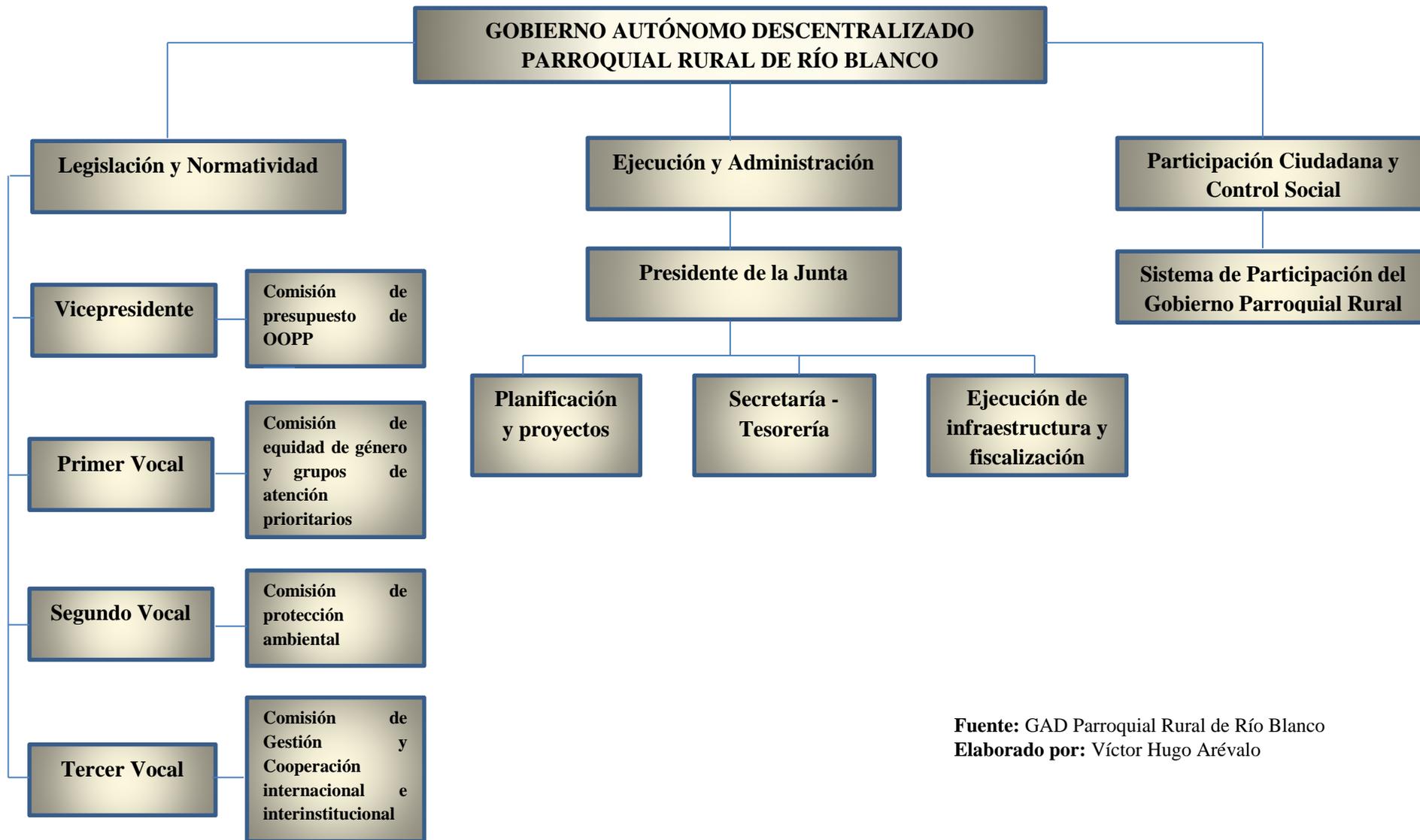
- Problemas en la dotación de recursos
- Problemas para alcanzar la satisfacción de los clientes.
- Falta de políticas institucionales bien definidas
- Falta de un apropiado sistema de gestión documental
- Falta de indicadores para la identificación de riesgos.

4.2.3 Estructura organizacional

El GAD Parroquial Rural de Río Blanco posee una estructura básica en la cual se define las líneas de autoridad y responsabilidad para cada uno de los responsables de los departamentos y comisiones, los servidores para el desempeño de sus funciones se basan en las competencias establecidas en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, dando cumplimiento a lo especificado en el documento.

Dentro de la organización estructural no se observó la presencia del Consejo de Participación Ciudadana, si consideramos que en cada gobierno del Ecuador debe establecerse un sistema de participativo de la sociedad la cual actúe de manera articulada en la toma de decisiones, la planificación y gestión de los asunto públicos y en el control popular de la instituciones del Estado y la sociedad, es importante que la entidad parroquial reestructure su organización para incluir al consejo como un organismo de supervisión y control.

Gráfico N° 16
Estructura Orgánica propuesta del GAD Parroquial Rural de Río Blanco



Fuente: GAD Parroquial Rural de Río Blanco
Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

4.2.4 Talento humano

El resultado del diagnóstico que se realizó al Talento Humano determinó que el GAD Parroquial Rural de Río Blanco no cuenta con el personal suficiente para efectuar las diferentes funciones en la institución, por lo que el desarrollo administrativo presenta retrasos en su ejecución, situación que no ha podido ser solucionada por la falta de asignación presupuestaria para este tipo de contrataciones.

En lo referente al desarrollo de tareas se observó que los servidores públicos mantienen un manual de funciones internas emitido en el año 2009 y desde esa fecha no ha sido modificado de acuerdo a las necesidades actuales de cada área, según se pudo comprobar los funcionarios no tienen claro el desarrollo de ciertas competencias esto como resultado a la falta de capacitación, por lo que las inconsistencias en los procesos son evidentes.

El conocimiento del COOTAD por parte de los funcionarios es un factor que genera valor a la institución, el problema se manifiesta el momento de su interpretación, si bien las políticas públicas direccionan el accionar de la entidad parroquial, estas no son comprendidas por los funcionarios haciéndose necesaria la formación en temas de interés para que se pueda proyectar de manera apropiada la ejecución de proyectos y la asignación de recursos bajo criterios y sustentos técnicos.

La elaboración de la planificación institucional presenta inconsistencias por cuanto no existe el personal apropiado para realizar este proceso, siendo necesaria la contratación de un técnico especialista en elaborar planificaciones.

4.2.5 Análisis del medio externo

El análisis del medio externo a la institución parroquial permitió conocer como los aspectos políticos, legales, económicos, sociales y culturales han influenciado en la situación actual.

4.2.5.1 Factor político legal

Sobre el análisis de las funciones y competencias que ejerce el Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco, se determinó que las actividades se ejecutan con el aporte de recurso económicos en su mayoría provenientes del gobierno central por lo que el cumplimiento de leyes, principios, normativas, reglamentos y disposiciones deben ser ejecutados según lo disponen los organismos de control, garantizando con ello el desarrollo sustentable de la población.

Un condicionante para el desarrollo eficiente de programas y proyectos institucionales es el cambio de condiciones comerciales externas lo que implica reformar la asignación presupuestaria disminuyendo en algunos casos los recursos asignados.

4.2.5.2 Factor social

Dentro de la estructura organización del GADPR de Río Blanco no existe la presencia del Consejo de Participación Ciudadana, por lo que las acciones no pueden ser evaluadas en cumplimiento a lo previsto en la Constitución, tomando en consideración las atribuciones que posee el mencionado consejo, lo que provoca el desconocimiento de la ciudadanía sobre la forma como se han empleado los recursos y la ejecución de proyectos en beneficio de la ciudadanía de la localidad.

4.2.5.3 Factor sociocultural

Según información proporcionada en registros institucionales sobre las condiciones de vida de los habitantes que se hallan en la jurisdicción de Río Blanco, no han podido alcanzar su máximo nivel de gestión, en parte la falta de recursos y una planificación deficiente son factores que vienen influenciando el cumplimiento de los objetivos planteados para el desarrollo socio cultural, razón por la cual los índices de pobreza, analfabetismo y desnutrición infantil de la población en zonas rurales, no son controlables.

4.3 ANÁLISIS FODA

Producto del análisis se llegó a determinar que la institución parroquial rural no posee el

FODA, por lo que se desconoce cuáles son las fortalezas y oportunidades que puede aprovechar y las debilidades y amenazas que debe enfrentar para alcanzar una gestión eficiente, esta situación ha llevado a la necesidad de plantear una matriz para identificar cada uno de los factores.

4.3.1 Matriz FODA para alcanzar las estrategias

Tabla N° 12
FODA estratégico

	FUERZAS- F	DEBILIDADES- D
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recursos propios para inversión social 2. Descentralización y autonomía en la toma de decisiones 3. Plan de Desarrollo de Ordenamiento Territorial 4. Reglamentos internos 5. Convenios Interinstitucionales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de la planificación 2. Personal sin conocimientos de planificación 3. Inexistencia de un Plan Estratégico 4. Inexistencia de un manual de funciones actualizado 5. No cuentan con el Consejo de Participación Ciudadana 6. Personal sin capacitación
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS (FO)	ESTRATEGIAS (DO)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cooperación interinstitucional 2. Apoyo del Gobierno Central 3. Convenios y financiamiento externo 4. Políticas estatales 5. Apoyo de líderes comunitarios 6. Apoyo de organismos no gubernamentales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contratar personal con amplios conocimientos en planificación 3.5 2. Dinamizar las relaciones con organismos para proporcionar capacitación técnica al talento humano 2.1 3. Proporcionar capacitación para fortalecer las políticas gubernamentales 3.4 4. Actualizar la documentación interna para alcanzar mejores niveles de cumplimiento de los funcionarios 4.4 5. Diseñar proyectos de desarrollo sustentable para mejorar las condiciones de vida de la población vulnerable 1.2 6. Implementar programas para erradicar los riesgos de enfermedades en zonas con presencia de patógenos causados por sus condiciones de vida 5.6 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar la planificación considerando los aspectos relevantes para el desarrollo sustentable de la comunidad como lo establecen la normativa legal 1.4 2. Implementar un plan estratégico en el cual se trace lineamientos específicos para solicitar el apoyo de organismos no gubernamentales. 3.6 3. Actualizar el manual de funciones internas como una política para el buen desempeño de la administración y el mejoramiento de la gestión institucional. 4.4 4. Capacitar oportunamente al personal de la junta parroquial rural para enfocar las necesidades de las diferentes comunidades y trabajar conjuntamente con los líderes de estas poblaciones para diseñar el plan de trabajo. 6.5 5. Incluir al Consejo de Participación Ciudadana en el accionar de la institución parroquial para alcanzar

		una cooperación interinstitucional y cumplir con las políticas estatales. 5.1.4.
<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de infraestructura 2. Apoyo insuficiente de otros niveles de gobierno 3. Cambio de autoridades 4. Escasa participación del grupo poblacional en actividades institucionales 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (FA)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar proyectos en los que la población participen de manera activa en la distribución de los recursos con los que cuenta la institución, según las necesidades prioritarias de los sectores. 1.4 2. Elaborar los reglamentos internos haciendo uso de la autonomía de la institución para la toma de decisiones, y adecuar la infraestructura institucional de acuerdo a la utilidad de las áreas del GADPR de Río Blanco, para brindar espacios cómodos de atención a los usuarios. 4.2.1 	<p style="text-align: center;">ESTRATEGIAS (DA)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar estrategias que aporten al desarrollo sustentable de la comunidad de Río Blanco con la participación de los pobladores de las diferentes comunidades para plantear soluciones a los problemas existentes en cada una de ellas. 3.4 2. Alcanzar una participación activa del Consejo de Participación Ciudadana para que las autoridades en turno puedan continuar con los procesos inconclusos de forma segura y alcancen las metas establecidas.5.3

Fuente: GADPR Río Blanco

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

La elaboración de la matriz FODA estratégica es una herramienta que se ha diseñado para que la institución parroquial rural de Río Blanco conozca las oportunidades que debe aprovechar y las amenazas que deberá enfrentar para una adecuada ejecución de actividades y la toma correcta de decisiones que le permitirán cumplir con las metas y objetivos trazados.

4.4 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

Para el diseño tanto de la misión como de la visión se consideró las necesidades de los pobladores de la parroquia de Río Blanco, los recursos con los que cuenta la localidad y las competencias que le son atribuidas a la institución parroquial, logrando fusionar estos factores y su proyección en tiempo.

4.4.1 Misión

El GAD Parroquial de Río Blanco tiene como misión planificar el desarrollo económico de la Parroquia con una activa participación ciudadana, impulsando la producción y los emprendimientos económicos, proyectar la dotación de infraestructura básica de acuerdo a sus competencias, además de los servicios de calidad como las telecomunicaciones, la cultura y el deporte. Se prevé la preservación del medio ambiente a través de la capacitación en seguridad alimentaria y producción agropecuaria.

4.4.2 Visión

Al año 2019, la parroquia de Río Blanco, será un pueblo organizado que planifica su desarrollo con la participación activa de sus pobladores, mejora la fertilidad de sus suelos para el desarrollo de la producción agropecuaria, preservando la biodiversidad y protegiendo el medio ambiente. Disponer de servicios básicos en la mayoría de sus comunidades, las mismas que están conectadas a su interior y el exterior a través de un sistema vial que permita una activa comercialización y transporte de la gente.

4.4.3 Principios y valores institucionales

El GAD Parroquial Rural de Río Blanco, propone valores y principios que van de acuerdo a los objetivos que persigue la institución y que deben proyectar su cumplimiento total para lograr las metas planteadas.

- **Honradez.**

El principio de honradez es el respaldo de quienes representan a la institución y cómo

actúan en beneficio de los mandantes, con el correcto uso de los recursos, y la entrega de información acertada, correcta y confiable.

- **Responsabilidad**

Es la manera adecuada de actuar apersonándose de las acciones y cumpliendo a cabalidad para que el beneficio sea a plenitud.

- **Liderazgo y emprendimiento.**

El liderazgo en la institución se orienta en cómo hacer las cosas, que recursos utilizar para alcanzar la meta y cuando actuar para lograr lo propuesto, siendo estos elementos claves emprender las ideas.

- **Lealtad.**

Es la cualidad de quienes acatan las leyes y cumplen con sus ofrecimientos, las autoridades tienen una conducta de responsabilidad de sus acciones la cual genera confianza, amistad. La lealtad es la que genera el honor.

- **Respeto a las personas.**

El Gobierno Parroquial mantiene un profundo sentido de respeto a los derechos de los ciudadanos, al uso de los recursos públicos con rendición de cuentas y por las relaciones cordiales entre sus funcionarios.

- **Calidez**

Es el compromiso de tratar a los usuarios de manera amable, educada, tratando con dignidad a quien solicita servicios, de tal manera que, se genera confianza y respeto mutuo por las acciones que se cumplen desde la institución y desde los usuarios.

- **Igualdad y equidad territorial de oportunidades.**

Así se garantiza el desarrollo de todos quienes habitan en la jurisdicción, se considera el desarrollo equilibrado, otorgando igualdad de oportunidades y de acceso a los servicios públicos sin discriminación.

- **Trabajo en equipo y solidaridad**

Los miembros de la Junta Parroquial organizan las acciones y consideran que cada acción individual justa, equilibrada, equitativa es un aporte a la consecución de sus objetivos

- **Identidad institucional.**

El conjunto de acciones emprendidas para el desarrollo de los diferentes planes y programas caracterizan a la institución parroquial en su manera de ejecutar las actividades.

- **Eficiencia**

Mediante el uso óptimo de los recursos en beneficio de los habitantes de la jurisdicción se alcanza la satisfacción de los usuarios.

- **Eficacia**

Alcanzar los objetivos planificados con el uso de los recursos disponibles es un reto que el gobierno parroquial rural de Río Blanco enfrenta, con el propósito de que el desarrollo sustentable de la localidad se puede evidenciar.

- **Responsabilidad social.**

Ofrecer servicios enfocados en el desarrollo sustentable de los habitantes de la parroquia de Río Blanco, minimizando los riesgos y mejorando sus condiciones de vida, a través de emprendimientos auspiciados por el gobierno parroquial rural de Río Blanco fomentando así la responsabilidad social.

4.4.4 Objetivos institucionales

Se consideran los objetivos establecidos dentro del art. 65 del Código Orgánico de Organización territorial, Autonomías y Descentralización.

- a) Planificar junto con otras instituciones ya sean del sector público, privado, organizaciones no gubernamentales y los representantes de los diferentes barrios y

comunidades pertenecientes a la jurisdicción, los planeas a ejecutar y la manera de financiarlos.

- b) Diseñar el plan de ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial acorde a los ejes que determina el marco legal y respeto a la identidad de los pueblos.
- c) Planificar, construir y mantener la infraestructura física, con las correspondientes facilidades y el acceso a las herramientas tecnológicas necesarias para un desempeño laboral de los funcionarios de la institución parroquial.
- d) Planificar el mantenimiento de las vías de entrada, tránsito y salida de la localidad con el apoyo de los gobiernos provinciales.
- e) Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente, mediante un adecuado control y el uso de métodos apropiados para disminuir la contaminación del medio ambiente y proteger sus áreas naturales, las mismas que son fuentes de vida.
- f) Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos como es el caso del cobro por tasas y contribuciones en el mercado y cementerio de la localidad, siendo esta una manera de financiar parte de los programas y proyectos planificados en beneficio de los pobladores de Río Blanco.
- g) Gestionar la cooperación internacional a través de proyectos sustentables para el desarrollo de la población de Río Blanco
- h) Vigilar mediante el proceso de fiscalización la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.

4.5 EJES ESTRATÉGICOS

4.5.1 Talento humano

Objetivo estratégico

Valorar el talento humano a través de la implementación de un sistema moderno de administración para este importante recursos de la institución, brindando la oportunidad de fortalecer los conocimientos en las áreas en las que desarrollan sus funciones, para lograr un nivel de satisfacción laboral alto y de comprometimiento con la institución parroquial rural.

Política

Ratificar el compromiso de la institución parroquial rural con el fortalecimiento de su talento humano a través de un entorno de trabajo estructurado con una cultura de alto desempeño, valores organizacionales, ética y calidad.

Estrategia 1

Detectar las necesidades formativas y planificar las distintas acciones que comprenderían, de tal forma que el plan de formación resulte dinámico, flexible y realista, ajustado a la realidad de la institución parroquial rural de Río Blanco, de las personas que trabajan en ella y de los usuarios con los que se relacionan.

Acciones

- Capacitar a los funcionarios de la GADPR de Río Blanco en elaboración y aplicación de planificación estratégica.
- Efectuar capacitaciones técnicas al personal en temas relacionados con el desempeño de sus funciones
- Instruir al talento humano del gobierno parroquial rural en la aplicación de políticas públicas y las del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.
- Mantener a los funcionarios motivados con actitud positiva frente a la ejecución de tareas diarias.

Estrategia 2

Plantear políticas para el manejo eficiente de los procesos administrativos y el apropiado uso de los recursos destinado a la inversión pública, logrando un nivel satisfactorio de las demandas sociales de la población.

Acciones

- Incentivar la participación ciudadana en la elaboración de la planificación de proyectos para mejorar las condiciones de vida de la comunidad.
- Implementar talleres participativos de transferencia de conocimientos desde el sector social hacia la entidad parroquial rural.
- Fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo del talento humano de la institución.

Metas

- La planificación para la ejecución de proyectos sociales con la participación ciudadanía se realizará una vez por año empezando en el año 2017, alcanzando un porcentaje del 90% sobre las necesidades reales de la población de Río Blanco
- Las capacitaciones en planificación estratégica se ejecutarán dos veces al año durante el tiempo que las autoridades permanezcan en sus funciones con lo que se pretende alcanzar un nivel de conocimiento del 25% anual, sus actividades inician en el año 2017
- Se evaluará al personal una vez al año partiendo en el año 2017 para conocer las debilidades que poseen en cada área y en base a ello planificar los programas de capacitación alcanzando un porcentaje del 80% sobre sus niveles de desempeño.
- Los programas de capacitación se realizarán en los meses de marzo y agosto del 2017, con una proyección del 60% de satisfacción a las necesidades formativas en la aplicación de políticas públicas.

4.5.2 Gestión administrativa

Objetivo estratégico

Implementar un modelo de planificación estratégico que garantice el cumplimiento de

los objetivos institucionales con un alto grado de eficiencia y eficacia en la gestión administrativa del GADPR de Río Blanco.

Políticas

Desarrollar una cultura organizacional que contribuya al desarrollo de una gestión administrativa en el gobierno Parroquial Rural de Río Blanco.

Estrategia 1

Establecer una planificación estratégica con un orden de prioridades, que permita analizar problemas y tomar decisiones de manera preventiva al definir los posibles cambios y comportamientos tanto del entorno como del interior de la institución.

Acciones

- Implementar un sistema interno para supervisar, fiscalizar y dar seguimiento a la gestión pública desarrollada en la entidad parroquial rural de Río Blanco.
- Gestionar la contratación de personal con experiencia en la elaboración y aplicación de planificación estratégica
- Realizar una actualización de los manuales de funciones para conocer mejor las competencias del personal y orientar sus responsabilidades apropiadamente.

Estrategia 2

Identificar los objetivos que permitan evaluar los resultados de los procesos internos como una herramienta para establecer la base para el control y evaluación de metas.

Metas

- Vincular el presupuesto institucional al cumplimiento de metas en un 100% durante el tiempo establecido para su ejecución.

- Contratación del personal técnico en el área de planificación el mismo que aporte en un 95% la elaboración y ejecución de proyectos y programas en beneficio de la comunidad en el período 2017
- Realizar una actualización de los manuales de funciones para que el cumplimiento de la normativa alcance un 100% de eficiencia laboral.

4.5.3 Calidad de servicios

Objetivo estratégico

Brindar servicios orientados al cumplimiento de las políticas institucionales coherentes con las expectativas de los usuarios que asisten al GAD Parroquial Rural de río Blanco.

Política

Todas las áreas de GAD Parroquial Rural deben mantener un sistema de gestión de calidad flexible y eficaz de acuerdo a la misión institucional.

Estrategia 1

Diseñar programas que permitan incrementar la gestión operativa para que los servicios públicos se desarrollen con altos niveles de calidad.

Acciones

- Coordinar los procesos de acuerdo a la aplicación del manual de funciones que guía el accionar del talento humano de la institución.
- Determinar el grado de satisfacción de los usuarios mediante el uso de técnicas de recolección de información como encuestas y entrevistas.
- Organizar seminarios de capacitación en atención al cliente para mejorar la gestión administrativa.
- Programar la rendición de cuentas para dar a conocer a la ciudadanía la calidad de servicios brindados y la gestión institucional alcanzada.

Metas

- Coordinar los procesos establecidos en el manual de funciones, se realizará el primer trimestre de año 2017, siendo un referente para mejorar las actividades de la institución en un 40%
- Realizar evaluaciones semestrales mediante la aplicación de encuestas a los clientes externos, y entrevistas a los clientes internos, para mejorar las actividades y alcanzar el 80% de satisfacción.
- Los seminarios de capacitación en atención al cliente se efectuarán en la semana inicial del mes de abril del período 2017, para mejorar el 30% de la atención que se brinda en la institución.
- El plan de rendición de cuentas se realizará de manera trimestral empezando esta actividad en el mes de marzo del 2017, para dar a conocer el cumplimiento de actividades de la Junta Parroquial Rural de Río Blanco en la ejecución de proyectos y programas.

4.5.4 Participación ciudadana

Objetivo estratégico

Garantizar el control de la gestión pública a través de la conformación del Consejo de participación ciudadana para garantizar la transparencia en el uso de recursos y la participación activa de la comunidad.

Política

El GAD Parroquial Rural de Río Blanco impulsará proyectos en beneficio de sus pobladores para mejorar sus condiciones de vida mediante un desarrollo sustentable en la localidad.

Acciones

- Mejorar el sistema de información sobre la gestión administrativa con la

- participación de la ciudadanía para conocer mejor sus inquietudes sobre el desarrollo y competencias de la institución parroquial rural.
- Implementar un apropiado sistema de rendición de cuentas con la participación ciudadana para mejorar los mecanismos institucionales que aseguren el cumplimiento de metas y objetivos.
- Elaborar un cronograma de actividades para que el Consejo de participación ciudadana aporte con sus propuestas de fiscalización.

Metas

- Aumentar los márgenes de participación de la sociedad en un 40% a través de los informes emitidos semestralmente empezando con el programa en junio del 2017.
- El sistema de rendición de cuentas se efectuará en el mes de marzo del 2017 para verificar el resultado de la gestión institucional en un porcentaje del 30%
- Las actividades estarán programadas para realizarse por trimestres empezando en el mes de abril del 2017, logrando la integración del consejo en un 40%

4.5.5 Programas y proyectos

Tabla N° 13
Programas y proyectos institucionales

Programas	Proyectos	Plazos de ejecución
Programa para mejorar la accesibilidad a los servicios	Ampliación de las redes para traslado del líquido vital	Mayo 2017 hasta abril 2020
	Mantenimiento de las redes	Junio 2017 hasta febrero 2018
	Mayor cobertura de servicios de salubridad.	Agosto 2017 hasta agosto 2018
	Servicios comunitarios de salud	Abril 2017 hasta Mayo 2017
	Atención a grupos prioritarios	Desde Mayo del 2017
Programa para mejorar la calidad de servicio a la población	Implementación de un sistema de rendición de cuentas	Desde Marzo del 2017
	Proyecto de capacitación en la elaboración de la planificación estratégica	Abril 2017
	Proyecto de capacitación en gestión pública	Abril de 2017

Programa de fortalecimiento de la gestión pública.	Establecer convenios con Organizaciones no gubernamentales	Febrero de 2017 hasta Agosto 2018
	Sistema de fiscalización de la gestión pública	Septiembre 2017 hasta Diciembre 2017
Programa de capacitación de gestión pública	Proyecto de capacitación al talento humano del GADPR en el uso de normativas e instrumentos de gestión pública	Marzo de 2017
Programa de promoción turística	Proyecto de desarrollo turístico	Junio 2017 hasta 2018
	Proyecto de desarrollo artesanal	Junio 2017 hasta 2018

Fuente: GADPR Río Blanco

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

El gobierno parroquial rural de Río Blanco para canalizar apropiadamente los recursos asignados debe considerar cinco ejes estratégicos de acuerdo a lo establecido en el plan para que el desarrollo sustentable de la población y los objetivos específicos que se persiguen puedan cumplirse de manera eficiente. En la tabla # 13 se muestra una proyección sobre las actividades y tiempos en los que se puede ejecutar cada uno de los proyectos institucionales.

Tomando en consideración las necesidades que al momento presentan una mayor demanda en la localidad de Río Blanco y de acuerdo a los recursos económicos con los que la institución parroquial cuenta, se han diseñado algunos proyectos a desarrollar.

4.5.6 Plan operativo 2017

Tabla N° 14
Plan operativo 2017

Ejes estratégicos	Metas	Responsables	Recursos		Plazos	Observaciones
			Fuentes	Valores		
Socio cultural	Acceder al servicio de agua potable en la mayoría de comunidades	GADPR de Río Blanco, GADM Morona	Presupuesto	38,000.00	4 años	Inicia la primera semana de mayo del 2017 la primera etapa
Socio cultural	Acceder a servicios de saneamiento	GADPR de Río Blanco, GADM Morona	Presupuesto	12,000.00	8 meses	Las actividades empiezan el mes de junio del 2017 terminando el proyecto en el mes de febrero del 2018
Socio cultural	Acceder al servicio de recolección de desechos sólidos en un mayor número de comunidades	GADPR de Río Blanco, GADM Morona	Presupuesto	15,000.00	1 año	Se ejecutará en tres etapas empezando la primera en agosto del 2017
Socio cultural	Incrementar el número de beneficiarios del servicio de salud.	GADM Morona, Ministerio de Salud Pública.	Donación	10,000.00	1 mes	Tendrá una duración de un mes empezando el mes de abril del 2017
Socio cultural	Aumentar la percepción de los servicios	GADPR Río Blanco, Ministerio de Inclusión Económica y Social	Presupuesto	5,000.00	1 año	Con una duración de un año este proyecto inicia en mayo

Ejes estratégicos	Metas	Responsables	Recursos		Plazos	Observaciones
			Fuentes	Valores		
Participación ciudadana	Implementar un sistema de rendición de cuentas para la información de la gestión administrativa	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	2,500.00	2 años	Se ejecutará durante el período administrativo iniciando el mes de marzo del 2017
Talento Humano	Capacitar a los funcionarios de la Junta Parroquial	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	3,000.00	15 días	Inicia el proceso en abril del 2017 con una duración de 15 días
Talento Humano	Capacitar a los funcionarios de la Junta Parroquial en gestión pública	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	800.00	15 días	Inicia el proceso la segunda semana de abril del 2017 con una duración de 15 días
Política pública	Acceder a nuevos convenidos para el desarrollo comunitario	GADPR de Río Blanco, Organismos No Gubernamentales	Donación	15,000.00	18 meses	Se desarrollará el mes de febrero del 2017, culminando en agosto del 2018
Política local	Aumentar el control sobre la gestión pública realizada por la Junta Parroquial Rural	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	2,800.00	3 meses	Inicia el mes de septiembre del 2017, culminando en el mes de diciembre del 2017
Talento Humano	Incrementar y actualizar los niveles de conocimiento del personal	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	500.00	5 días	Se desarrollará la segunda semana el mes de marzo del 2017

Económico productivo	Incrementar el número de visitas a la localidad para reactivar el sector turístico de la localidad	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	2,000.00	1 años	Inicia en tercera semana de junio del 2017 y termina en junio del 2018
Económico productivo	Mejorar las condiciones de vida de la población mediante proyectos productivos.	GADPR de Río Blanco	Presupuesto	2,000.00	1 años	Inicia la primera semana de junio del 2017 y termina en junio del 2018

Fuente: GADPR Río Blanco

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

El esquema del plan operativo propuesto para el período 2017, implementa una serie de actividades que la institución debe tener como referente para programar anualmente sus actividades, por lo que será tomado como una guía de desarrollo.

4.6 PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El presupuesto para la implementación del Consejo de Participación Ciudadana requiere de la ejecución de varias estrategias que aporten al desarrollo institucional a través de una gestión eficiente para ello se ha fijado un presupuesto referente para su desarrollo.

Tabla N° 15

**Presupuesto para la implementación del Consejo de Participación Ciudadana
2017 - 2020**

MOBILIARIO Y EQUIPO	Cantidad	ÁREA	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Muebles y enseres				
Escritorio de tres cajones	1	Administrativa	150.00	150.00
Archivador cinco cajones	1	Administrativa	100.00	100.00
Sillas	3	Administrativa	37.00	111.00
Total				361.00
Equipo de oficina				
Computador	1	Administrativa	850.00	850.00
Impresora	1	Administrativa	330.00	330.00
Teléfono	1	Administrativa	38.00	38.00
Total				1,218.00
Suministros de oficina				
Resma de papel	3	Administrativa	3.60	10.80
Carpetas BENE	10	Administrativa	3.80	38.00
Carpetas colgantes	10	Administrativa	0.50	5.00
Bolígrafos	1	Administrativa	3.50	3.50
Pend drive	1	Administrativa	7.80	7.80
Perforadora	1	Administrativa	4.50	4.50
Grapadora	1	Administrativa	3.60	3.60
Clip mariposa	1	Administrativa	1.40	1.40
Clip pequeños	1	Administrativa	1.20	1.20
Total				75.80
Total Mobiliario y equipo				1,654.80

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

La implementación del Consejo de Participación Ciudadana requiere de una inversión de \$1,654.80 USD los cuales serán distribuidos en mobiliario, equipo y suministros de oficina para la puesta en marcha de la unidad, la cual permitirá establecer e impulsar mecanismos de control en los asuntos de interés público, sobre el adecuado uso de los recursos económicos.

Tabla N° 16
Costo por incorporación talento humano

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL 2017 - 2020							
Costo de la incorporación del talento humano							
Cargo	N° empleados	Sueldo mensual	Décimo tercero	Décimo Cuarto	Vacaciones	Aporte patronal	Costo Total
Consejo Participación ciudadana	4 (2 principales y 2 suplentes)	817	68.08	31.25	27.23	44.69	3,268.00

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Tabla N° 17
Costo implementación Consejo de Participación Ciudadana

Detalle	Costo Total
Mobiliario y equipo	1,654.80
Salarios funcionarios	3,268.00
TOTAL	4,922.80

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

En las tablas se describe los costos en los que tendrá que incurrir la institución parroquial rural para la contratación del talento humano a cargo del Consejo de Participación Ciudadana, se puede observar que el presupuesto asignado para la implementación de esta unidad es de \$4,922.80 USD sumado el equipamiento de la tabla 15.

Tabla N° 18
Programa de capacitación al talento humano del GADPR de Río Blanco

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL 2017 - 2020						
CURSOS	CAPACITADORES	PERSONAL A CAPACITAR	MES	DÍAS	TIEMPO	HORAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Empresas privadas y públicas	Presidente y Técnico contratado	Abril	5 lunes a viernes	6 horas	30
GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Presidente y Secretario Tesorero	Abril	4 martes a viernes	5 horas	20
ELABORACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES		Miembros de la Junta	Abril	5 lunes a viernes	8 horas	40
APLICACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS		Miembros de la Junta	Abril	5 lunes a viernes	8 horas	40
ATENCIÓN AL CLIENTE		Miembros de la Junta	Abril	1 martes	8 horas	8
TOTAL HORAS						138

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

Como parte complementaria para la implementación del plan estratégico se plantea un programa de capacitación al talento humano del Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco en el que se detallan los temas de interés y el personal participante en cada uno de ellos.

Tabla N° 19
Costo de los programas de capacitación

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL 2017 - 2020					
CURSOS	COSTO POR PARTICIPANTE			N° Participantes	Total capacitación
	Inscripción	Materiales	Valor		
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	200	50	250	2	500
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	250	50	300	2	600
ELABORACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES	240	50	290	4	1160
APLICACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	260	50	310	4	1240
ATENCIÓN AL CLIENTE	180	20	200	4	800
COSTO TOTAL DE CAPACITACIÓN					4300

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

El costo de los programas de capacitación es de \$ 4,300 USD recursos que deberán ser presupuestados o auto-gestionados por la institución para la implementación de este programa.

Tabla N° 20
Costo implementación del plan estratégico

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL 2017 - 2020			
ACTIVIDAD	COSTO	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	RESPONSABLE
ELABORACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA	200.00	GADPR Río Blanco	Presidente Junta Parroquial Rural
ELABORACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	1,500.00	GADPR Río Blanco	Presidente Junta Parroquial Rural
IMPLEMENTACIÓN DEL CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	4,922.80	GADPR Río Blanco	Presidente Junta Parroquial Rural
CAPACITACIÓN AL PERSONAL	4,300.00	GADPR Río Blanco	Presidente Junta Parroquial Rural
TOTAL PROPUESTA	10,922.80		

Elaborado por: Víctor Hugo Arévalo

La presente tabla detalla el costo total sobre la implementación del plan estratégico para el Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco, por lo que el requerimiento presupuestario es de \$10,922.28 USD, recursos que deberán ajustarse a la asignación presupuestaria de la institución o como alternativa se sugiere gestionar la ayuda de instituciones no gubernamentales.

CONCLUSIONES

- Se determinó que el Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco posee una estructura orgánica desactualizada lo que impide el direccionamiento de las área hacia la consecución de los objetivos planteados.
- Como resultado del diagnóstico se llegó a determinar que el gobierno parroquial no ha fortalecido su gestión administrativa manteniendo al talento humano limitado del uso de herramientas que apoyen su desempeño laboral. Entre sus fortalezas la institución cuenta con el apoyo económico por parte del gobierno central, lo que permite la ejecución de programas y proyectos.
- La institución no cuenta al momento con un Plan Estratégico para potenciar su imagen, el cual oriente las acciones que debe emprender para alcanzar niveles apropiados de eficiencia y el cumplimiento de metas y objetivos.

RECOMENDACIONES

- Actualizar la estructura orgánica de la institución parroquial rural, para que el desarrollo de los diferentes programas y proyectos puedan direccionar su nivel de responsabilidad a las unidades competentes para su desarrollo eficiente.
- Proporcionar las herramientas administrativas necesarios para que el desempeño laboral de los funcionarios cumpla con los parámetros de eficiencia, por otra parte para fortalecer el apoyo brindado por el gobierno central será necesario orientar adecuadamente los recursos asignados para la ejecución de proyectos que representen un aporte para la comunidad de Río Blanco
- Considerar la implementación de la propuesta sobre el plan estratégico para el gobierno parroquial de Río Blanco como una alternativa para mejorar la imagen institución, pero sobre todo para alcanzar el desarrollo de la localidad

BIBLIOGRAFÍA

- Aranda, A. (2012). *Planificación estratégica*. 4ª ed. Bogotá.: Pearson.
- Castelán. (2010). *Características del plan estratégico*. 3ª ed. México: Sepomex.
- Cuero, O. (2011). *Planeación estratégica*. 6ª ed. Bogotá: El prisma.
- Atoltze, C. (2013). *Análisis Estratégico del Negocio*. 6ª ed. Valparaiso: Ediciones Universitarias.
- Espinosa, A. (2011). *Planeación estratégica*. 6ª ed. Bogotá: UNC Palmira.
- Francés, A. (2006). *Estrategia y planes para la empresa*. 8ª ed. Pearson: Educación.
- Goodstein, L. (2009). *Planeación esatratégica aplicada*. 16ª ed. Bogotá: McGraw-Hill.
- Ivancevich, D. (2009). *"Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas*. 8ª ed. Barcelona: CECSA.
- Larrea, P. (2008). *Calidad de servicio: del marketing a la estrategia*. 5ª ed. Madrid: Díaz de Santos.
- Lerdon. (2001). *La planificación estratégica*. 10ª ed. Barcelona: Ariel.
- Mintzberg, A. (2012). *Características del Plan estratégico*. 14ª. ed. Argentina: Sepomex.
- Muchnick. (2010). *Planificación Estratégica*. 5ª ed. Argentina: Sepomex.
- Navarro, A. (2012). *Elemento de la planeación estratégica*. 3ª ed. Buenos Aires: Ariel.
- Nolan, T. (2009). *Planeación estratégica aplicada*, 16ª ed. Bogotá: McGraw-Hill.
- Porter, M. (2009). *Estrategias Genéricas*. 4ª ed. México: Pirámide.
- Rodriguez, M. (2010). *Manual de Planificación Estratégica*. 8ª ed. México: FEDUPEL.
- Steiner, G. (2009). *Planificación Estratégica, Lo que todo director debe saber*. 5ª ed. Madrid: CECSA.
- Thompson, S. (2012). *Analisis Foda*. 6ª ed. California: Lectorum.

- Armijo, Julio. (2014). *Planificación estratégica*. Recuperado de: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/23572/manual45.pdf>
- Castellanos, César. (2011). *Pensamiento, herramientas y acción del estartega*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros>
- Ceballos, Camila. (2012). *Planeación estartégica*. Recuperado de: <http://www.cmigestion.es/2012/10/02/planificacion-estrategica-ii-las-etapas/>
- Constitución de la República. (2008). *Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización*. Recuperado de: <http://www.activate.ec/content/gad-parroquial-rural>
- Contreras, Alberto. (2016). *Planeación estratégica*. Recuperado de: <http://www.oocities.org/es/angelcontreras01/pype/pype1.htm>
- Espinosa, Roberto. (2013). *Análisis FODA*. Recuperado de: <http://www.robertoespinosa.es/2013/07/29/la-matriz-de-analisis-dafo-foda/>
- Munch, Lorens. (2013). *Planeación estratégica*. Recuperado de: <http://www.munch.com.mx>
- Ordaz, Victoria. (2015). *Análisis y crítica de la metodología para la realización de planes*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006b/voz/1a.htm>
- Thompson, Edward. (2016). *Definiciones de misión, visión, valores*. Recuperado de: www.promonegocios.net/empresa/mision-vision-empresa.html

ANEXOS

Edificio del gobierno parroquial rural de Río Blanco



Proyectos artesanales emprendidos por el GADPR de Río Blanco



Capacitaciones realizadas por el gobierno parroquial de Río Blanco



Publicidad para el Gobierno parroquial de Río Blanco

