



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA EL
MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE
SHELL DEL CANTÓN MERA, PROVINCIA DE PASTAZA.**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:

JOHANNA MISHHELL ALDAZ ESPINOSA

RIOBAMBA-ECUADOR

2022



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA EL
MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE
SHELL DEL CANTÓN MERA, PROVINCIA DE PASTAZA.**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR: JOHANNA MISHHELL ALDAZ ESPINOSA

DIRECTOR: ING. CARLOS PATRICIO ARGUELLO MENDOZA PhD.

RIOBAMBA-ECUADOR

2022

© 2022, Johanna Mishell Aldaz Espinosa

Se autoriza la producción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Yo, **Johanna Mishell Aldaz Espinosa**, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría, siendo responsable de las ideas, doctrinas y resultados del mismo siendo auténticos y originales.

Los textos en el documento que provienen de otras fuentes bibliográficas están debidamente citadas y referenciadas.

Como autora de este trabajo asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación. El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo

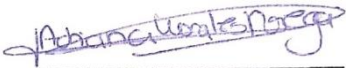
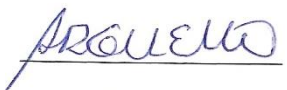

Riobamba, 28/07/2022

Johanna Mishell Aldaz Espinosa

1600464232

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Tribunal del Trabajo de Titulación Certifica que: El Trabajo de Titulación. Tipo Proyecto De Investigación, **PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SHEL DEL CANTÓN MERA, PROVINCIA DE PASTAZA. PERÍODO 2021.** Realizado por la señorita: **JOHANNA MISHHELL ALDAZ ESPINOSA**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales en tal virtud el Tribunal autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Eco. Adriana Margarita Morales Noriega PRESIDENTE DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2022-07-28
Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza, PhD. DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2022-07-28
Ing. Juan Carlos Pomaquero Yuquilema, Mgs. MIEMBRO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2022-07-28

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios al arquitecto de vida, por brindarme la oportunidad de vivir, a mis padres Vicente y Miriam quienes han sido los motores y promotores de mi futuro como profesional y como ser humano, a mis hermanos Juan Carlos, Jessica y David, mis abuelitos Filiberto, Carmen e Irene ellas quienes desde el cielo sé que me han estado cuidando y guiándome en cada paso que doy y familiares quienes son la razón de vida y motivación por el cual me esfuerzo día a día. A ellos los dedico con mucho amor y cariño. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y todo ello con una gran dosis de amor y sin nada a cambio.

Johanna

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, a mis padres Vicente y Miriam, mis hermanos Jessica, Juan Carlos y David quienes me han enseñado a luchar en esta vida llena de adversidades, a mis abuelitos Filiberto, Carmita e Irene por ser mi motor a seguir adelante, estar conmigo cuando he caído y levantarme con fuerza para conquistar mis metas.

Agradezco a mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza.

Un agradecimiento especial al Dr. Patricio Arguello y Mgs. Juan Carlos Pomaquero, por la paciencia durante el proceso de elaboración de la tesis, por haber entregado su conocimiento incondicional, que Dios los proteja y sigan siendo unas personas excelentes por el bien y ayuda a formar buenos profesionales.

Johanna

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICO	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN	xiv
SUMMARY/ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
1. MARCO TEORICO REFERENCIAL	2
1.1 Planteamiento del Problema	2
<i>1.1.1 Formulación del problema</i>	<i>2</i>
<i>1.1.2 Sistematización del problema</i>	<i>3</i>
1.2 Justificación del problema	3
<i>1.2.1 Justificación Teórica</i>	<i>3</i>
<i>1.2.3 Justificación metodológica</i>	<i>3</i>
<i>1.2.4 Justificación práctica</i>	<i>4</i>
1.3 Objetivos	4
<i>1.3.1 Objetivo General</i>	<i>4</i>
<i>1.3.2 Objetivo Especifico</i>	<i>4</i>
1.4 Antecedentes de Investigación	4
<i>1.4.1 Fundamentación Básica</i>	<i>5</i>
<i>1.4.1.1 Código orgánico de organización territorial, autonomía y descentralización</i>	<i>6</i>
<i>1.4.1.2 Gobierno Autónomo Descentralizado Regional</i>	<i>7</i>
<i>1.4.1.3 Programación de presupuesto</i>	<i>8</i>
<i>1.4.1.4 Presupuesto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados</i>	<i>8</i>
1.5 Marco teórico	10
<i>1.5.1 Plan</i>	<i>10</i>

1.5.2	<i>Plan de gestión</i>	10
1.5.3	<i>Plan estratégico</i>	11
1.5.4	<i>Plan de finanzas</i>	11
1.5.5	<i>Plan de fortalecimiento</i>	11
1.5.5.1	<i>Objetivos del plan de fortalecimiento</i>	12
1.5.5.2	<i>Elementos del plan de fortalecimiento</i>	12
1.5.5.2.1	<i>Intercambio de capacidades</i>	12
1.5.5.2.2	<i>Sostenibilidad</i>	12
1.5.5.2.3	<i>Pertinencia</i>	13
1.6	<i>La organización</i>	13
1.6.1	<i>Importancia de la Organización</i>	13
1.7	<i>Marco Conceptual</i>	13
1.7.1	<i>Oportunidades.</i>	13
1.7.2	<i>Amenazas.</i>	13
1.7.3	<i>Fortalezas.</i>	14
1.7.4	<i>Debilidades.</i>	14
1.7.5	<i>Misión</i>	14
1.7.6	<i>Visión</i>	14

CAPÍTULO II

2.	MARCO METODOLÓGICO	15
2.1	Enfoque de investigación	15
2.1.1	<i>Enfoque cualitativo</i>	15
2.1.2	<i>Enfoque cuantitativo</i>	15
2.2	Nivel de Investigación	16
2.2.1	<i>Exploratoria</i>	16
2.2.2	<i>Descriptivo</i>	16
2.3	Diseño de investigación	16
2.3.1	<i>Según la manipulación de la variable independiente</i>	16

2.3.1.1	<i>No experimental</i>	16
2.4	Tipo de estudio	16
2.4.1	<i>Correlacional</i>	17
2.4.2	<i>Investigación de Campo</i>	17
2.4.3	<i>Investigación Bibliografía o documental</i>	17
2.5	Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra	18
2.5.1	<i>Población</i>	18
2.6	Métodos, técnicas e instrumentos de investigación	19
2.6.1	<i>Métodos de Investigación</i>	20
2.6.1.1	<i>Método Analítico</i>	20
2.6.2	<i>Técnicas de investigación</i>	20
2.6.2.1	<i>Encuestas</i>	20
2.7	Instrumentos de la investigación	20
2.7.1	<i>Guía de la encuesta</i>	20

CAPÍTULO III

3.	MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	22
3.1	Resultados	22
3.2	Discusión de resultados	36
3.3	Propuesta	36
3.3.1.	<i>Reseña histórica</i>	36
3.3.2	<i>Misión</i>	38
3.3.3	<i>Visión</i>	38
3.3.4	<i>Estructura organizacional</i>	38
3.3.5	<i>Manual de funciones</i>	41
3.3.5.1	<i>Nivel de Participación</i>	41
3.3.5.2	<i>Nivel Legislativo</i>	42
3.3.5.3	<i>Nivel Ejecutivo</i>	44

3.3.5.4	<i>Nivel de Planificación</i>	46
3.3.6	Procesos Operativos	47
3.3.7	Análisis FODA	49
3.3.8	Análisis de impacto interno	50
3.3.8.1	Análisis interno	51
3.3.9	Descripción del FODA del análisis interno	52
3.3.9.1	<i>Fortalezas</i>	52
3.3.9.2	<i>Debilidades</i>	52
3.3.10	Análisis de impacto externo	54
3.3.10.1	Análisis externo	55
3.3.11	Descripción del FODA del análisis externo	56
3.3.11.1	<i>Oportunidades</i>	56
3.3.11.2	<i>Amenazas</i>	56
3.3.12	Objetivos estratégicos	56
3.3.12.1	<i>Estrategias</i>	58

CAPÍTULO IV

4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
4.1.1	Conclusiones	61
4.1.2	Recomendaciones	61

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-2	Miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell...	19
Tabla 2-3:	Pregunta 1: Conoce la misión, visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	22
Tabla 3-3:	Pregunta 2: Conoce los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	23
Tabla 4-3:	Pregunta 3: Conoce el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	24
Tabla 5-3:	Pregunta 4: El sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos institucionales	25
Tabla 6-3:	Pregunta 5: Percepción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	26
Tabla 7-3:	Pregunta 6: Mejoras en los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	27
Tabla 8-3:	Pregunta 7: Es posible mejorar la percepción de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	28
Tabla 9-3:	Pregunta 8: Conocimiento del Plan de Fortalecimiento Institucional	29
Tabla 10-3:	Pregunta 9: Mejora del Plan de Fortalecimiento Institucional	30
Tabla 11-3:	Pregunta 10: Obstáculos en el Plan de Fortalecimiento Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	31
Tabla 12-3:	Pregunta 11: Conoce las funciones de su cargo que desempeña.	32
Tabla 13-3:	Pregunta 12: La remuneración está acorde a sus funciones que realiza.	33
Tabla 14-3:	Pregunta 13: Capacitación para mejorar el trabajo que realiza en la institución.	34
Tabla 15-3:	Pregunta 14: Disponibilidad de recursos para la realización del trabajo que realiza	35
Tabla 16-3:	Nivel Organizativo: Nivel de Participación	41
Tabla 17-3:	Nivel Organizativo: Nivel Legislativo	42
Tabla 18-3:	Nivel Organizativo: Nivel Ejecutivo.....	44
Tabla 19-3:	Nivel Organizativo: Nivel de Planificación	46
Tabla 20-3:	Procesos Operativos.....	47
Tabla 21-3:	Análisis FODA	49
Tabla 22-3:	Análisis de impacto interno.....	50
Tabla 23-3:	Ponderación del análisis interno.....	51
Tabla 24-3:	Análisis de impacto externo	54
Tabla 25-3:	Ponderación Análisis Externo	55

Tabla 26-3:	Objetivos estratégicos	57
Tabla 27-3:	Objetivos Estratégicos 1	58
Tabla 28-3:	Objetivos Estratégicos 2.....	58
Tabla 29-3:	Objetivos Estratégicos 3	58
Tabla 30-3:	Objetivos Estratégicos 4	59
Tabla 31-3:	Objetivos Estratégicos 5	60
Tabla 32-3:	Objetivos Estratégicos 6.....	60

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1-3: Pregunta 1: Conoce la misión, visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	22
Gráfico 2-3: Pregunta 2: Conoce los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial.....	23
Gráfico 3-3: Pregunta 3: Conoce el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	24
Gráfico 4-3: Pregunta 4: El sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos institucionales	25
Gráfico 5-3: Pregunta 5: Percepción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	26
Gráfico 6-3: Pregunta 6: Es posible mejorar los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.....	27
Gráfico 7-3: Pregunta 7: Es posible mejorar la percepción de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	28
Gráfico 8-3: Pregunta 8: Conocimiento del Plan de Fortalecimiento Institucional.....	29
Gráfico 9-3: Pregunta 9: Mejora del Plan de Fortalecimiento Institucional.....	30
Gráfico 10-3: Pregunta 10: Obstáculos en el Plan de Fortalecimiento Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	31
Gráfico 11-3: Pregunta 11: Conoce las funciones de su cargo que desempeña.....	32
Gráfico 12-3: Pregunta 12: La remuneración está acorde a sus funciones que realiza.	33
Gráfico 13-3: Pregunta 13: Capacitación para mejorar el trabajo que realiza en la institución.	34
Gráfico 14-3: Pregunta 14: Disponibilidad de recursos para la realización del trabajo que realiza.....	35
Gráfico 15-3: Estructura Organizacional.....	40

ÍNDICE DE ANEXOS

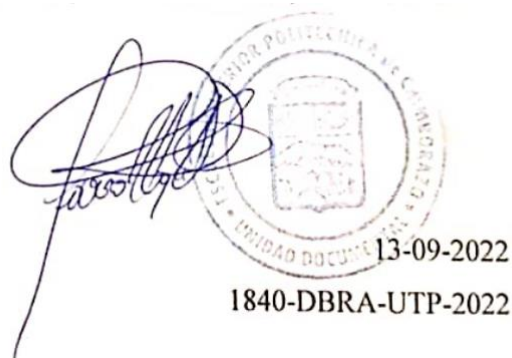
ANEXO A: ANTEPROYECTO

ANEXO B: FORMATO DE ENCUESTAS REALIZADAS

RESUMEN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial rural de Shell inicia oficialmente sus actividades con el Acuerdo Ministerial del 10 de octubre y publicado en el Registro Oficial No. 31 del 29 de diciembre de 1966. A pesar de la búsqueda por satisfacer las necesidades de la población, y la apertura para lograr conseguir los objetivos propuestos, se han presentado dificultades que han determinado la necesidad de realizar el presente trabajo de investigación, cuyo objetivo principal es: Elaborar un Plan de fortalecimiento organizacional como herramienta para el direccionamiento estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de Shell. A fin de cumplir con lo propuesto, el trabajo se desarrolla en cuatro capítulos. En el primer capítulo se abarca los antecedentes de la investigación, y las fundamentaciones del trabajo, incluyendo el marco teórico y conceptual necesario para entender la terminología y el entorno del tema de estudio. En el segundo capítulo se definió la forma de recolectar los datos, el tipo de estudio, población, muestra y métodos de investigación. En este sector se confirmó el estudio correlacional, aplicado a todos los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado por medio de encuestas. En el capítulo 3, se expusieron los resultados de la aplicación del instrumento de evaluación para dar lugar a la propuesta, que contiene la misión, visión, y especialmente un análisis FODA, que permitió conocer las posibilidades que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado para mejorar, en donde se identificó principalmente que se debe trabajar con los procesos, canales de comunicación y controles para lograr cumplir con la planificación propuesta. El trabajo termina con las conclusiones y recomendaciones, en donde se menciona la necesidad de capacitaciones específicas y adición de controles, además de recomendar otros procesos que se mencionan en el presente documento.

Palabras clave: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS>, <PLAN DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL>, <MISIÓN>, <VISIÓN> <CAPACITACIÓN>.



13-09-2022
1840-DBRA-UTP-2022

SUMMARY/ABSTRACT

The Autonomous Decentralized Rural Parish Government of Shell officially begins its activities with the Ministerial Agreement on October 10 and published in the Official Register No. 31 on December 29, 1966. Despite the search to satisfy the needs of the population, and the opening to achieve the proposed objectives, there have been difficulties that determined the need to carry out this study in order to develop an organizational strengthening plan as a tool for the strategic direction of the Autonomous Decentralized Rural Parish Government of Shell. In order to comply with the proposal, this study was developed in four chapters. The first chapter covers the background and the foundations of the study, including the theoretical and conceptual framework necessary to understand the terminology and the environment of the subject of study. In the second chapter, the way of collecting data, the type of study, population, sample and research methods were defined. In this sector, the correlational study was confirmed, applied to all the collaborators of the Decentralized Autonomous Government through surveys. In chapter 3, the results of the application of the evaluation instrument were presented to give rise to the proposal, which contains the mission, vision, and especially a SWOT analysis, which allowed knowing the possibilities that the Decentralized Autonomous Government has to improve, identifying the need to work with processes, communication channels and controls to achieve compliance with the proposed planning. The study ends with the conclusions and recommendations, where the need for specific training and addition of controls is mentioned, in addition to recommending other processes issued in this document.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES>, <ORGANIZATIONAL STRENGTHENING PLAN>, <MISSION>, <VISION> <TRAINING>.



Luis Fernando Barriga Fray
0603010612

INTRODUCCIÓN

Un plan de fortalecimiento institucional es de gran importancia para cualquier organización que necesite reformar sus procesos, para lo cual se parte del análisis de fortalezas y debilidades de los que se derivarán estrategias adecuadas que permitan lograr un correcto desenvolvimiento interno, a la vez que se identifica las oportunidades y amenazas del entorno que deberán solventarse con la normativa interna que se pueda instalar en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell a fin de mejorar su eficiencia y eficacia.

El mundo actual exige que las empresas se adapten a una dinámica cada vez más exigente en el mercado, para lo cual es necesario que se desarrolle las fases de planeación, organización, ejecución y control. Es importante que para lograr sus objetivos se vayan incorporando herramientas adecuadas con los que pueda mejorar el uso de sus recursos. Por medio del presente trabajo, será posible poner en práctica el conocimiento que se han recibido de las aulas de clase para resolver el problema planteado.

El trabajo consta de 4 capítulos el CAPÍTULO I que contiene el problema, su planteamiento, su justificación y marco teórico. El CAPÍTULO II consta de la modalidad de investigación, así mismo también del tipo de investigación utilizada, la población y muestra de la presente investigación. El CAPÍTULO III contiene los resultados, es decir la comprobación de la idea a defender, así como la propuesta de mejora. Finalmente, el CAPÍTULO IV resume en conclusiones y recomendaciones los hallazgos de la investigación, además de dar respuesta a los objetivos.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEORICO REFERENCIAL

1.1 Planteamiento del Problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell constituye una entidad del gobierno seccional autónomo del gobierno central, con órganos ejecutivo presidido por el alcalde, y órgano legislativo conformado por los concejales. La autonomía que posee permite al cabildo el poder impulsar procesos y proyectos que necesite de forma particular, de acuerdo a las necesidades de su territorio, pero si no existe un mecanismo para lograrlo se perderá eficiencia en los procesos y posiblemente no se concreten los objetivos que la institución se plantee.

Un Plan de fortalecimiento organizacional constituye una herramienta básica para lograr desarrollar las capacidades de la institución a fin de llegar a maximizar la calidad por medio de las herramientas estratégicas que permitan una mejor coordinación, innovación, etc., de los procesos de gestión de la entidad. Actualmente no se presenta un plan de este tipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, lo cual puede constituir una pérdida de oportunidad de mejorar los procesos para maximizar la eficiencia y conseguir los objetivos que se están buscando.

Como consecuencias de no tener un plan organizacional, se tiene que los proyectos pueden atrasarse o no ejecutarse, que existan pérdida de recursos, especialmente en el aspecto económico, que se ejecuten de forma incorrecta, acarreando un gran perjuicio para la sociedad en general, quienes exigen la ejecución de proyectos y obrar para mejorar su bienestar y el de futuras generaciones.

Un Plan de fortalecimiento organizacional constituye un apoyo para coordinar, accionar, y reflexionar acerca de los pasos a seguir en los procesos de planificación estratégica, que buscan mejoras en la competitividad y capacidad de la organización, gestión de recursos y capacitación por medio del establecimiento de políticas y objetivos, estrategias y proyectos que permiten establecer y lograr compromisos previos, fortaleciendo a la organización, atendiendo los principales problemas de la comunidad a la que dirige.

1.1.1 Formulación del problema

¿De qué forma un Plan de fortalecimiento organizacional puede mejorar la Gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

1.1.2 Sistematización del problema

El plan de fortalecimiento organizacional será aplicado al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, de la provincia de Pastaza, cuya delimitación es la siguiente:

Campo: Administración

Área: Fortalecimiento organizacional

Aspecto: Plan de fortalecimiento organizacional

Espacial: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Cantón: Shell

Provincia: Pastaza

Tiempo: Período 2021

1.2 Justificación del problema

1.2.1 Justificación Teórica

En el transcurso de todos los años de carrera se fue adquiriendo la información necesaria para cumplir el trabajo con los mejores estándares posibles. Aun con ello, se tendrá el apoyo de tutores y expertos de la materia que ayudarán a pulir los detalles científicos del trabajo, de tal forma que este pueda culminar con éxito.

Según ERNEST (2017), afirma que en la sociedad es la base de la funcionalidad económica teniendo en cuenta que pequeños grupos sociales pueden tener un apoyo significativo en economías sustentables, adoptando así con la provisión de bienes y servicios para la transformación social en todos los aspectos, generando así una multifuncionalidad por parte de los Gobierno Autónomo Descentralizado la comunidad.

En lo que un enfoque que realizaremos es sobre el desarrollo de ideas que ya se han aplicado en países desarrollados donde el grado de satisfacción es el principal sustento para la creación de obras enfrentando a un reto de enormes dimensiones ya que los ciudadanos son en la mayoría difíciles de convencer en la creación de obras para el mejoramiento comunitario.

1.2.3 Justificación metodológica

El tipo de investigación es descriptiva y de campo, conocer cómo funciona el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal y se conoce la realidad de su funcionamiento participando en sus actividades cotidianas, los métodos que serán empleados son el inductivos deductivo, parte del conocimiento teórico para ser puesto en práctica en el desarrollo de la propuesta, las técnicas a ser empleadas son la entrevista, encuesta y observación directa

1.2.4 Justificación práctica

Se ha planteado la realización de un plan de fortalecimiento organizacional para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, donde se partirá de un diagnóstico general de la organización, identificando las fortalezas y debilidades institucionales, que posteriormente permitirán elaborar estrategias para procurar el crecimiento sostenido de la entidad, se analizará su entorno, identificando sus amenazas y oportunidades, partiendo de la aplicación de la normativa interna, este proceso permitirá el desarrollo de un plan de fortalecimiento organizacional.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Elaborar un Plan de fortalecimiento organizacional como herramienta para el direccionamiento estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

1.3.2 Objetivo Especifico

- Establecer definiciones y referentes teóricos del tema a ser utilizados en el proceso de la investigación
- Realizar un diagnóstico situacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.
- Desarrollar estrategias de fortalecimiento institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

1.4 Antecedentes de Investigación

Los Planes de Fortalecimiento Organizacional comienzan a crearse a partir de 1957, buscando aplicar algunas experiencias que fueron creadas para el laboratorio. Fue Douglas Mc Gregor quien por primera vez habló por primera de los Planes de Fortalecimiento Organizacional de forma sistemática, aunque también se puede mencionar a otros autores que aplicaron planes de entrenamiento como Robert Blake por ejemplo. Los programas se consideraron como tales luego de que se cambiara el paradigma de ver a los investigadores como consultores internos que podían capacitar a los gerentes antes que un equipo que reporta a los jefes de las organizaciones. (Ferrer, 2000)

Como se puede analizar y observar, la aplicación de Planes de Fortalecimiento Organizacional ya lleva un tiempo considerable en los estudios de los diferentes investigadores, por lo que no es complicado encontrar investigaciones realizadas por otros autores que tengan relación al trabajo actual.

En el trabajo de Piedra (2016) se hace la aplicación sobre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, el cual, gracias a su capacidad desarrollar proyectos y obras que pertenezcan a su circunscripción; hace necesario la aplicación de un Plan de Fortalecimiento Institucional que permita mejorar la calidad de los procesos existentes para una mejor gestión de la institución, a la vez que puede ampliarse y mejorarse mediante la competitividad y la calidad por medio del establecimiento de metas, políticas y objetivos estratégicos que fortalezcan a la empresa en sus partes principales, a la vez que vaya eliminando cualquier brecha que pueda perjudicar a la empresa.

Este trabajo es importante porque el Plan de Fortalecimiento Organizacional presentado analiza diversas pautas interesantes para su aplicación en la investigación actual, por lo que su base tanto metodológica como teórica serán importantes para su aplicación en la situación actual.

Pilco (2012) desarrolla en su trabajo un Plan de Fortalecimiento para el cantón Penipe, enfocado de manera específica en fortalecer un proyecto caprino. El proyecto se centraba en observar el comportamiento de los pobladores respecto a esta clase de negocios y como podía mejorarse. De la investigación se pudo determinar que un valor importante del ganado iba al autoconsumo, y de la producción las ganancias apenas superaban a los costos. Por medio de la aplicación del Plan de Fortalecimiento fue posible elevar la ganancia hasta casi el valor del costo, lo cual resultaría en una gran rentabilidad para los ganaderos.

Como se pudo determinar en estas investigaciones, un Plan de Fortalecimiento es muy importante para lograr mejorar los resultados, en este caso en particular mejorar la eficiencia por medio de un mejor ordenamiento, basándose en objetivos y logro de metas.

1.4.1 Fundamentación Básica

Para el desarrollo de la presente investigación, se debe tomar en consideración las siguientes leyes:

1.4.1.1 Código orgánico de organización territorial, autonomía y descentralización

Art. 4.- Fines de los gobiernos autónomos descentralizados. - Dentro de sus respectivas circunscripciones territoriales son fines de los gobiernos autónomos descentralizados:

- a) El desarrollo equitativo y solidario mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización;
- b) La garantía, sin discriminación alguna y en los términos previstos en la Constitución de la República de la plena vigencia y el efectivo goce de los derechos individuales y colectivos constitucionales y de aquellos contemplados en los instrumentos internacionales;
- c) El fortalecimiento de la unidad nacional en la diversidad;
- d) La recuperación y conservación de la naturaleza y el mantenimiento de medio ambiente sostenible y sustentable;
- e) La protección y promoción de la diversidad cultural y el respeto a sus espacios de generación e intercambio; la recuperación, preservación y desarrollo de la memoria social y el patrimonio cultural;
- f) La obtención de un hábitat seguro y saludable para los ciudadanos y la garantía de su derecho a la vivienda en el ámbito de sus respectivas competencias;
- g) El desarrollo planificado participativamente para transformar la realidad y el impulso de la economía popular y solidaria con el propósito de erradicar la pobreza, distribuir equitativamente los recursos y la riqueza, y alcanzar el buen vivir;
- h) La generación de condiciones que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución a través de la creación y funcionamiento de sistemas de protección integral de sus habitantes; e,
- i) Los demás establecidos en la Constitución y la ley.

Art. 5.- Autonomía. - La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional.

1.4.1.2 Gobierno Autónomo Descentralizado Regional

Sección Primera

Naturaleza Jurídica, Sede y Funciones

Art. 30.- Naturaleza jurídica. - Los gobiernos autónomos descentralizados regionales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; de legislación y fiscalización; y, ejecutivas previstas en este Código y en su estatuto de autonomía, para el ejercicio de las funciones que le corresponden.

La administración del gobierno autónomo descentralizado regional aplicará, conforme a su estatuto de autonomía, mecanismos de desconcentración que faciliten su gestión.

La sede del gobierno autónomo descentralizado regional será la prevista en el estatuto de autonomía.

Art. 31.- Funciones. - Son funciones del gobierno autónomo descentralizado regional:

- a) Ejecutar una acción articulada y coordinada entre los gobiernos autónomos descentralizados de la circunscripción territorial regional y el gobierno central, a fin de alcanzar los objetivos del buen vivir en el marco de sus competencias establecidas en la Constitución y la ley;
- b) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial regional, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas regionales, en el marco de sus competencias establecidas en la Constitución y la ley;
- c) Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio;
- d) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos que permita avanzar en la gestión democrática de la acción regional;
- e) Elaborar y ejecutar el plan regional de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas en el ámbito de sus competencias y en su circunscripción territorial; de manera coordinada con la planificación nacional, provincial, cantonal y parroquial; y realizar en forma permanente, el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
- f) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley: y, endicho marco, prestar los servicios públicos y construir la obra pública regional correspondiente con criterios de calidad, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad, solidaridad, subsidiaridad, participación y equidad;
- g) Dictar políticas destinadas a garantizar el derecho regional al hábitat y a la vivienda y asegurar la soberanía alimentaria en su respectiva circunscripción territorial;

- h) Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizarlos derechos consagrados en la Constitución, en el marco de sus competencias;
- i) Coordinar con la Policía Nacional, la sociedad y otros organismos, lo relacionado con la seguridad ciudadana, en el ámbito de sus competencias; y,
- j) Las demás funciones que determine su estatuto de autonomía en el marco de la Constitución y este Código.

1.4.1.3 Programación de presupuesto

Art. 233.- Plazo. - Todas las dependencias de los gobiernos autónomos descentralizados deberán preparar antes del 10 de septiembre de cada año su plan operativo anual y el correspondiente presupuesto para el año siguiente, que contemple los ingresos y egresos de conformidad con las prioridades establecidas en el plan de desarrollo y ordenamiento territorial y bajo los principios de la participación definidos en la Constitución y la ley.

Art. 234.- Contenido. – Cada plan operativo anual deberá contener una descripción de la magnitud e importancia de la necesidad pública que satisface, la especificación de sus objetivos y metas, la indicación de los recursos necesarios para su cumplimiento.

Los programas deberán formularse en función de los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial.

A fin de hacer posible su evaluación técnica las dependencias de los gobiernos autónomos descentralizados deberán presentar programas alternativos con objetivos de corto, mediano y largo plazo.

1.4.1.4 Presupuesto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

Art. 215.- Presupuesto. - El presupuesto de los gobiernos autónomos descentralizados se ajustará a los planes regionales, provinciales, cantonales y parroquiales respectivamente, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, sin menoscabo de sus competencias y autonomía. El presupuesto de los gobiernos autónomos descentralizados deberá ser elaborado participativamente, de acuerdo con lo prescrito por la Constitución y la ley. Las inversiones presupuestarias se ajustarán a los planes de desarrollo de cada circunscripción, los mismos que serán territorializados para garantizar la equidad a su interior.

Todo programa o proyecto financiado con recursos públicos tendrá objetivos, metas y plazos, al término del cual serán evaluados.

En el caso de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales se regirán por lo previsto en este capítulo, en todo lo que les sea aplicable y no se oponga a su estructura y fines.

1.3.4.1 Estimación de Ingresos y Gastos

Art. 235.- Plazo de la estimación provisional. - Corresponderá a la dirección financiera o a quien haga sus veces, efectuar antes del 30 de julio, una estimación provisional de los ingresos para el próximo ejercicio financiero.

Art. 236.- Base. - La base para la estimación de los ingresos será la suma resultante del promedio de los incrementos de recaudación de los últimos tres años más la recaudación efectiva del año inmediato anterior. La base así obtenida podrá ser aumentada o disminuida según las perspectivas económicas y fiscales que se prevean para el ejercicio vigente y para el año en que va a regir el presupuesto o de acuerdo a las nuevas disposiciones legales que modifiquen al rendimiento de la respectiva fuente de ingreso, o bien de conformidad a las mejoras introducidas en la administración tributaria.

Art. 237.- Plazo para el cálculo definitivo. - En base a la estimación provisional de ingresos, el ejecutivo local, con la asesoría del jefe de la dirección financiera y las dependencias respectivas, establecerá el cálculo definitivo de los ingresos y señalará a cada dependencia o servicio hasta el 15 de agosto, los límites del gasto a los cuales deberán ceñirse en la formulación de sus respectivos proyectos de presupuesto.

Art. 238.- Participación ciudadana en la priorización del gasto. - Las prioridades de gasto se establecerán desde las unidades básicas de participación y serán recogidas por la asamblea local o el organismo que en cada gobierno autónomo descentralizado se establezca como máxima instancia de participación. El cálculo definitivo de ingresos será presentado en el mismo plazo del artículo anterior, por el ejecutivo, en la asamblea local como insumo para la definición participativa de las prioridades de inversión del año siguiente. La asamblea local o el organismo que en cada gobierno autónomo descentralizado se establezca como máxima instancia de participación, considerando el límite presupuestario, definirá prioridades anuales de inversión en función de los lineamientos del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial, que serán

procesadas por el ejecutivo local e incorporadas en los proyectos de presupuesto de las dependencias y servicios de los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 239.- Responsabilidad de la unidad financiera. - Los programas, subprogramas y proyectos de presupuesto de las dependencias y servicios de los gobiernos autónomos descentralizados deberán ser presentados a la unidad financiera o a quien haga sus veces, hasta el 30 de septiembre, debidamente justificados, con las observaciones que creyeren del caso. Estos proyectos se prepararán de acuerdo con las instrucciones y formularios que envíe el funcionario del gobierno autónomo descentralizado a cargo del manejo financiero.

1.3.4.2 Aprobación y Sanción del Presupuesto

Art. 244.- Informe de la comisión de presupuesto. - La comisión respectiva del legislativo local estudiará el proyecto de presupuesto y sus antecedentes y emitirá su informe hasta el 20 de noviembre de cada año. La comisión respectiva podrá sugerir cambios que no impliquen la necesidad de nuevo financiamiento, así como la supresión o reducción de gastos. Si la comisión encargada del estudio del presupuesto no presentare su informe dentro del plazo señalado en el inciso primero de este artículo, el legislativo local entrará a conocer el proyecto del presupuesto presentado por el respectivo ejecutivo, sin esperar dicho informe.

1.5 Marco teórico

1.5.1 Plan

Para Münch (2010), el plan consiste en realizar un esquema con lo que se pretende lograr en un futuro, el cual es resultado de los procesos de planeación. Debido a que estos procesos pueden abarcar diferentes marcas de tiempo, entonces los planes pueden subdividirse en:

- Corto plazo, si su realización es hasta máximo un año
- Mediano plazo, si su realización es hasta tres años
- Largo plazo, si su realización supera los tres años

Los planes son muy importantes porque permiten tener un curso a seguir, sea a nivel personal o en una empresa, para un determinado período de tiempo.

1.5.2 Plan de gestión

Se denomina plan de gestión a un formato o diseño óptimo en el que la empresa puede desarrollarse de forma regular, y tomando como tiempo el largo plazo. Este plan abarca la realización de tareas comunes y cotidianas de la empresa, además del trabajo que los colaboradores realizan dentro de la empresa en todo ámbito.

El plan de gestión permite unir a los colaboradores, logrando establecer objetivos a la par, considerando el aporte de todos, a la vez que permite ir incorporando los elementos que son necesarios para lograr una correcta integración en los llamados sistemas de gestión (Sensu, 2018). El plan de gestión permite abrir espacios para la discusión de temas de interés comunitario, basándose en la responsabilidad social. Se busca por medio de esta herramienta mejorar la organización de las personas incentivando a ser participativos.

Los planes de gestión se enfocan especialmente en el largo plazo, y a más de dar una línea de acción a los colaboradores para cumplir con las actividades que se plantea, también ayuda a acercar a las personas, mejorando la eficiencia en el trabajo de los mismos y la participación en la toma de decisiones.

1.5.3 Plan estratégico

El plan estratégico guía a las personas dentro de la organización, en todo nivel, a conseguir los objetivos planteados a largo plazo. Este plan involucra acciones que deben ser seguidas por todas las personas de la empresa. (Lerma A. , 2012)

Un plan estratégico es un elemento común en las empresas con gran recorrido en el mercado, ya que les permite controlar la consecución de los objetivos a todo nivel. Constituye una guía detallada que permite un accionar adecuado de los colaboradores hacia los propósitos de la empresa.

1.5.4 Plan de finanzas

El plan de finanzas, de acuerdo a Lerma (2012), constituye un documento que guía como una empresa debe actuar, además de asegurar que el personal sea el adecuado para lograr cumplir con todas las actividades de la empresa, además que busca que los empleados se desarrollen de manera integral.

El plan de finanzas se integra a los planes estratégicos para asegurar que se tenga los recursos necesarios para la aplicación en la empresa, además que asegura un correcto desarrollo de los empleados en la planificación.

1.5.5 Plan de fortalecimiento

Un plan de fortalecimiento organizacional tiene por objetivo permitir reunir las condiciones necesarias para lograr que la empresa pueda concluir con éxito sus acciones en pos de sus objetivos, cumpliendo con los compromisos adquiridos, además de asegurar el futuro de la organización y un buen accionar en el presente.

1.5.5.1 Objetivos del plan de fortalecimiento

Entre los objetivos más importantes para el plan de fortalecimiento se tiene:

- Mejorar la relación entre las personas y los grupos que forman para mejorar el trabajo en equipo y la integración entre los participantes.
- Lograr un equilibrio entre los objetivos de la empresa y las necesidades que poseen los miembros de la organización
- Mejorar los sistemas de comunicación de la organización
- Aumentar el grado de pertenencia de los colaboradores a la empresa para aumentar la motivación de las personas
- Mejorar el potencial de los individuos en las diferentes áreas de la empresa
- Mejorar el clima organizacional y la confianza dentro de la empresa

1.5.5.2 Elementos del plan de fortalecimiento

Los elementos del plan de fortalecimiento nos brindan información sustentando capacidades que tiene como ejes estratégicos para priorizar el desarrollo regional y local.

1.5.5.2.1 Intercambio de capacidades

Los recursos humanos y las competencias al ser sustentas por la transferencia interactiva de las capacidades que tiene a disponibilidad los recursos humanos permite que se desarrolle la gestión de ejes estratégicos priorizando el desarrollo local. Un objetivo que asegura dichas capacidades es impulsar procesos de innovación asegurando la sostenibilidad a largo plazo para una efectiva implementación de un plan de fortalecimiento y acción.

1.5.5.2.2 Sostenibilidad

Las limitaciones territoriales que buscan definir las capacidades de construir a base de potencialidades en el liderazgo necesario para articular y racionalizar la oferta y demanda de acciones de capacitación para el recurso humano de las empresas.

Es importante que las áreas de interés de los servicios que brinda dicha empresa u organización estén evaluadas mediante una matriz de cartera donde se rediseña sus servicios para logra un mejor criterio en el manejo y lograr que al ser evaluados su plan de fortalecimiento sea el correcto.

1.5.5.2.3 Pertinencia

Tener en claro los procesos locales que están en curso de la organización o empresa para no sustituir que dichas entidades locales, buscando que las gestiones de desarrollo logran convocar a todos los involucrados a participar en dichos procesos de fortalecimiento.

1.6 La organización

Por medio de la organización es posible dar un orden a las actividades que se deben desarrollar para cumplir con los objetivos, entre lo que se incluye la asignación de funciones, establecimiento de la autoridad, los tipos de relación entre los miembros de la organización, entre otros. El objetivo de una organización es buscar la eficiencia de todos los procesos.

La organización es una parte esencial para lograr implementar planes y leyes que dirigen a las personas, y con ello lograr los objetivos propuestos por la empresa.

1.6.1 Importancia de la Organización

La organización está situada dentro de la estructura organizacional, en la cual es posible organizar el talento humano disponible acorde a las necesidades de planificación que se tenga, y buscando cumplir los objetivos que se proponen.

De acuerdo con Díaz (2005), la organización constituye un elemento importante ya con ella es posible establecer los procesos necesarios que se necesitan al establecer un plan a ejecutarse, logrando resultados significativos

1.7 Marco Conceptual

1.7.1 Oportunidades.

Según (Choque, 2015) “Son los factores que resultan positivos, favorables y explotables los cuales se deben identificar y descubrir en el entorno en el que actúa la organización”. Al saber las oportunidades, se obtendrá ideas claras de lo que el exterior puede ofrecer con una conveniente elección de estrategias para el aprovechamiento. En las oportunidades, es necesario tener en cuenta factores económicos, sociales, políticos, demográficos, productivos, de mercados, de competencias, entre otros. (p. 55)

1.7.2 Amenazas.

Según (Choque, 2015)) menciona, “Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que puedan atentar contra el cumplimiento de los objetivos institucionales”. Las amenazas se encuentran en el entorno de la organización y, de manera directa o indirecta, afecta negativamente

al quehacer organizacional. En las amenazas, se deben tener en cuenta factores económicos, sociales, políticos, demográficos, productivos, de mercados, de competencias, entre otros. (p. 55)

1.7.3 Fortalezas.

Según (Choque, 2015) define como la, “parte positiva de la organización, de carácter interno. Asimismo, las fortalezas son las capacidades especiales con que cuenta la organización. En las fortalezas, se encuentran los recursos controlables, las capacidades y habilidades”. Un aspecto significativo es que las fortalezas se detectan a través de los resultados que se obtiene en la organización. (p. 55)

1.7.4 Debilidades.

Según (Choque, 2015) define como, “Aquellos factores que provocan una posición desfavorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Una característica de las debilidades es que pueden afectar de forma negativa y directa al desempeño de la organización.” En esta categoría se carece recursos como habilidades y competencias que no se tienen y actividades que no se desarrollan debidamente, etc. (p. 55)

1.7.5 Misión

Según (Choque, 2015) afirma, “La misión organizacional se traduce en una declaración duradera de los objetivos que distingue a una organización de otras similares. Es un resumen de la razón de ser de una organización, esencial para determinar objetivos y estrategias”. Asimismo, la misión promueve unidad de pensamiento en la organización, aspecto esencial para la unidad de acción (p. 51)

1.7.6 Visión

Para (Choque, 2015) “Comprende un futuro realista, creíble, y atractivo para la organización. Es la articulación de un destino hacia el cual debe orientarse la organización: un futuro mejor y más deseable para ella”. Por tal razón, se dice que la visión siempre se ocupa

CAPÍTULO II.

2.MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de investigación

La presente investigación propone un enfoque cuantitativo el cual, según Hernández, Fernández, y Baptista (2010), emplea la recolección y el análisis de datos para responder preguntas y comprobar las hipótesis determinadas previamente, y se enfatiza en la medición numérica, en contar y comúnmente en la utilización de la estadística con precisión patrones de conducta en una población establecida (p. 15)

Este enfoque presenta métodos que pueden ser verificados de forma numérica, con lo cual permite evaluar el entorno recopilando datos por métodos como la encuesta y la observación, según sea requerido por el investigador, con lo cual será posible obtener los resultados en forma de conclusiones, con sus respectivas recomendaciones.

2.1.1 Enfoque cualitativo

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indica que “se enfoca en comprender los fenómenos explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto” (p.358).

Este enfoque busca datos e información que se pueda constatar y medir con precisión las variables de estudio, así mismo al analizar datos se puede considerar áreas o temas significativos que nos brinde claridad y flexibilidad en la recolección de datos donde su resultado será visualizado cuando se sustente las variables de estudio sobre el grupo investigado.

2.1.2 Enfoque cuantitativo

Según Guerrero & Guerrero (2014) “consiste en contrastar hipótesis desde el punto de vista probabilístico y, en caso de ser acertadas y demostradas en circunstancias distintas, a partir de ellas elaborar teorías generales” (p. 48).

Mediante esta investigación se aplicará el enfoque cuantitativo al analizar los datos obtenidos al realizar un plan de fortalecimiento a los habitantes de la parroquia Shell por el cual se obtendrá datos cuantificables, dando una respuesta medible de resultados a fin de determinar datos numéricos que servirán de sustento para la toma de decisiones finales.

2.2 Nivel de Investigación

2.2.1 Exploratoria

Para Bernal (2010) los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio. (p. 131)

Este tipo de investigación permite documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas que no han tenido oportunidad de estudiarse anteriormente, o que tienen escaso desarrollo académico.

2.2.2 Descriptivo

Según Naghi (2000), en la investigación descriptiva el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Su objetivo es el de explicar la esencia misma del fenómeno y su manifestación. El objetivo de esta investigación radica en especificar las características relevantes de personas, grupos, comunidades y todo tipo de fenómeno exhaustivamente analizado. Se encarga de medir y evaluar una diversidad de aspectos, dimensiones y componentes que conforman un determinado fenómeno.

Se utiliza en la investigación ya que al momento de tener disponible la información, el investigador podrá desarrollar la hipótesis y con ello realizar un análisis de causas y efectos para encontrar soluciones al problema planteado.

2.3 Diseño de investigación

2.3.1 Según la manipulación de la variable independiente

2.3.1.1 No experimental

Es un diseño no experimental ya que la investigación no influenciará sobre el desarrollo de las variables. La investigación no manipulará de ninguna forma las variables de investigación.

2.4 Tipo de estudio

2.4.1 Correlacional

De acuerdo con Bernal (2010) indica que este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular). Si dos variables están correlacionadas y se conoce la correlación, se tienen bases para predecir con mayor o menor exactitud el valor aproximado que tendrá un grupo de personas en una variable, sabiendo qué valor tienen en la otra variable. (p. 92)

Es importante para el trabajo ya que permite relacionar las variables y con ello describir su comportamiento, además que podría ser posible describir tendencias por medios estadísticos de ser necesario.

2.4.2 Investigación de Campo

Según Fidias Arias (2012) señala: “La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes”. De allí su carácter de investigación no experimental

Mediante este tipo de investigación de campo será necesario acudir al lugar de investigación para recopilar los datos necesarios para la investigación.

El estudio tiene corte longitudinal ya que los datos se tomarán en un determinado corte de tiempo específico. Es importante ya que es necesario evaluar el problema en un determinado corte de tiempo para tener un punto de partida para iniciar el plan de fortalecimiento organizacional.

2.4.3 Investigación Bibliografía o documental

Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista M. (2014) mencionan que la investigación documental es detectar, obtener y consultar la biografía y material que parten de otros conocimientos e informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos de estudio

Se aplica en este trabajo la investigación documental porque se debe acudir a fuentes bibliográficas para desarrollar las temáticas planteadas como libros, revistas, y otras fuentes de información especializada. Además, se ha dispuesto contenidos procedimentales donde nos contribuirán con mejorar las habilidades y destrezas investigativas mediante análisis de información y síntesis por lo tanto será un proceso de aprendizaje que garantiza un correcto desarrollo.

2.5 Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

Población es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros. (López, 2004)

Para la actual investigación se utilizará la totalidad de la población ya que se trata de del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, y se diagnosticará la situación actual de la misma, no se selecciona una muestra por separado.

2.5.1 Población

Según Tamayo (2012) menciona que la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se la denomina la población que constituye en su totalidad el fenómeno adscrito a una investigación.

El diseño y aplicación de un plan de fortalecimiento organizacional será aplicada a toda la población que corresponde al personal ejecutivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, es decir será aplicada a un total de 8 personas, siendo una población de estudio pequeña por lo que no se necesitará el cálculo de muestra.

Se presenta a continuación la tabla de población de estudio en la que se detalla de manera más cuantificada el número de los trabajadores que pertenece el personal ejecutivo, así también el rango que tienen dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

Tabla 1-2 Miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell	
Ejecutivo	
Tlgo. Patricio Rubén Peralta Espín	Presidente
Legislativo	
Sr. Marcelo Gabriel Flores Mejía	Vicepresidente
Dr. Rufo Patricio Zumarraga Reyes	1er Vocal
Agr. Edison Aníbal Tamayo Santos	2do Vocal
Sr. Christian Josué Gavidia Montero	3er Vocal
Personal Administrativo	
Econ. Pamela Maribel Tapuy Grefa	Secretaria- Tesorera
Ing. Jonathan Carlos Fuentes Freire	Técnico
Sr. Román Wampankit	Auxiliar de Servicios

Fuente: Elaboración Propia

Realizado por: Aldaz, J 2021

2.6 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Este plan contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido, considerando los siguientes elementos:

Bibliografía: Investigación en fuentes de otros autores relacionados al tema.

Cuestionario: Preguntas dirigidas a encontrar el grado de cumplimiento de la Gestión en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell del Cantón Mera provincia de Pastaza.

Check list: Para determinar los elementos estratégicos que se han planteado y su cumplimiento en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell del Cantón Mera provincia de Pastaza.

El método de recolección de información será la encuesta, y los datos se recopilarán por medio de la aplicación de un cuestionario escrito con preguntas cerradas que buscarán obtener toda la información de los actuales procesos que pueden ser sujetos a mejoramiento con el plan que se propone.

2.6.1 Métodos de Investigación

2.6.1.1 Método Analítico

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías (Ruiz, 2006).

Al realizar la aplicación del método analítico se logra apreciar cuales son las causas por la cual el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell no consta con un plan de fortalecimiento razón por la cual se procederá a plantear mediante la formulación de un diseño aplicativo.

2.6.2 Técnicas de investigación

2.6.2.1 Encuestas

Al pretender obtener información de una forma escrita es necesario realizar una encuesta siendo una técnica donde el investigador deberá plantear de manera clara preguntas claves para obtener información y aspectos subjetivos donde puede pretender detallar de una situación que requiere ser estudiada.

La aplicación de esta técnica será efectiva mediante la selección adecuado de los sujetos de estudio, donde la correcta recolección de datos entre la documentación e interpretación sobre este tema de estudio se deberá realizar en un ambiente ameno, de empatía y de aceptación donde se recogerá datos necesarios para su tabulación.

Según Münch (2012) menciona que: “La encuesta es una técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso del cuestionario o de la entrevista”.

La encuesta se aplicará a los 8 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell donde permitirá recoger datos importantes para su análisis posterior con el fin de conocer la información necesaria para realizar un plan de fortalecimiento a la institución.

2.7 Instrumentos de la investigación

2.7.1 Guía de la encuesta

La guía de la encuesta funciona como una lista de comprobación que ayuda a preparar un plan de acción para conducir a la recolección de datos. Según un experto en mercadotecnia Richard (2007)

las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas para recoger información necesaria.

Dentro de la investigación se diseñará una guía de encuesta con una serie de preguntas que se aplicará a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

CAPÍTULO III.

MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Resultados

Aplicada la encuesta a los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, se obtuvieron los siguientes resultados:

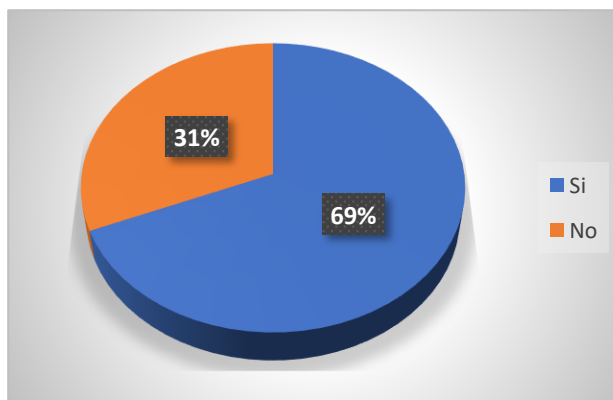
Pregunta 1: ¿Conoce usted la misión y visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 2-3: Pregunta 1: Conoce la misión, visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	33	69%
No	15	31%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna ,2021

Gráfico 1-3: Pregunta 1: Conoce la misión, visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell



Elaborado por: Aldaz Johanna ,2021

Análisis e interpretación

El 69% de los colaboradores conoce la misión y visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, en tanto que el 31% no lo conoce. Se puede visualizar cierta falta de comunicación con los colaboradores para conocer la misión y visión de la entidad.

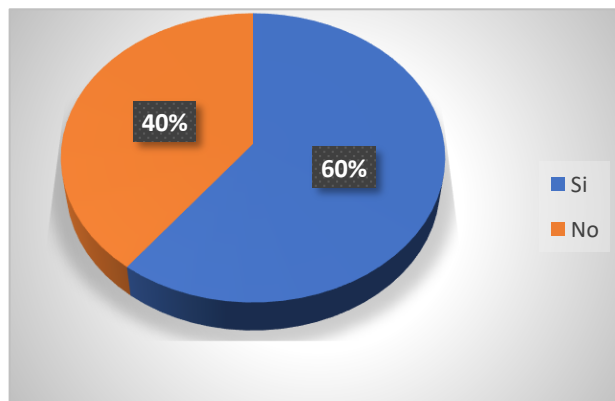
Pregunta 2: ¿Conoce usted los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 3-3: Pregunta 2: Conoce los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	29	60%
No	19	40%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 2-3: Pregunta 2: Conoce los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 60% de los colaboradores conoce los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, en tanto que el 40% no los conoce. Se corrobora una falta de comunicación entre los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell que impide un pleno conocimiento de los objetivos que persigue la entidad.

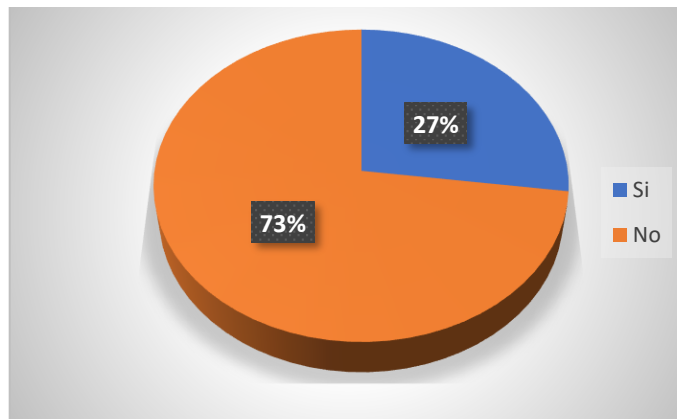
Pregunta 3: ¿Conoce el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 4-3: Pregunta 3: Conoce el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	13	27%
No	35	73%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 3-3: Pregunta 3: Conoce el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 27% de los colaboradores conoce el actual plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, en tanto que el 73% no lo conoce. Se presenta dificultades para que los colaboradores lleguen a conocer todo el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, incluso llegando a pensar que no lo tenía

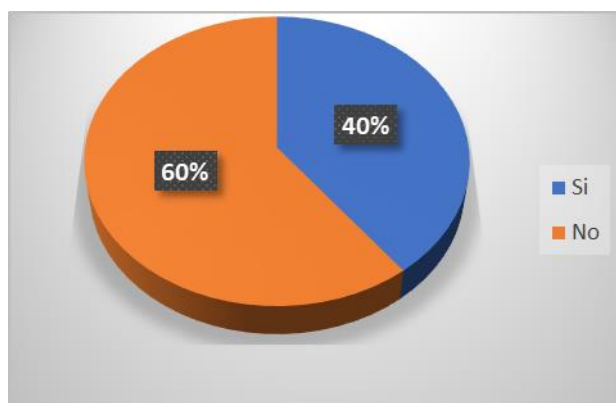
Pregunta 4: ¿Creed usted que el sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos institucionales?

Tabla 5-3: Pregunta 4: El sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos institucionales

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	19	40%
No	29	60%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 4-3: Pregunta 4: El sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos institucionales



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

Para el 40% de los colaboradores el sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos que se plantea el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell en tanto que el 60% considera que no es suficiente. Se tiene la percepción mayoritaria que el sistema actual de gestión se puede mejorar, en parte porque no se conocía la existencia del plan estratégico y se consideraba que el rumbo podría mejorar.

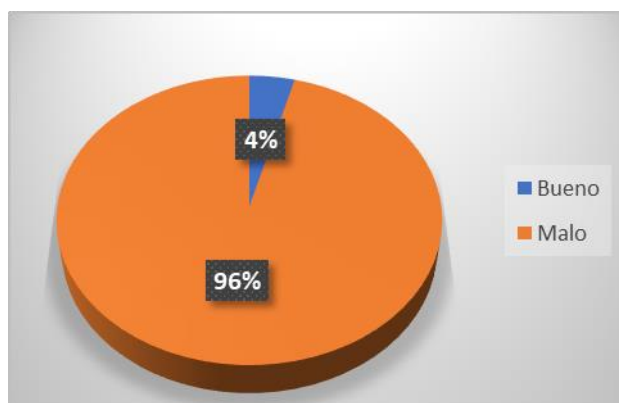
Pregunta 5: ¿Cómo considera la percepción que tienen los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell de los servicios prestados por la entidad?

Tabla 6-3: Pregunta 5: Percepción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Bueno	2	4%
Malo	46	96%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 5-3: Pregunta 5: Percepción de los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

Para el 96% de los encuestados, los usuarios tienen una percepción mala de los servicios que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, presta a la ciudadanía, en tanto que el 4% piensan que los usuarios tienen una buena percepción de los servicios que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Rural de Shell. Parte de la mala percepción es debido al pensamiento general del mal servicio de las entidades gubernamentales, aunado al criterio de los colaboradores de que los servicios pueden ser mejorables.

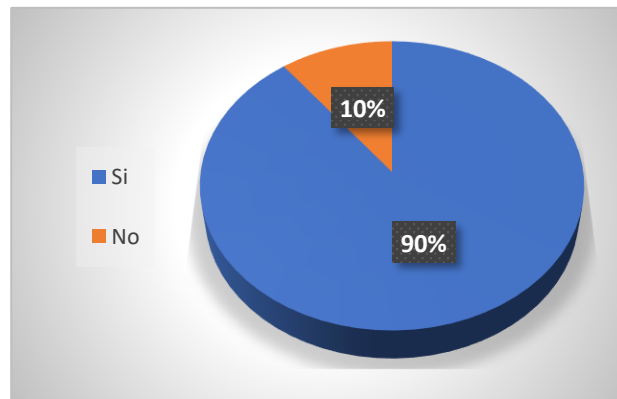
Pregunta 6: ¿Cree usted que es posible mejorar los servicios que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 7-3: Pregunta 6: Mejoras en los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	43	90%
No	5	10%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 6-3: Pregunta 6: Es posible mejorar los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

Para el 90% de los funcionarios encuestados si es posible mejorar la percepción que tienen los clientes sobre los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, en tanto que para el 10% no es posible. Para los colaboradores, si es posible mejorar los servicios que prestan, introduciendo mejoras tanto en procesos como en estructura e implementos para servir a la población.

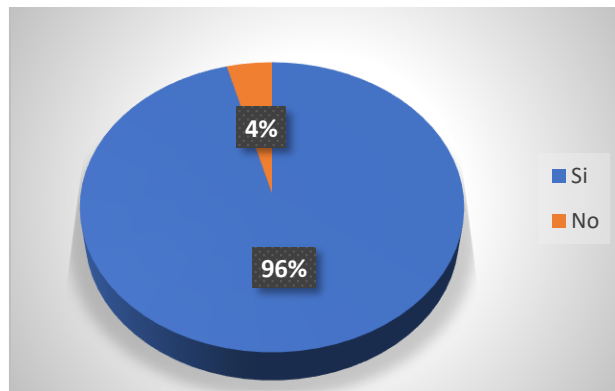
Pregunta 7: ¿Sería posible mejorar la percepción de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 8-3: Pregunta 7: Es posible mejorar la percepción de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	46	96%
No	2	4%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 7-3: Pregunta 7: Es posible mejorar la percepción de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

Para el 96% de los colaboradores, si es posible mejorar la percepción del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, en tanto que para el 4% no se puede mejorar. Este criterio se basa en la posibilidad de introducir algunos procesos de mejora en la gestión actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, con lo cual se considera que los usuarios podrían tener una mejor percepción de los servicios.

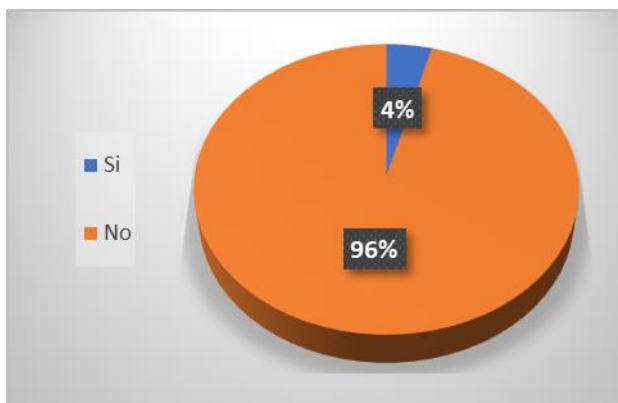
Pregunta 8: ¿Conoce usted qué es un Plan de Fortalecimiento Institucional?

Tabla 9-3: Pregunta 8: Conocimiento del Plan de Fortalecimiento Institucional

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	2	4%
No	46	96%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 8-3: Pregunta 8: Conocimiento del Plan de Fortalecimiento Institucional



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 96% de las personas encuestadas si conocen lo que es un Plan de Fortalecimiento Institucional, en tanto que el 4% no lo conoce. Existe desconocimiento de los contenidos que puede tener un plan de fortalecimiento institucional, o no se conoce por completo su alcance, y por tanto se ignora que beneficios puede tener su aplicación.

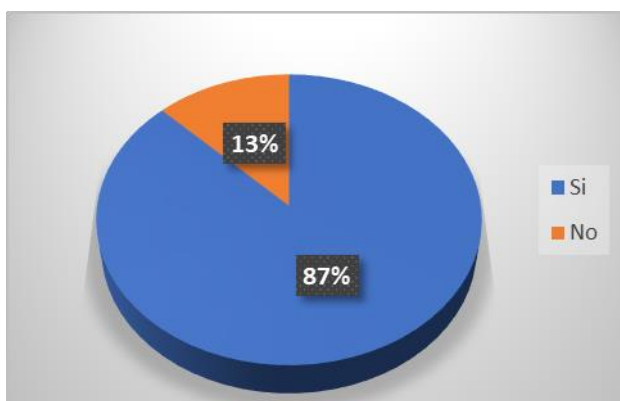
Pregunta 9: ¿Considera usted que el Plan de Fortalecimiento Institucional, como herramienta de gestión estratégica, puede ser determinante para mejorar los servicios que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 10-3: Pregunta 9: Mejora del Plan de Fortalecimiento Institucional

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	42	88%
No	6	13%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 9-3: Pregunta 9: Mejora del Plan de Fortalecimiento Institucional



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 87% de las personas encuestadas manifiesta que el Plan de Fortalecimiento Institucional puede ser determinante para mejorar los servicios que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, en tanto que el 13% manifiesta una opinión contraria. De acuerdo al criterio del personal del GAD, la aplicación de un Plan de Fortalecimiento Institucional puede ser el factor clave para mejorar los servicios que prestan, o al menos importante para el efecto de una estructura bien establecida.

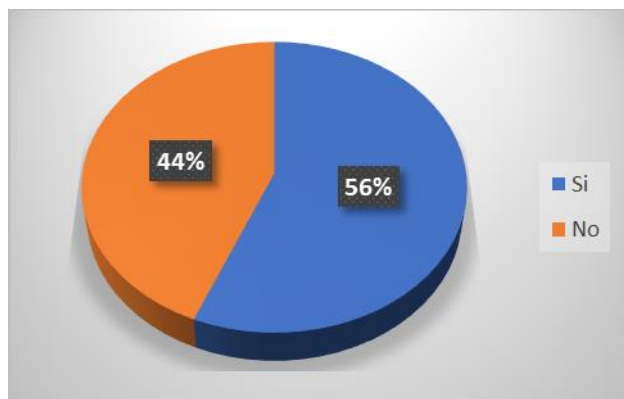
Pregunta 10: ¿Cree usted que pueda presentarse obstáculos en la implementación del Plan de Fortalecimiento Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

Tabla 11-3: Pregunta 10: Obstáculos en el Plan de Fortalecimiento Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	27	56%
No	21	44%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 10-3: Pregunta 10: Obstáculos en el Plan de Fortalecimiento Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 56% de las personas manifiesta que la aplicación de un Plan de Fortalecimiento Institucional puede presentar obstáculos al momento de su implementación, en tanto que el 44% manifiesta que no cree que se presenten dificultades. Los mayores obstáculos se pueden presentar por el temor al cambio que se presentan en las personas que forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, y desde luego las trabas técnicas que pueden presentarse con los actuales procesos ya implantados.

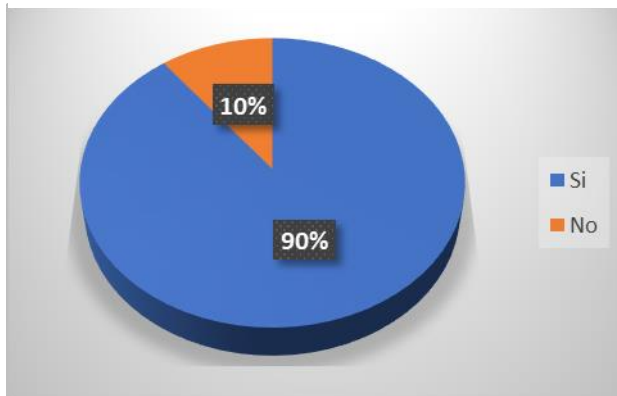
Pregunta 11: ¿Conoce usted las funciones que tiene que desempeñar en su cargo o puesto de trabajo?

Tabla 12-3: Pregunta 11: Conoce las funciones de su cargo que desempeña.

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	43	90%
No	5	10%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 11-3: Pregunta 11: Conoce las funciones de su cargo que desempeña



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 90% de los colaboradores encuestados manifiestan que si conocen las funciones que tienen a su cargo, en tanto que el 10% manifiestan no conocerlas. En esta pregunta se recalca que el problema es que las funciones no se conocen por completo en algunos casos debido a que son requeridos para otras actividades que no corresponden a sus labores habituales.

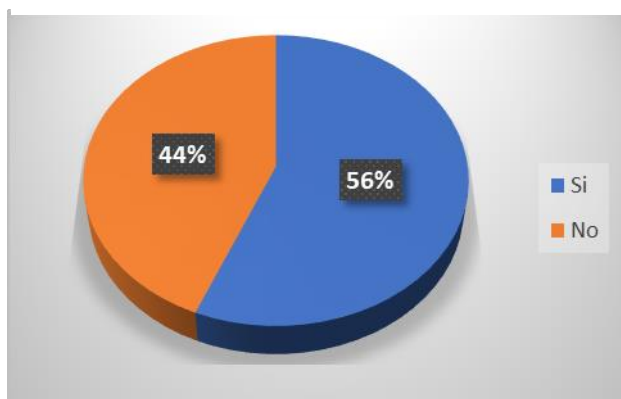
Pregunta 12: ¿Cree usted que la remuneración que recibe está acorde a las actividades que realiza en la institución?

Tabla 13-3: Pregunta 12: La remuneración está acorde a sus funciones que realiza.

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	27	56%
No	21	44%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 12-3: Pregunta 12: La remuneración está acorde a sus funciones que realiza.



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 56% de las personas que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell manifiesta que su salario está de acorde a las funciones que desempeñan, en tanto que el 44% manifiesta que no es así. La baja percepción del salario se debe especialmente a que a algunos funcionarios se les requiere para realizar más actividades de la que su puesto demanda, por lo que se piensa que es necesario reconocer estas actividades con una mayor remuneración.

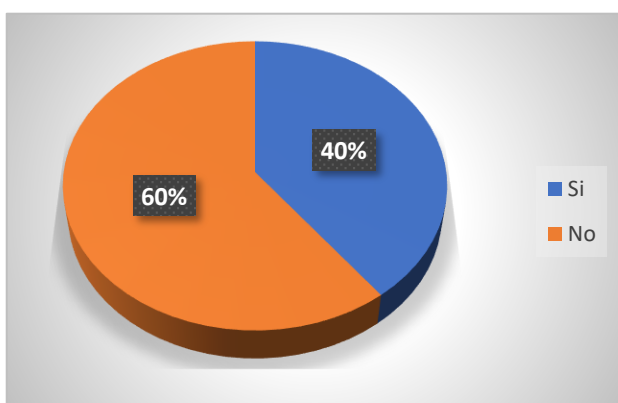
Pregunta 13: ¿Ha tenido la oportunidad de capacitarse para mejorar su eficiencia en el trabajo?

Tabla 14-3: Pregunta 13: Capacitación para mejorar el trabajo que realiza en la institución.

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	19	40%
No	29	60%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 13-3: Pregunta 13: Capacitación para mejorar el trabajo que realiza en la institución.



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 40% del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell manifiesta que, si ha tenido oportunidad de capacitarse para mejorar su eficiencia en el trabajo, en tanto que el 60% manifiesta que no ha tenido esta oportunidad. A pesar de las capacitaciones que se brindan en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell para buscar mejorar en el trabajo de la persona, todavía existe la percepción de que no se ha mejorado en la eficiencia del trabajo.

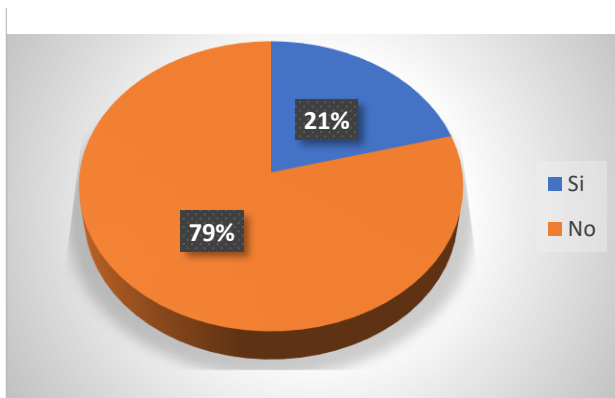
Pregunta 14: ¿Dispone de todos los recursos necesarios para cumplir adecuadamente su trabajo?

Tabla 15-3: Pregunta 14: Disponibilidad de recursos para la realización del trabajo que realiza

Opciones	Frecuencia	Frecuencia relativa
Si	10	21%
No	38	79%
Total	48	100%

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Gráfico 14-3: Pregunta 14: Disponibilidad de recursos para la realización del trabajo que realiza



Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Análisis e interpretación

El 21% de las personas encuestadas manifiesta que, si tienen los recursos necesarios para desarrollar su trabajo, en tanto que el 79% manifiestan no poseerlos. Se expresa que no se tienen todos los recursos que necesitarían para realizar su trabajo sin contratiempos.

3.2 Discusión de resultados

De los datos arrojados por los colaboradores se puede observar la necesidad de implementar un plan de fortalecimiento institucional que no solo mejore los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, sino que permita dar una imagen renovada de la entidad a sus usuarios, El plan de fortalecimiento también abarca mejoras en los canales de comunicación, así como funciones más apropiadas, capacitaciones específicas más adecuadas, entre otros elementos.

3.3 Propuesta

3.3.1. Reseña histórica

A fines de la década del veinte, el sector donde se asienta Shell, recibe el ingreso de dos familias extranjeras, que previo arreglo con el gobierno, vinieron a radicarse, para ello, provenientes de Checoslovaquia, Don Vilem Kubes Adameck, con su familia instalan la Hacienda Moravia y el brasileño Amaral Murthiño la hacienda Zulay, la finalidad dedicarlas a la agroindustria, con la producción de aguardiente, ambas se constituyeron en embotelladoras de Licores. En el caso de la Zulay a partir de 1968 se dedicó a la industrialización del Té.

Algunos datos revisados sobre el tema coinciden que en el lugar donde hoy se asienta Shell, los indígenas lo llamaban “Cuchimondongo”, ya que era el lugar donde llegaban a la cacería de puercos sahínos, puesto que estos acostumbraban a concentrarse y a veranear o descansar en grandes manadas, a tal punto que había un amplio sector escampado, en la parte alta de la Zulay que lo llamaban “Loma Pelada”.

Prácticamente en las caminatas de Mera a Puyo se lo realizaba en una sola Jornada, por lo que Shell aún no aparece como un tambo o pueblo.

En el año de 1936, cuando la Compañía Petrolera Leonard Exploration abandona la zona, y con ello, en 1937, el gobierno entrega en concesión a la compañía Shell más de dos millones de hectáreas para la exploración petrolera en el Oriente.

Con la presencia de la compañía Shell, se instala el campamento principal, en calidad de trabajadores llega gente de todas partes, se construye el campo de aviación que fue inaugurado en 1939, se agilitan los trabajos de la carretera desde Baños, que llega a Shell en 1945; se crea la escuela Doce de Octubre N° 48, para la educación de los hijos de los trabajadores, la primera profesora fue la Srta. Rosa Heredia, luego esta escuela se hizo fiscal.

Con el campo de aviación, hoy Aeropuerto Río Amazonas, Shell se convierte en un sitio estratégico para la actividad militar, petrolera, transporte aéreo, misionero y comercial, de espera y descanso para los viajeros que ingresan por vía aérea.

En 1947 llegan a Shell personas de la Misión de Alas de Socorro; en 1949 llega la Aviación Civil, y con ello, las compañías de aviación pioneras en aviación como Alas de Socorro, TAO, luego llegaron las compañías América, Andes, ATESA, SAE. Mención especial merece la compañía privada de Transportes Aéreos Orientales (TAO), que fuera creada en 1942 por el teniente de la FAE Gonzalo Ruales, en la actualidad están operándola compañías: (Aéreo Ztenza, TAO, Alas de Esperanza, Alas de Socorro, Aéreo Regional, Escuela de Aviación Pastaza, Aéreo Conexos, Samkip, Fundación Amazónica, Interpropec, Amazonas Air, AeroKa. Fuente DAC Shell) y una que fue pilar fundamental dentro de toda la región Amazónica SAM (Servicios Aéreos Misionales), en la actualidad está operando en Morona Santiago, compañía de la congregación de sacerdotes Salesianos.

Comienza este sector a ser llamado “Base Pastaza” y luego, “Base Shell-Mera”.

En 1949, la compañía petrolera Shell abandona el sector, causando mucho pesar en cientos de familias. Las instalaciones de la Shell son inicialmente ocupadas por la FAE, para luego, en 1945, ser entregadas al Ejército Ecuatoriano, que traslada su “Batallón 11 Quito, al mando del Coronel de Caballería Jaime Altamirano, que estaba antes asentado en el sector de Pindo Chico.

La Misión Evangélica en 1952 instala lo que hoy tenemos como Hospital Voz Andes (en sus inicios se encontraba en el margen derecho saliendo de puyo, hoy ha ciento cincuenta metros hacia atrás en sus modernas instalaciones).

- En 1956 se crea el Hospital Militar.
- El 1960 se funda la Escuela Fisco misional “Cristóbal Colón” (Hoy Unidad Educativa), el primer profesor fue Mariano Jácome.
- Con la creación del cantón Mera el 11 de abril de 1967, la parroquia Shell pasa a ser parroquia rural del cantón Mera.
- En 1969 se crea el Jardín de Infantes María Luisa Ortiz.
- En 1982 se crea la Escuela de Formación de Pilotos.

- El 12 de agosto de 1983 se crea el Instituto Normal N° 33 Camilo Gallegos y el 28 de agosto de 1989 se crea el colegio Jorge Icaza.

En la década de los cincuenta y hasta los mediaos de los sesenta, este sector, hoy Shell, dependía de lo que el Municipio de Pastaza podía hacer, tenía permanentes problemas con la energía eléctrica y demás servicios básicos, por lo que poco a poco fue gestando la necesidad de erigirla como parroquia.

Según el libro de actas del Municipio de Pastaza, a pedido del vicepresidente, Sr. Gonzalo Jácome, la Entidad Municipal aprueba y ordena al Procurador Síndico realice el estudio sobre la conveniencia o no de crear la parroquia Shell, esto en la sesión del 10 de enero de 1963 incluso antes de 1949 hubo un intento fallido de parroquialización.

Luego, el 7 de agosto de 1966, una comisión integrada por Gerardo Vidal, Joel Orellana e Ivonne Mendoza, formalmente solicitan la aprobación de la parroquialización de Shell. Planteamiento que es apoyado en ese momento por los Concejales: Quiñónez, Mendoza, Arévalo y Hernández.

Con este antecedente, el Concejo Municipal aprobó la parroquialización de Shell en las sesiones del 24 y 27 de agosto de 1966, para luego ser aprobada según Acuerdo Ministerial el 10 de octubre y publicado en el Registro Oficial No. 31 del 29 de diciembre de 1966.

3.3.2 Misión

Hacer que la parroquia Shell sea un lugar eminentemente comercial y con un turismo sostenible articulado a la planificación cantonal, provincial, regional y nacional, empoderada por la ciudadanía.

3.3.3 Visión

Líder en la comercialización que genera riqueza, además un turismo ecológico sostenible, que beneficie a su ciudadanía mediante la estabilidad económica.

3.3.4 Estructura organizacional

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell está conformado por 5 niveles organizativos:

- **Nivel de participación**
- **Nivel de ejecutivo**
 - Presidente
- **Nivel legislativo**
 - Vicepresidente
- **Nivel planificación**
 - Primer Vocal
 - Segundo Vocal
 - Tercer Vocal
- **Nivel operativo**
 - Secretaria-Tesorera
 - Técnico
 - Auxiliar de Servicios

El nivel de participación constituye el máximo nivel dentro de la estructura del Gobierno Autónomo Descentralizado. Está representado por el consejo de participación que lo conforma la sociedad civil, y quienes son partícipes de las Asambleas Generales

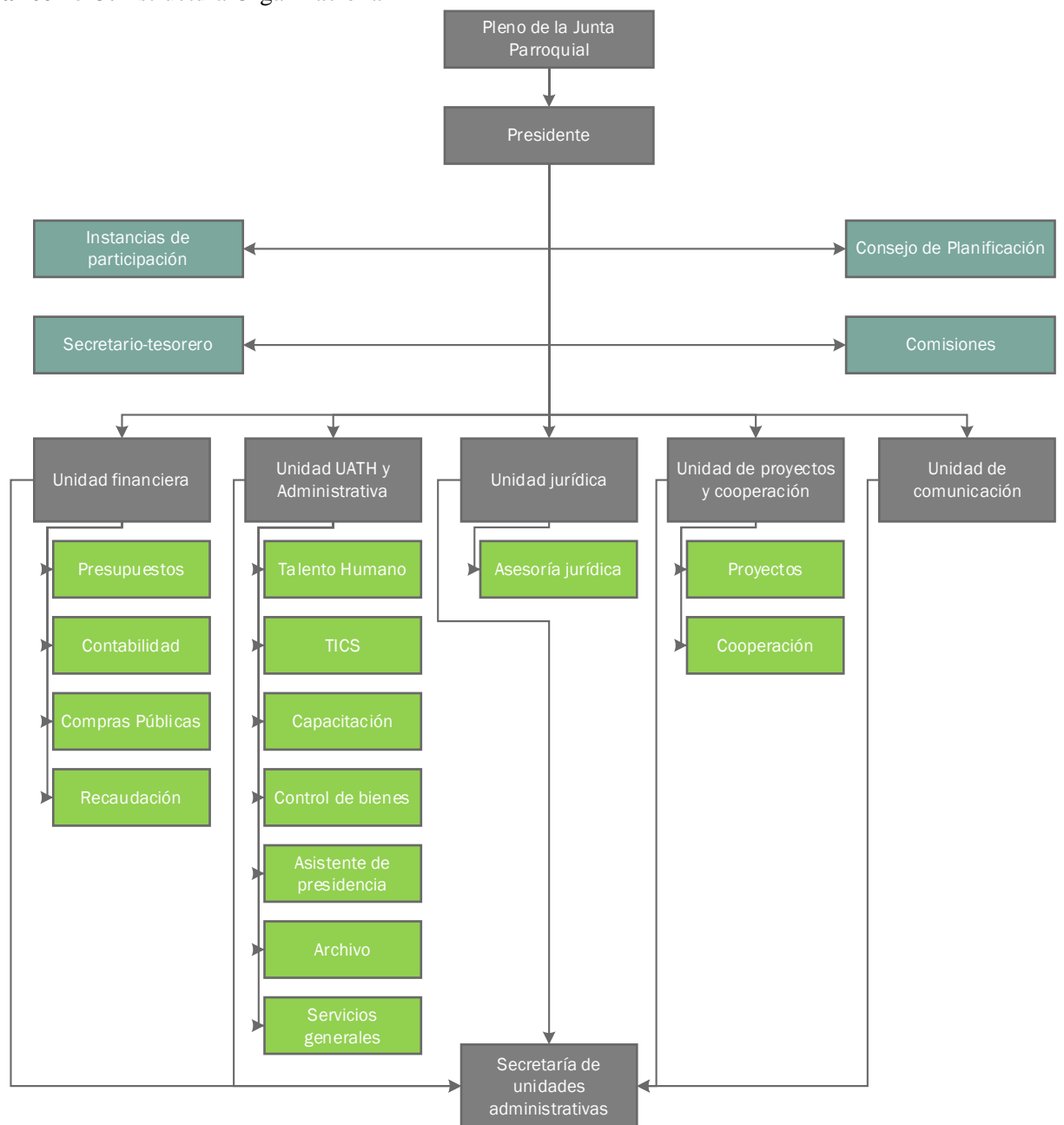
El nivel de planificación, que determina el camino a seguir por el territorio.

El nivel legislativo, encargado de determinar las políticas del Gobierno Autónomo Descentralizado que servirán para cumplir sus objetivos, se integra por el gobierno parroquial, y las comisiones, tanto permanentes como especiales.

El nivel ejecutivo, que se encarga de la gobernanza y de todas las decisiones que deberán seguirse por quienes estén a su cargo. Está conformado por la presidencia y deberá controlar y supervisar que se cumpla y se consiga de forma eficiente los resultados esperados.

El nivel operativo, que es el encargado de la asistencia técnica, administrativa y complementaria en el Gobierno Autónomo Descentralizado. Básicamente este nivel está conformado por la Unidad Administrativa Financiera, conformado por la tesorería y un jefe financiero, además de la Unidad Autónoma de Talento Humano y Administrativo, a cargo del Secretario del Gobierno Parroquial y un Jefe de Talento Humano.

Gráfico 15-3: Estructura Organizacional



Elaborado por: Aldaz J, 2021

3.3.5 Manual de funciones

El 19 de Octubre del 2010, en el Registro Oficial 303 se publica el Reglamento Orgánico Funcional por Procesos y de Gestión Autónoma del Talento Humano del Honorable Gobierno Parroquial de Shell, que contiene la estructura organizativa y las funciones de cada uno de los 5 niveles organizativos, los cuales se detallan a continuación:

3.3.5.1 Nivel de Participación

Tabla 16-3: Nivel Organizativo: Nivel de Participación

Nivel Organizativo	Nivel de Participación	
Principios de participación	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Interculturalidad • Plurinacionalidad • Autonomía • Deliberación Pública • Respeto a la diferencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Paridad de género • Responsabilidad • Corresponsabilidad • Información y transparencia • Pluralismo • Solidaridad
Forma de gobernanza	Asambleas locales	
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar los derechos y exigir su cumplimiento, particularmente, en lo que corresponde a los servicios públicos por pedido de la mayoría simple de sus integrantes en el ámbito de los territorios locales. • Proponer agendas de desarrollo, planes, programas y políticas públicas locales • Promover la organización social y la formación de la ciudadanía en temas relacionados con la participación y el control social • Organizar, de manera independiente, el ejercicio de rendición de cuentas al que estén obligadas las autoridades electas • Propiciar el debate, la deliberación y concertación sobre asuntos de interés general, tanto en lo local como en lo nacional • Ejecutar el correspondiente control social con sujeción a la ética y bajo el amparo de la Ley. 	

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.5.2 Nivel Legislativo

Tabla 17-3: Nivel Organizativo: Nivel Legislativo

Nivel Organizativo	Nivel Legislativo
Conformación	<ul style="list-style-type: none"> • Está formado por la Junta Parroquial Rural • Está conformado por los vocales, el de mayor votación será el presidente, y el segundo más votado el vicepresidente
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Expedir acuerdos, resoluciones, y normativa reglamentaria en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, de acuerdo al Código Orgánico de Ordenamiento Territorial y Autonomía y Descentralización. • Aprobar el plan parroquial de desarrollo y de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación, y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución • Aprobar u observar el presupuesto del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, que deberá guardar concordancia con el plan de desarrollo y con el ordenamiento territorial; así como garantizar una participación ciudadana en el 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 • Aprobar, a pedido del presidente de la Junta Parroquial Rural, traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameritan • 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. • Proponer al concejo municipal de ordenanzas en beneficio de la población • Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial rural • Resolver su participación en la conformación del capital de empresas públicas o mixta creadas por los otros niveles de gobierno en el marco de lo que establece la Constitución y la ley • Solicitar a los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos, municipales y provinciales la creación de empresas públicas del gobierno parroquial o de una mancomunidad de los mismos, de acuerdo con la ley. • 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.

Prohibiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Interferir en la gestión de las funciones y competencias que no le corresponda por disposición constitucional o legal y que sean ejercidas por las demás dependencias públicas. • Interferir, mediante actos normativos, en la ejecución de obras, planes o programas que otro nivel de gobierno realice en ejercicio de sus competencias, salvo las existentes en convenios. • Arrogarse atribuciones que la ley reconoce a otros niveles de gobierno o a otros órganos del respectivo gobierno autónomo descentralizado • Aprobar el presupuesto anual si no contiene asignaciones suficientes para la continuación de los programas y proyectos iniciados en ejercicios anteriores y contenidos en los planes de desarrollo y de la organización territorial; si no se asigna como mínimo el diez por ciento del presupuesto para programas de desarrollo con grupos de atención prioritarias • Aprobar normativas e impulsar proyectos que afecte el ambiente • Expedir acto administrativo, ordenanzas, acuerdos o resoluciones que disminuyan o interfieran la recaudación de ingresos propios de otros niveles de los Gobierno Autónomo Descentralizado. • Aprobar ordenanzas, acuerdos o resoluciones que no hayan cumplido los procedimientos establecidos en el Código
----------------------	--

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.5.3 Nivel Ejecutivo

Tabla 18-3: Nivel Organizativo: Nivel Ejecutivo

Nivel Organizativo	Nivel Ejecutivo
Conformación	Presidente de Junta Parroquial
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • El ejercicio de la representación legal y judicial del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural • Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural. • 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 grado legislativo y de fiscalización • 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 parroquia rural • 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 respecto 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. • Elaborar participativamente el POA y la correspondiente proforma presupuestaria institucional conforme el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando los procesos participativos señalados en el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial y Autonomía y Descentralización. La proforma del presupuesto institucional deberá someterla a consideración e la junta parroquial para su aprobación. • Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial • Expedir el orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado parroquial

<p>Prohibiciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arrogarse atribuciones que la Constitución o la ley le confieran. • Ejercer su profesión o desempeñar otro cargo público, aun no fuere remunerado, excepto la cátedra universitaria. • Dedicarse a ocupaciones incompatibles con sus funciones o que le obliguen a descuidar sus deberes y obligaciones con el Gobierno Autónomo Descentralización. • Disponer acciones administrativas vayan contra la realización de planes y programas aprobados por los órganos legislativos de los respectivos gobiernos o que atenten claramente contra la política y las metas fijadas por estos. • Otorgar nombramientos o suscribir contratos individuales o colectivos de trabajo, de servidores de los respectivos gobiernos, sin contar con los recursos y respectivas partidas presupuestarias para el pago de las remuneraciones de ley y sin observar lo dispuesto en la Constitución y las leyes que regulan el sector público
-----------------------------	--

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.5.4 Nivel de Planificación

Tabla 19-3: Nivel Organizativo: Nivel de Planificación

Nivel Organizativo	Nivel de Planificación
Conformación	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente de Junta Parroquial • Un representante de los vocales de la Junta Parroquial • Un técnico ad honorem o servidor designado por el presidente de la Junta Parroquial • Tres representantes delegados por las instancias de participación, de conformidad con lo establecido en la ley y sus actos normativos respectivos
Proceso de conformación	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria abierta a la ciudadanía • Espacio para la designación de delegados • Elección de delegados • Autoridades electas • Conformación del Consejo de Planificación Parroquial
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Participar en el proceso de formulación de sus planes y emitir resolución favorable sobre las prioridades estratégicas de desarrollo, como requisito indispensable para su aprobación ante el órgano legislativo correspondiente • Velar por la coherencia del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial con los planes de los demás niveles de gobierno y con el Plan Nacional de Desarrollo. • Verificar la coherencia de la programación presupuestaria cuatri anual y de los planes de inversión con el respectivo plan de desarrollo y de ordenamiento territorial • Velar por la armonización de la gestión de cooperación internacional no reembolsable con los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial respectivos • Conocer los informes de seguimiento y evaluación del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial de los respectivos niveles de gobierno. • Delegar la representación técnica ante la Asamblea territorial
Prohibiciones	<p>En caso de inasistencia de una de las instancias de planificación convocadas en tres reuniones consecutivas sin justificación, será reemplazado por un ciudadano responsable, decidido por quien preside el consejo de Planificación</p>

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.6 Procesos Operativos

Tabla 20-3: Procesos Operativos

PROCESOS OPERATIVOS	
UNIDAD DE PLANIFICACIÓN, PROYECTOS Y COOPERACIÓN	Misión: Desarrollar planes de soporte técnico, gestionar programas y proyectos de cooperación, y realizar acciones orientadas a fortalecer a las competencias y atribuciones técnicas del Gobierno Parroquial Rural de Shell.
	Atribuciones: <ul style="list-style-type: none"> • Acompañar en el proceso de consolidación, evaluación y ejecución presupuestaria conjuntamente con la Unidad Financiera, como base para la retroalimentación y optimización de recursos • Asesorar en la elaboración y consolidación del Plan Plurianual, Planes Operativos Anuales, programas y proyectos institucionales en concordancia con la misión y objetivos estratégicos • Informar a la máxima autoridad el cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales • Encaminar los lineamientos estratégicos institucionales de corto, mediano y largo plazo establecidos por las instancias de gobierno • Administrar, los sistemas de gestión e indicadores, sistemas de planificación e implementación de planes, programas y proyectos nacionales e internacionales, como herramientas para la toma de decisiones • Proponer, gestionar, dar seguimiento e informar sobre proyectos de cooperación financiera, para la ejecución de planes, programas y proyectos institucionales
GESTIÓN TÉCNICA DE PROYECTOS	Misión: Levantar la información necesaria, para la elaboración del POA Institucional, que sirva como directriz para el cumplimiento efectivo de las competencias del gobierno parroquial rural de Shell
	Producto: <ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo Anual de la Unidad • Metodología y herramientas para la formulación de planes institucionales e indicadores de gestión • Lineamientos técnicos para la formulación de los POA en coordinación con las demás Unidades Institucionales • Reportes estadísticos relacionados con la gestión operativa institucional • Informe consolidado de ejecución, seguimiento y evaluación del POA, programas y proyectos • Informe de administración del Sistema de Información para la Gobernabilidad Democrática-SIGOB, y Sistema de Gestión e Indicadores Institucionales • Planes de capacitación de riesgos • Mapa de riesgos • Plan de contingencia
GESTIÓN TÉCNICA DE COOPERACIÓN	Misión: Construir estrategias y técnicas de soporte para gestionar planes, programas y proyectos, ante los diferentes entes nacionales e internacionales
	Producto: <ul style="list-style-type: none"> • Documentos de propuestas de cooperación internacional • Perfiles de proyectos con recursos de cooperación técnica no reembolsable

	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de los términos y condiciones de la negociación de cooperación técnica no reembolsable y sus anexos normativos • Informe de seguimiento y cumplimiento de convenios interinstitucionales suscritos • Informe de evaluación de convenios de cooperación técnica no reembolsable
UNIDAD FINANCIERA	Misión: Dirigir, gestionar y proporcionar los recursos administrativos, tecnológicos, financieros y los servicios requeridos por el Gobierno Parroquial Rural de Shell, para cumplir con las competencias, atribuciones, metas, objetivos y planificación planteada
GESTIÓN DE COMPRAS PÚBLICAS	Misión: Sujetarse a la innovación de los procedimientos ágiles, transparentes, eficientes y tecnológicamente actualizados, de la contratación pública, que implique ahorro de recursos, y que faciliten las labores de control de la entidad contratante en mención, como de los proveedores de obras, bienes y servicios y de la ciudadanía en general
UNIDAD DE APOYO ADMINISTRATIVA	Administrar el Talento Humano, bienes y archivos de la institución a través de normas, herramientas e instrumentos que potencialicen sus destrezas y habilidades generando espacios de empoderamiento integral para alcanzar los objetivos institucionales.
GESTIÓN TÉCNICA DE CAPACITACIÓN	Generar, proponer, elaborar e impartir programas y proyectos de capacitación, utilizando metodologías adecuadas, con una pedagogía entendible, con el fin de fortalecer a las autoridades y gestores locales
UNIDAD JURÍDICA	Proporcionar asesoramiento en las áreas del derecho, patrocinio judicial permanente e integral, estructurar la normativa interna y perfeccionar la facultad reglamentaria del Gobierno Parroquial Rural de Shell con sujeción al ordenamiento jurídico, en los actos y decisiones emanados de autoridades del GADPR, relacionada con la misión, competencias y planificación institucional; así como, en la áreas de derecho constitucional, público, administrativo, laboral, procesal, orientado a garantizar la seguridad jurídica en los actos administrativos institucionales
UNIDAD DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	Misión: Difundir la gestión institucional de Shell, mediante estrategias de comunicación que permitan dar a conocer las actividades institucionales, a través de distintos medios de comunicación públicos, privados y/o comunitarios

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.7 Análisis FODA

Tabla 21-3: Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Existencia de normativa interna</p> <p>Infraestructura propia</p> <p>Apoyo de las personas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell</p>	<p>Escasez de recursos</p> <p>Inadecuado seguimiento de la ejecución de proyectos</p> <p>Multiplicidad de funciones de los integrantes</p> <p>Personal con poca experiencia</p> <p>Incumplimiento de las planificaciones</p> <p>Falta de compromiso de algunos integrantes de la organización</p> <p>Falta de evaluación de desempeño</p> <p>Falta de uso de nuevos medios de comunicación</p>
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Convenios con ONG's y entidades de gobierno</p> <p>Estabilidad política</p> <p>Opción de realizar alianzas estratégicas</p> <p>Conflictos políticos</p> <p>Posición geográfica específica</p>	<p>Complicada situación económica</p> <p>Alto nivel de migración</p> <p>Cambios en las políticas gubernamentales</p>

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.8 Análisis de impacto interno

Tabla 22-3: Análisis de impacto interno

	NIVEL DE IMPACTO			
	1	2	3	4
FORTALEZAS				
Existencia de normativa interna				x
Infraestructura propia		x		
Apoyo de las personas al GAD				x
DEBILIDADES				
Escasez de recursos				x
Inadecuado seguimiento de la ejecución de proyectos			x	
Multiplicidad de funciones de los integrantes	x			
Personal con poca experiencia		x		
Incumplimiento de las planificaciones			x	
Falta de compromiso de algunos integrantes de la organización		x		
Falta de evaluación de desempeño		x		
Falta de uso de nuevos medios de comunicación	x			

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.8.1 Análisis interno

Tabla 23-3: Ponderación del análisis interno

N	FORTALEZAS	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	TOTAL
1	Existencia de normativa interna	0,15	4	0,6
2	Infraestructura propia	0,05	2	0,1
3	Apoyo de las personas al GAD	0,07	4	0,28
	DEBILIDADES			
1	Escasez de recursos	0,09	4	0,36
2	Inadecuado seguimiento de la ejecución de proyectos	0,11	3	0,33
3	Multiplicidad de funciones de los integrantes	0,08	1	0,08
4	Personal con poca experiencia	0,09	2	0,18
5	Incumplimiento de las planificaciones	0,1	3	0,3
6	Falta de compromiso de algunos integrantes de la organización	0,09	2	0,18
7	Falta de evaluación de desempeño	0,08	2	0,16
8	Falta de uso de nuevos medios de comunicación	0,09	1	0,09
	TOTAL	1		2,66

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.9 Descripción del FODA del análisis interno

3.3.9.1 Fortalezas

- **Existencia de normativa interna:** La organización cuenta con un Reglamento Orgánico Funcional para todos los niveles de la Organización, en donde se hace una descripción de las funciones, atribuciones y prohibiciones de la mayoría de los puestos.
- **Infraestructura propia:** El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell cuenta con infraestructura de propiedad de la Organización, lo que permite planificar en función de su asentamiento además de tener la posibilidad de planificar acerca de los recursos que le hacen falta para operar sin dificultades.
- **Apoyo de las personas al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell:** Se manifiesta como importante el entusiasmo de los lugareños a los proyectos que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell plantea para la comunidad.

3.3.9.2 Debilidades

- **Escasez de recursos:** producto de la pandemia, los recursos que llegan a la institución se han visto afectados para efectuar proyectos necesarios para la comunidad.
- **Inadecuado seguimiento de la ejecución de proyectos:** No se verifica el total cumplimiento de los proyectos que se plantean en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, además que se verifica que no todos los proyectos tienen un análisis de cumplimiento, o les falta información como responsables, plazos, entre otros.
- **Multiplicidad de funciones de los integrantes:** No se ha delimitado totalmente las funciones del personal, resultando bastante común que algunos funcionarios realicen tareas que no corresponden a su puesto por petición de un compañero del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.
- **Personal de poca experiencia:** En los puestos se han presentado personas con poca experiencia en el área asignada, aun cuando muchos funcionarios si tienen los estudios necesarios para cumplir con el puesto.
- **Incumplimiento de las planificaciones:** Las planificaciones no se cumplen en su totalidad, quedando proyectos sin terminar.

- **Falta de compromiso de algunos integrantes de la organización:** Se denota cierta falta de energía de parte de algunos integrantes al realizar su trabajo, creado por complacencia en el puesto de trabajo.
- **Falta de evaluación de desempeño:** No se han encontrado evaluaciones de desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell. No se han establecido formatos o procedimientos a aplicar para las evaluaciones.
- **Falta de uso de nuevos medios de comunicación:** El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell posee una página web con escasa información de lo que es la organización, además de encontrarse desactualizada. Internamente no se manejan canales de comunicación adecuados y modernos para transmitir la información.

3.3.10 Análisis de impacto externo

Tabla 24-3: Análisis de impacto externo

N		NIVEL DE IMPACTO			
		1	2	3	4
	OPORTUNIDADES				
1	Convenios con ONG y entidades de gobierno				X
2	Estabilidad política			x	
3	Opción de realizar alianzas estratégicas				X
4	Conflictos políticos		x		
5	Posición geográfica específica		x		
	AMENAZAS				
1	Complicada situación económica				X
2	Alto nivel de migración	x			
3	Cambios en las políticas gubernamentales			x	

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.10.1 Análisis externo

Tabla 25-3: Ponderación Análisis Externo

N	OPORTUNIDADES	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN	TOTAL
1	Convenios con ONG y entidades de gobierno	0,15	4	0,6
2	Estabilidad política	0,15	3	0,45
3	Opción de realizar alianzas estratégicas	0,12	4	0,48
4	Conflictos políticos	0,12	2	0,24
5	Posición geográfica específica	0,05	2	0,1
	AMENAZAS			
1	Complicada situación económica	0,17	4	0,68
2	Alto nivel de migración	0,1	1	0,1
3	Cambios en las políticas gubernamentales	0,14	3	0,42
	TOTAL	1		3,07

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.11 Descripción del FODA del análisis externo

3.3.11.1 Oportunidades

- **Convenios con ONG's y entidades de gobierno:** Existe apertura por parte de las entidades no gubernamentales y los organismos de gobierno para realizar convenios que permitan la ejecución de proyectos en Shell
- **Estabilidad política:** Las últimas presidencias han terminado sus mandatos sin mayores inconvenientes, y aun cuando pueda existir desaprobación de la población para con las autoridades políticas, no se han presentado golpes de estado o cambios en las autoridades locales que pongan en riesgo la estabilidad del país
- **Opción de realizar alianzas estratégicas:** se presenta posibilidades de realizar alianzas con otros Gobierno Autónomo Descentralizado y entidades públicas para desarrollar proyectos a favor de Shell.
- **Conflictos políticos:** No se han presentado conflictos políticos en Shell que pongan en peligro los proyectos que la entidad ha propuesto.
- **Posición geográfica específica:** El territorio es delimitado, por lo que el campo de acción se especifica de forma adecuada.

3.3.11.2 Amenazas

- **Complicada situación económica:** La pandemia del COVID ha dejado tanto a las personas como a instituciones tanto públicas como privadas con graves problemas económicos que pueden provocar retrasos en los proyectos a ejecutar.
- **Alto nivel de migración:** la salida de personas al extranjero es bastante elevada en los actuales días, lo cual puede desbalancear la economía local si una cantidad considerable de personas deciden salir.
- **Cambios en las políticas gubernamentales:** los cambios en las principales funciones del estado ecuatoriano, además del cambio de visión, podrían traer cambios importantes en lo que al Gobierno Autónomo Descentralizado se refiere, ya que las leyes pueden verse afectadas para tomar un nuevo rumbo.

3.3.12 Objetivos estratégicos

Una vez analizado el FODA de la institución se procede a desarrollar los objetivos estratégicos para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, buscando aprovechar las fortalezas y las oportunidades disponibles, y respondiendo a las debilidades y amenazas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

Tabla 26-3: Objetivos estratégicos

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<p>Convenios con ONG y entidades de gobierno</p> <p>Estabilidad política</p> <p>Opción de realizar alianzas estratégicas</p> <p>Conflictos políticos</p> <p>Posición geográfica específica</p>	<p>Complicada situación económica</p> <p>Alto nivel de migración</p> <p>Cambios en las políticas gubernamentales</p>
<p>FORTALEZAS</p> <p>Existencia de normativa interna</p> <p>Infraestructura propia</p> <p>Apoyo de las personas al Gobierno Autónomo Descentralizado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollar un sistema económico en base a la infraestructura propia para mitigar los problemas económicos de la comunidad ➤ Desarrollar procesos de evaluación de desempeño que permitan mejorar la posibilidad de establecer alianzas estratégicas ➤ Mejoramiento del manual de funciones que establezcan adecuadamente los roles dentro de la organización ➤ Desarrollar canales de comunicación más modernos que permitan mejorar el compromiso de los colaboradores ➤ Establecer controles para establecer el nivel de avance de los proyectos planificados. ➤ Diseñar planes de capacitación específicos para el personal con poca experiencia en el puesto asignado ➤ Realizar la planificación presupuestaria considerando los elementos que son necesarios para desarrollar un trabajo correcto 	
<p>DEBILIDADES</p> <p>Escasez de recursos</p> <p>Inadecuado seguimiento de la ejecución de proyectos</p> <p>Multiplicidad de funciones de los integrantes</p> <p>Personal con poca experiencia</p> <p>Incumplimiento de las planificaciones</p> <p>Falta de compromiso de algunos integrantes de la organización</p> <p>Falta de evaluación de desempeño</p> <p>Falta de uso de nuevos medios de comunicación</p>		

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

3.3.12.1 Estrategias

Se presenta a continuación las actividades que corresponden a los objetivos estratégicos derivado del análisis FODA

Tabla 27-3: Objetivos Estratégicos 1

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	ESTRATEGIAS
Desarrollar un sistema económico en base a la infraestructura propia para mitigar los problemas económicos de la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los informes económicos actuales • Aplicar indicadores económicos que permitan establecer la actual situación económica de la región • Efectuar una reunión entre los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado y los habitantes para desarrollar un sistema económico adecuado a las necesidades de la población 	Realizar reuniones entre los pobladores y los miembros del Gobierno Autónomo Descentralizado, con apoyo de entidades externas y expertos en las diferentes áreas de interés

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Tabla 28-3: Objetivos Estratégicos 2

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	ESTRATEGIAS
Desarrollar procesos de evaluación de desempeño que permitan mejorar la posibilidad de establecer alianzas estratégicas	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procesos internos que se desarrollan en el Gobierno Autónomo Descentralizado. • Definir actividades basados en objetivos para las diferentes áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado, incluyendo indicadores de desempeño. • Establecer calendarios para realizar la evaluación de desempeño de los colaboradores 	Establecer indicadores de desempeño para evaluar el cumplimiento de objetivos dentro de la organización

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Tabla 29-3: Objetivos Estratégicos 3

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	ESTRATEGIAS
Mejoramiento del manual de funciones que establezcan adecuadamente los roles dentro de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Entrevistar a los diferentes miembros del GAD para verificar las actividades que se asignaron a cada puesto • Comparar las actividades que realizan con lo establecido con el actual manual para encontrar las principales diferencias y posibilidades de mejora. • Elaborar el manual de funciones específicos del Gobierno Autónomo Descentralizado con los cambios necesarios para lograr una correcta gestión de procesos. • Socializar a los diferentes colaboradores de la empresa el nuevo manual de funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado 	Aplicar un mejorado manual de procesos al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell para lograr el cumplimiento de objetivos

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Tabla 30-3: Objetivos Estratégicos 4

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	ESTRATEGIAS
Desarrollar canales de comunicación más modernos que permitan mejorar el compromiso de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestar a los colaboradores para verificar los canales de comunicación utilizados en la organización. • Elaborar formatos necesarios para mejorar los canales de comunicación en la empresa. • Elaborar flujogramas para indicar el proceso comunicativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado. • Socializar a los colaboradores las nuevas formas de comunicación entre los estratos de la empresa. 	Concientizar a los miembros de la organización sobre la importancia de una buena comunicación entre los diferentes departamentos.

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Tabla 31-3: Objetivos Estratégicos 5

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	ESTRATEGIAS
Establecer controles para establecer el nivel de avance de los proyectos planificados	<ul style="list-style-type: none"> • Reunir los documentos de los proyectos ejecutados (max 1 año) y los que están ejecutando • Revisar las herramientas utilizadas para medir el grado de avance de los proyectos • Proponer y establecer controles adicionales para la ejecución de proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado 	Utilizar herramientas tecnológicas para control del avance de los proyectos

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

Tabla 32-3: Objetivos Estratégicos 6

Objetivos estratégicos	Actividades a desarrollar	Estrategias
Diseñar planes de capacitación específicos para el personal con poca experiencia en el puesto asignado	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar listas de control para verificar las necesidades propias de cada puesto • Aplicar el checklist para determinar si los colaboradores cumplen con sus funciones • Recabar información de empresas que brinden capacitación en las áreas vulnerables en los diferentes puestos de trabajo • Diseñar un calendario con las capacitaciones necesarias para el personal • Dar a conocer a los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado el programa de capacitaciones 	Establecer en manuales los estándares requeridos para cada puesto

Elaborado por: Aldaz Johanna, 2021

CAPÍTULO IV

4.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.1 Conclusiones

- El Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de Shell es una institución que desde sus orígenes ha venido trabajando para el progreso de sus habitantes, quienes a su vez han brindado su apoyo para buscar mejoras en el sector. Sin embargo, se han encontrado una serie de problemas que han dificultado la consecución de proyectos, que pasan por la falta de experiencia en las áreas clave, roles poco definidos, pocos recursos y falta de un control adecuado en la ejecución de proyectos.
- Otro problema que lleva a que no se cumplan los objetivos de la organización es la falta de evaluaciones de desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, con lo cual no es posible desarrollar estrategias que permitan mejorar las capacidades de los colaboradores.
- Las estrategias propuestas en el presente trabajo se enfocan principalmente en mejorar el aspecto de planificación, para lo cual se establecen actividades enfocados en lograr que los proyectos que se proponen puedan tener mejores resultados, en los tiempos propuestos por la organización.

4.1.2 Recomendaciones

- Aplicar los procesos descritos en el presente trabajo al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, a fin de ordenar los procesos que tienen deficiencias captadas por el investigador, con lo cual se puede acercarse a conseguir los objetivos planteados en la planificación de la institución.
- Aplicar evaluaciones regulares a los miembros de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell con el objetivo de que se pueda encontrar a tiempo deficiencias o problemas que sean posibles de resolver, con lo cual se podrá mejorar la eficiencia en la ejecución de las actividades de la empresa.
- Mejorar los canales de comunicación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, buscando que todos los miembros de la institución conozcan los manuales de funciones, sus responsabilidades y derechos como colaboradores de la organización.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (6ta ed.). Episteme.
- Bedoya, J. &. (2012). *Experiencias prácticas de fortalecimiento institucional*. Obtenido de <http://www.hmasd.org/hmasd/10Eloyweb.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Choque, R. (2015). *Plan estratégico*. Lima: Macro EIRI.
- Díaz, J. (2005). Cambio organizacional: Una aproximación por valores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10(32), 605-627.
- Díaz, L. (2007). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Scielo*.
- Guerrero, G. M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- IDEO. (2012). *diytoolkit.org*. Obtenido de <https://es.diytoolkit.org/tools/interview-guide-2/>
- Lerma, A. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcional*. México: Alfaomega Grupo editor, S.A.
- Lerma, A. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcional*. México: Alfaomega Grupo editor, S.A.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74.
- Malioni, F. (2017). *Los tres tipos de estrategia empresarial*. Obtenido de <https://www.gestion.org/los-tres-tipos-de-estrategia-empresarial/>
- Münch, L. (2010). *Planeación estratégica*. México: Rodefi impresores.
- Münch, L. (2012). *Fundamentos de administración*. 9ª. ed. México: Trillas.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
- Piedra, S. (2016). *Plan de fortalecimiento institucional como herramienta de direccionamiento estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, período 2015 –2016*. Manta.
- Piedra, S. (2016). *Plan de fortalecimiento institucional como herramienta de direccionamiento estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, período 2015-2016. (Tesis de pregrado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí)*. Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/handle/24000/3851>
- Pilco, D. (2012). *Elaboración de un plan de desarrollo sustentable para el fortalecimiento del proyecto de producción caprina en la comunidad El Guzo, cantón Penipe, provincia de Chimborazo*. Riobamba.

- Pilco, D. (2015). *Elaboración de un plan de desarrollo sustentable para el fortalecimiento del proyecto de producción caprina en la comunidad El Guzo, cantón Penipe, provincia de Chimborazo* (Tesis de. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/5237>)
- Ruiz, E. (2006). *Historia y Evolución del Pensamiento Científico*. Mexico.
- Sandhusen, R. L. (2007). *Mercadoténia*. Compañía Editorial Continenta.
- Sensu, S. (2018). *Plan de Fortalecimiento Organizacional de la Federación Interprovincial de centros Shuar (FICSH), de la provincia de Morona Santiago del Período 2018*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Taylor, J. y. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de una investigación*. Buenos Aires: Paidós.

ANEXOS

ANEXO A: ANTEPROYECTO

1 TÍTULO

Plan de fortalecimiento organizacional para el mejoramiento de la Gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural de Shell.

2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.3 Planteamiento del problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Shell constituye una entidad del gobierno seccional autónomo del gobierno central, con órganos ejecutivo presidido por el Alcalde, y órgano legislativo conformado por los concejales. La autonomía que posee permite al cabildo el poder impulsar procesos y proyectos que necesite de forma particular, de acuerdo a las necesidades de su territorio, pero si no existe un mecanismo para lograrlo se perderá eficiencia en los procesos y posiblemente no se concreten los objetivos que la institución se plantee.

Un Plan de fortalecimiento organizacional constituye una herramienta básica para lograr desarrollar las capacidades de la institución a fin de llegar a maximizar la calidad por medio de las herramientas estratégicas que permitan una mejor coordinación, innovación, etc., de los procesos de gestión de la entidad. Actualmente no se presenta un plan de este tipo en el Gobierno de Shell, lo cual puede constituir una pérdida de oportunidad de mejorar los procesos para maximizar la eficiencia y conseguir los objetivos que se están buscando.

Como consecuencias de no tener un plan organizacional, se tiene que los proyectos pueden atrasarse o no ejecutarse, que existan pérdida de recursos, especialmente en el aspecto económico, que se ejecuten de forma incorrecta, acarreando un gran perjuicio para la sociedad en general, quienes exigen la ejecución de proyectos y obrar para mejorar su bienestar y el de futuras generaciones.

Un Plan de fortalecimiento organizacional constituye un apoyo para coordinar accionar, y reflexionar acerca de los pasos a seguir en los procesos de planificación estratégica, que buscan mejoras en la competitividad y capacidad de la organización, gestión de recursos y capacitación por medio del establecimiento de políticas y objetivos, estrategias y proyectos que permiten establecer y lograr compromisos previos, fortaleciendo a la organización, atendiendo los principales problemas de la comunidad a la que dirige.

2.4 Formulación del problema

¿De qué forma un Plan de fortalecimiento organizacional puede mejorar la Gestión del GAD parroquial rural de Shell?

2.5 Sistematización del problema

El plan de fortalecimiento organizacional será aplicado al Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell, de la provincia de Pastaza, cuya delimitación es la siguiente:

Campo: Administración

Área: Fortalecimiento organizacional

Aspecto: Plan de fortalecimiento organizacional

Espacial: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell

Cantón: Shell

Provincia: Pastaza

Tiempo: Período 2020

3 OBJETIVOS

3.3 Objetivo General

Elaborar un Plan de fortalecimiento organizacional como herramienta para el direccionamiento estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

3.4 Objetivos Específicos

Criterio 1:

1. Establecer definiciones y referentes teóricos del tema a ser utilizados en el proceso de la investigación
2. Realizar un diagnóstico situacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.
3. Desarrollar estrategias de fortalecimiento institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell.

Criterio 2:

1. Los que definan el director y Miembro del tribunal.

4 JUSTIFICACIÓN

4.3 Justificación Teórica

En el transcurso de todos los años de carrera se fue adquiriendo la información necesaria para cumplir el trabajo con los mejores estándares posibles. Aun con ello, se tendrá el apoyo de tutores y expertos de la materia que ayudarán a pulir los detalles científicos del trabajo, de tal forma que este pueda culminar con éxito.

Según ERNEST (2008), afirma que en la sociedad es la base de la funcionalidad económica teniendo en cuenta que pequeños grupos sociales pueden tener un apoyo significativo en economías sustentables, adoptando así con la provisión de bienes y servicios para la transformación social en todos los aspectos, generando así una multifuncionalidad por parte de los GAD hacia la comunidad.

En lo que un enfoque que realizaremos es sobre el desarrollo de ideas que ya se han aplicado en países desarrollados donde el grado de satisfacción es el principal sustento para la creación de obras enfrentando a un reto de enormes dimensiones ya que los ciudadanos son en la mayoría difíciles de convencer en la creación de obras para el mejoramiento comunitario.

4.2 Justificación metodológica:

El tipo de investigación es descriptiva y de campo, conocer cómo funciona el GAD municipal y se conoce la realidad de su funcionamiento participando en sus actividades cotidianas, los métodos que serán empleados son el inductivos deductivo, parte del conocimiento teórico para ser puesto en práctica en el desarrollo de la propuesta, las técnicas a ser empleadas son la entrevista, encuesta y observación directa

4.3 Justificación práctica

Se ha planteado la realización de un plan de fortalecimiento organizacional para el GAD parroquial rural de Shell, donde se partirá de un diagnóstico general de la organización, identificando las fortalezas y debilidades institucionales, que posteriormente permitirán elaborar estrategias para procurar el crecimiento sostenido de la entidad, se analizará su entorno, identificando sus amenazas y oportunidades, partiendo de la aplicación de la normativa interna, este proceso permitirá el desarrollo de un plan de fortalecimiento organizacional.

5 MARCO DE REFERENCIA

5.3 Antecedentes de investigación

El plan de fortalecimiento Organizacional surge en los años de 1957, como un intento por aplicar algunos de los méritos e ideas del entrenamiento de laboratorio a la organización en general. Douglas Mc Gregor, investigador en la Unión Cardibe, es considerado como uno de los primeros

científicos que estudio el comportamiento que habló sistemáticamente acerca de establecer un programa de P.F. otros investigadores a quienes se asocia con tales esfuerzos son Herbert, Shepard como Robert Blake, mismo que, en colaboración con el departamento de Relaciones Industriales de la Esso Company, diseñaron un programa de entrenamiento de laboratorio (sensitivity training) en varias refinerías de la compañía.

El programa surgió en 1957, después de que los pioneros en investigaciones de las relaciones humanas empezaron a verse como un grupo de consultores internos que ofrecían capacitación a gerentes, en vez de considerarse como un grupo de investigación que elaboraba reportes a una gerencia. (Ferrer, Desarrollo organizacional, 2000, p. 15)

Entre los trabajos más relevantes se tiene:

Tema: Plan de fortalecimiento institucional como herramienta de direccionamiento estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, período 2015 –2016.

Autora: Piedra Vera, Shubert Enrique

Resumen: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, es una entidad de gobierno seccional autónoma al gobierno central. Está organizada por la separación de poderes de carácter ejecutivo representado por el alcalde y otro de carácter legislativo conformado por los miembros del concejo cantonal. El alcalde es la máxima autoridad administrativa y política del cantón, la cabeza del cabildo y representante del Municipio. La autonomía política que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta se fundamenta en su capacidad de impulsar procesos y formas de desarrollo acordes a la historia, cultura y características propias de su circunscripción territorial, por lo que la implementación de un Plan de Fortalecimiento Institucional permitirá desarrollar las capacidades existentes a efectos de maximizar la calidad institucional, a través del diseño de herramientas estratégicas que posibiliten una mejor coordinación, flexibilidad, innovación, calidad, evaluación y el seguimiento permanente de la gestión. El Plan de Fortalecimiento Institucional se presenta como un apoyo para la reflexión y acción que conduzca a fortalecer los procesos de planeación estratégica, cuyos objetivos son la mejora continua de la capacidad y competitividad, calidad de la gestión y capacitación, mediante el establecimiento de políticas, objetivos estratégicos, estrategias, proyectos y metas compromiso que permitan proteger las fortalezas institucionales, atender los principales problemas e incidir en el cierre de brechas de calidad entre sus dependencias. (Piedra S. , 2016)

Título: Elaboración de un plan de desarrollo sustentable para el fortalecimiento del proyecto de producción caprina en la comunidad El Guzo, cantón Penipe, provincia de Chimborazo

Autor: Pilco Lluilema, Diego Marcelo

Resumen: En la Comunidad “El Guzo”, perteneciente al Cantón Penipe, provincia de Chimborazo, se elaboró de un Plan de Desarrollo Sustentable para el fortalecimiento del Proyecto caprino ejecutados en dicha Comunidad por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Penipe en el año 2012, como apoyo social ante la presencia de una alta incidencia de problemas óseos en los pobladores, para ello se realizó el levantamiento de información de pobladores y animales para elaborar estrategias encaminadas al desarrollo sustentable, producción y maximización de los recursos existentes. Se evaluaron 39 Unidades Productivas Caprinas, las mismas que fueron sometidas a análisis de estadística descriptiva. Analizado el componente social se determinó que las personas responsables de las Unidades Productivas registran una edad promedio de 65 años, constituido su núcleo familiar entre 1 y 3 hijos. El análisis del componente agrícola determinó que el 82,05% de los pobladores producen cultivos únicamente para el autoconsumo, en el componente pecuario se encontró que el 51% de pobladores tienen 1 a 2 caprinos con una edad media de 2,29 años, donde se registran producciones de leche de 0,8 litros diarios, en el componente económico financiero se determinó que actualmente las Unidades Productivas son de autoconsumo con una relación B/C de 1,04 USD, lo cual al aplicar un Plan de Desarrollo Sustentable se logrará una relación B/C de 1,83 USD, por lo que se recomienda realizar investigaciones sociales acerca de los beneficios que provee el consumo de leche caprina. (Pilco D. , 2015)

5.4 Marco Teórico

Plan

Según (Münch, Fundamentos de administración. 9ª. ed, 2012) menciona que, “El plan es el diseño o esquema detallado de lo que habrá de hacerse en el futuro, son el resultado del proceso de planeación”, estos en cuanto a su realización son de distintos tipos:

Corto plazo: Se establece para realizarse en un término menor o igual a un año

Mediano plazo: Son aquellos que abarcan un periodo de uno a tres años.

Largo plazo: Se determinan y se proyectan a un tiempo mayor a tres años.

Plan estratégico

El plan estratégico es el documento guía que congruente con la razón de ser de la organización, le muestra el camino a seguir para que en forma integral y coordinada logre lo que desea ser y hacer a largo plazo, de 3 a 5 años; dicho plan es desarrollado desde el más alto nivel jerárquico. (Lerma, 2012, p. 30)

Plan de finanzas

Según (Lerma A. , 2012) (pag 205) afirma que, “Es el documento que guía las acciones de la empresa o institución, con el fin de asegurar que la organización siempre cuente con personal suficiente en número e idóneos para la realización de las tareas que la organización”, requiere, en su operación y desenvolvimiento, al tiempo que promueva el desarrollo integral de los trabajadores

Plan de fortalecimiento

El Plan de Fortalecimiento Organizacional, permite desarrollar las condiciones suficientes y necesarias para que la organización atendida por el Proyecto tenga éxito en el logro de sus objetivos y metas, así como en el cumplimiento de sus compromisos, a fin de asegurar su continuidad existencial y la proyección de perspectivas para su crecimiento y desarrollo.

Objetivos del plan de fortalecimiento

Los objetivos del plan de fortalecimiento dados por esta unidad son:

- Desarrollar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de potencializar el espíritu de equipo y la integración de todos los involucrados.
- Integrar y buscar el equilibrio entre las necesidades y objetivos de la empresa y del personal que la conforma.
- Perfeccionar los sistemas de información y comunicación.
- Desarrollar el sentido de pertenencia en las personas para incrementar su motivación y lealtad a la empresa.
- Desarrollar las potencialidades de los individuos en 5 las áreas técnicas, administrativas e interpersonales.
- Establecer un clima de confianza y de receptividad con el fin de conocer las realidades organizacionales para de esta manera diagnosticar y solucionar problemas.

5.5 Marco Conceptual

Oportunidades. Según (Choque, 2015) “Son los factores que resultan positivos, favorables y explotables los cuales se deben identificar y descubrir en el entorno en el que actúa la organización”. Al saber las oportunidades, se obtendrá ideas claras de lo que el exterior puede ofrecer con una conveniente elección de estrategias para el aprovechamiento. En las oportunidades, es necesario tener en cuenta factores económicos, sociales, políticos, demográficos, productivos, de mercados, de competencias, entre otros. (p. 55)

Amenazas. Según (Choque, 2015)) menciona, “Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que puedan atentar contra el cumplimiento de los objetivos institucionales”. Las amenazas se encuentran en el entorno de la organización y, de manera directa o indirecta, afecta negativamente al quehacer organizacional. En las amenazas, se deben tener en cuenta factores económicos, sociales, políticos, demográficos, productivos, de mercados, de competencias, entre otros. (p. 55)

Fortalezas. Según (Choque, 2015)define como la, “parte positiva de la organización, de carácter interno. Asimismo, las fortalezas son las capacidades especiales con que cuenta la organización. En las fortalezas, se encuentran los recursos controlables, las capacidades y habilidades”. Un aspecto significativo es que las fortalezas se detectan a través de los resultados que se obtiene en la organización. (p. 55)

Debilidades. Según (Choque, 2015) define como, “Aquellos factores que provocan una posición desfavorable en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Una característica de las debilidades es que pueden afectar de forma negativa y directa al desempeño de la organización.” En esta categoría se carece recursos como habilidades y competencias que no se tienen y actividades que no se desarrollan debidamente, etc. (p. 55)

Misión: Según (Choque, 2015) afirma, “La misión organizacional se traduce en una declaración duradera de los objetivos que distingue a una organización de otras similares. Es un resumen de la razón de ser de una organización, esencial para determinar objetivos y estrategias”. Asimismo, la misión promueve unidad de pensamiento en la organización, aspecto esencial para la unidad de acción (p. 51)

Visión: Para (2015) “Comprende un futuro realista, creíble, y atractivo para la organización. Es la articulación de un destino hacia el cual debe orientarse la organización: un futuro mejor y más deseable para ella”. Por tal razón, se dice que la visión siempre se ocupa

6 MARCO METODOLÓGICO

6.3 Enfoque de Investigación

El enfoque es cualitativo principalmente, ya que se va a trabajar en procedimientos cualitativos dentro de la municipalidad para establecer el plan de fortalecimiento institucional.

6.4 Nivel de Investigación

Se utilizará investigación descriptiva, que consistirá en la descripción de las actividades y procedimientos utilizados por el personal en las diversas unidades administrativas que conforman al GAD parroquial rural de Shell

6.5 Diseño de Investigación

6.5.1 Según la manipulación de la variable independiente.

No experimental, ya que la investigación no influirá en los datos al momento de recolectarlos

6.5.2 Según las intervenciones en el trabajo de campo.

El estudio tiene corte longitudinal ya que los datos se tomarán en un determinado corte de tiempo específico

6.6 Tipo de Estudio – Investigación.

Documental porque se debe acudir a fuentes bibliográficas para desarrollar las temáticas planteadas.

De campo será necesario acudir al lugar de investigación para recopilar los datos necesarios para la investigación

6.7 Población y planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

La población la componen los procesos implantados en el GAD en la actualidad.

6.8 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizará un cuestionario para levantar la información necesaria.

6.9 Opcional (hipótesis - según el nivel o alcance de investigación)

7 Contenido preliminar

Portada

Derecho de Autor/a (s) (Copyright)

Declaración de Autenticidad y cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la ESPOCH

Certificación de Dirección del Trabajo de Titulación

Dedicatoria (opcional)

Agradecimiento/s (opcional)

Índice de Contenido
Índice de Tablas
Índice de Ilustraciones
Índice de Anexos
Resumen
Summary/Abstract

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1 Antecedentes de Investigación (investigaciones afines en artículos científicos originales o de revisión)

1.2 Marco teórico

Fundamentación filosófica

Fundamentación axiológica

Fundamentación legal

Administración

Objetivos de la administración

Elementos del proceso administrativo

Plan

Plan estratégico

Plan de finanzas

Plan de personal

Plan de fortalecimiento

Objetivos del plan de fortalecimiento

Elementos del plan de fortalecimiento

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de investigación

2.2 Nivel de Investigación

2.3 Diseño de investigación

2.4 Tipo de estudio

2.5 Población y Planificación, selección y cálculo del tamaño de la muestra

2.6 Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

2.7 Opcional (hipótesis - según el nivel o alcance de investigación)

CAPÍTULO III: MARCO DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Resultados

3.2 Discusión de resultados

3.3 Propuesta

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

GLOSARIO

BIBLIOGRAFIA (FADE aplicará normas APA (última versión)).

ANEXOS

CERTIFICACIÓN DE REVISIÓN DE LA ESTRUCTURA

8 Bibliografía

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica* (6ta ed.). Episteme.
- Bedoya, J. &. (2012). *Experiencias prácticas de fortalecimiento institucional*. Obtenido de <http://www.hmasd.org/hmasd/10Eloyweb.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.
- Choque, R. (2015). *Plan estratégico*. Lima: Macro EIRI.
- Díaz, J. (2005). Cambio organizacional: Una aproximación por valores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10(32), 605-627.
- Díaz, L. (2007). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Scielo*.
- Guerrero, G. M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D. F: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R. F. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- IDEO. (2012). *diytoolkit.org*. Obtenido de <https://es.diytoolkit.org/tools/interview-guide-2/>
- Lerma, A. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcional*. México: Alfaomega Grupo editor, S.A.
- Lerma, A. (2012). *Planeación estratégica por áreas funcional*. México: Alfaomega Grupo editor, S.A.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(8), 69-74.
- Malioni, F. (2017). *Los tres tipos de estrategia empresarial*. Obtenido de [:https://www.gestion.org/los-tres-tipos-de-estrategia-empresarial/](https://www.gestion.org/los-tres-tipos-de-estrategia-empresarial/)
- Münch, L. (2010). *Planeación estratégica*. México: Rodefi impresores.
- Münch, L. (2012). *Fundamentos de administración*. 9ª. ed. México: Trillas.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.
- Piedra, S. (2016). *Plan de fortalecimiento institucional como herramienta de direccionamiento estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, período 2015 –2016*. Manta.
- Piedra, S. (2016). *Plan de fortalecimiento institucional como herramienta de direccionamiento estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Manta, período 2015-2016. (Tesis de pregrado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí)*. Obtenido de <http://repositorio.iaen.edu.ec/xmlui/handle/24000/3851>
- Pilco, D. (2012). *Elaboración de un plan de desarrollo sustentable para el fortalecimiento del proyecto de producción caprina en la comunidad El Guzo, cantón Penipe, provincia de Chimborazo*. Riobamba.

- Pilco, D. (2015). *Elaboración de un plan de desarrollo sustentable para el fortalecimiento del proyecto de producción caprina en la comunidad El Guzo, cantón Penipe, provincia de Chimborazo* (Tesis de. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/5237>)
- Ruiz, E. (2006). *Historia y Evolución del Pensamiento Científico*. Mexico.
- Sandhusen, R. L. (2007). *Mercadoténia*. Compañía Editorial Continenta.
- Sensu, S. (2018). *Plan de Fortalecimiento Organizacional de la Federación Interprovincial de centros Shuar (FICSH), de la provincia de Morona Santiago del Período 2018*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Taylor, J. y. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de una investigación*. Buenos Aires: Paidós.

9 Cronograma de trabajo

ETAPAS TRABAJO UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR – PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
DISEÑO: Presentación y aprobación del proyecto de investigación (tres semanas)																
REVISIÓN: Desarrollo del capítulo uno y capítulo dos (cinco semanas)																
EJECUCIÓN: Desarrollo de la metodología y diseño de investigación para la obtención de resultados que permitan tomar decisiones en el diseño de la propuesta (cinco semanas)																
RESULTADOS: Desarrollo del capítulo cuatro, conclusiones, referencias bibliográficas, anexos y preparación del material para la defensa del trabajo de UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR (tres semanas)																
Tramites académicos administrativos de UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.																
Este cronograma de actividades está sujeto a cambios, por motivos del normal desarrollo de la investigación, con el criterio de tiempo en más, no en menos.																

ANEXO B: Formato encuestas realizadas



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



OBJETIVO: Determinar si es necesario la creación de un plan de fortalecimiento organizacional dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell conociendo las falencias y problemas internos que posee la institución.

Marque con X en su respuesta

Pregunta 1: ¿Conoce usted la misión y visión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 2: ¿Conoce usted los objetivos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 3: ¿Conoce el plan estratégico del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 4: ¿Creed usted que el sistema de gestión actual es suficiente para alcanzar los objetivos institucionales?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 5: ¿Cómo considera la percepción que tienen los usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell de los servicios prestados por la entidad?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 6: ¿Cree usted que es posible mejorar los servicios que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 7: ¿Sería posible mejorar la percepción de los servicios del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 8: ¿Conoce usted qué es un Plan de Fortalecimiento Institucional?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 9: ¿Considera usted que el Plan de Fortalecimiento Institucional, como herramienta de gestión estratégica, puede ser determinante para mejorar los servicios que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 10: ¿Cree usted que pueda presentarse obstáculos en la implementación del Plan de Fortalecimiento Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Shell?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 11: ¿Conoce usted las funciones que tiene que desempeñar en su cargo o puesto de trabajo?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 12: ¿Cree usted que la remuneración que recibe está acorde a las actividades que realiza en la institución?

SI		NO	
----	--	----	--

Pregunta 13: ¿Ha tenido la oportunidad de capacitarse para mejorar su eficiencia en el trabajo?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--

Pregunta 14: ¿Dispone de todos los recursos necesarios para cumplir adecuadamente su trabajo?

SI		NO	
-----------	--	-----------	--