



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

INGENIERÍA EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

INGENIERO EN GESTIÓN DE GOBIERNOS SECCIONALES

TEMA:

**PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO
INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ,
PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PERÍODO 2017 – 2020.**

AUTOR:

DAVID ANDRÈS CEDEÑO CHOCHO

MORONA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

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

Ing. Víctor Oswaldo Cevallos Vique
DIRECTOR DEL TRIBUNAL

Ing. Raúl German Ramírez Rodríguez
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

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

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

Macas, 20 abril del 2017

Sr. David Andrés Cedeño Chocho

C.C. 1400520241

DEDICATORIA

Con todo cariño dedico el presente trabajo de tesis a mis padres Mercedes Marilud Chocho Lafebre y German Douglas Cedeño Piza por haber compartido conmigo este sueño, por haber sido fuente de motivación en estos momentos difíciles que fueron parte de mi vida universitaria. A mis hermanos que les debo un ejemplo a seguir y que seguiré motivándoles a ser personas de bien.

David Cedeño

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sentido agradecimiento en primer lugar a Dios quien ha permitido que míos sueños de ser un profesional se hagan realidad, de igual manera a los ingenieros Víctor Cevallos y Raúl Ramírez Quien me supo guiar en la elaboración de la presente tesis sin escatimar ningún esfuerzo académico ni el tiempo dedicado a ello.

No puedo dejar de nombrar a cada uno de mis maestros quienes a lo largo de la vida estudiantil universitaria, marcaron en mí las huellas de la honestidad y el esfuerzo como formas de llegar a ser útil en la sociedad. Por ultimo a quienes conforman a este prestigioso centro educativo como lo es la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, el agradecimiento especial por el trabajo que realizan por el bien de los jóvenes ya que eso se verá plasmado en la calidad de servicio que entregaremos a la sociedad.

David Cedeño

ÍNDICE DE CONTENIDO

Portada.....	i
Certificación del tribunal	ii
Declaración de autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenido	ii
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos.....	vii
Resumen.....	viii
Introducción	1
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1.1 Formulación del problema.....	4
1.1.2 Delimitación del problema.....	4
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
CAPITULO II MARCO TEORICO-CONCEPTUAL	7
2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	7
2.1.1 El plan.....	7
2.1.2 Importancia del plan.....	7
2.1.3 Características de un plan.....	7
2.1.4 La estrategia.....	8
2.2 EL PLAN ESTRATÉGICO.....	8
2.2.1 ¿Por qué desarrollar un plan estratégico?.....	9
2.2.2 Importancia del plan estratégico.....	9
2.2.3 Ventajas de un plan estratégico.....	10
2.2.4 Elementos del plan estratégico.....	10
2.2.5 Tipos de planeación.....	11
2.2.5.1 Planeación estratégica.....	12

2.2.5.2	Planeación táctica.	12
2.2.5.3	Planeación operativa.	13
2.2.6	Propósitos de la planeación estratégica.	13
2.2.7	Características de la planeación estratégica.	14
2.2.7.1	Partes del proceso de planeación.	15
2.2.8	Etapas de la planificación estratégica.	16
2.2.8.1	Etapa 1: análisis del entorno.	16
2.2.8.2	Etapa 2: formulación.	16
2.2.8.3	Etapa 3: programación.	16
2.2.8.4	Etapa 4: ejecución.	17
2.2.9	Análisis FODA.	17
2.2.9.1	Análisis externo.	17
2.2.9.2	Análisis interno.	18
2.2.10	Valores estratégicos.	19
2.3	EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ.	20
2.3.1	Funciones de la institución parroquial.	21
2.3.2	Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.	22
2.3.3	Atribuciones de la junta parroquial rural.	23
2.3.4	Atribuciones de los vocales de la junta parroquial rural.	25
2.3.5	Presidente/a de la junta parroquial rural.	25
2.3.6	Atribuciones del presidente/a de la junta parroquial.	25
2.4	MARCO CONCEPTUAL.	28
	CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.	33
3.1	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	33
3.1.1	Método inductivo.	33
3.1.2	Método deductivo.	33
3.2	MODALIDADES DE INVESTIGACIÓN.	34
3.2.1	Investigación cuantitativa.	34
3.2.2	Investigación cualitativa.	34
3.3	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.	34
3.3.1	Investigación documental.	34

3.3.2	Investigación de campo.	34
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.	35
3.4.1	Técnicas.	35
3.4.2	Instrumentos.	35
3.4.2.1	Cuestionario de preguntas.	35
3.4.2.2	Guía de entrevista.	36
3.5	POBLACIÓN Y MUESTRA.	36
3.5.1	Población.	36
3.6	IDEA A DEFENDER.	36
3.7	RESULTADOS DE LA ENCUESTA.	36
3.7.1	Encuesta dirigida al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Sinaí, para conocer el grado de desarrollo institucional....	36
3.7.2	Encuesta dirigida a la población de la parroquia rural de Sinaí, para conocer el nivel de satisfacción sobre la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado y las principales necesidades que tienen la comunidad.	45
CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO.		50
4.1	PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PERÍODO 2017 – 2020.	50
4.1.1	Antecedentes.	50
4.1.2	Introducción.	51
4.1.3	Misión.	51
4.1.4	Visión.	51
4.1.5	Recursos con los que cuenta la parroquia rural de Sinaí.	52
4.1.5.1	Ubicación geográfica.	52
4.1.3.2	Población y vivienda.	52
4.1.3.3	Educación.	53
4.1.3.4	Salud.	53
4.1.3.5	Aspecto económico productivo.	53
4.1.3.6	Servicios básicos.	54
4.1.3.7	Viabilidad.	54
4.2	ANÁLISIS DE FACTORES.	54
4.2.1	Análisis interno.	54

4.2.1.1	Estructura organizacional	55
4.2.2	Responsabilidades de cada nivel	57
4.2.2.1	Nivel legislativo.....	57
4.2.2.2	Nivel Ejecutivo.....	57
4.3	DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO.....	58
4.3.1	Problemas de liderazgo.....	58
4.3.2	Problemas en la calidad de los servicios	59
4.3.3	Problemas en la planificación.....	59
4.3.4	Problemas en los canales de comunicación.....	59
4.3.5	Problemas en el desarrollo del personal	59
4.3.6	Problemas en la formulación de políticas institucionales.....	60
4.4	ANÁLISIS FODA	60
4.4.1	Análisis interno.....	60
4.4.2	Análisis externo	61
4.4.3	Perfil estratégico interno.....	61
4.4.4	Perfil estratégico externo	62
4.4.5	Principios institucionales propuestos.....	64
4.4.6	Valores organizacionales.....	66
4.5	FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS.....	67
4.5.1	Estrategias para la estructura organizativa	67
4.5.2	Estrategias para implementar el liderazgo en la institución parroquial rural ...	68
4.5.3	Estrategias para mejorar la calidad de los servicios	68
4.5.4	Estrategias para mejorar la planificación institucional.....	69
4.5.5	Estrategias para mejorar los canales de comunicación.....	69
4.5.6	Estrategias para el desarrollo del personal	70
4.5.7	Estrategias para el desarrollo de políticas institucionales.....	70
4.6	PLAN OPERATIVO PROPUESTO	71
4.6.1	Estrategias de desarrollo general	75
4.6.2	Herramientas de medición de la gestión institucional.....	75
4.6.2.1	Indicadores de gestión	75
4.7	EVALUACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA.....	77
4.7.1	Análisis del presupuesto para la elaboración del plan estratégico.....	77
4.7.1.1	Etapa de formulación.....	77

4.7.1.2	Etapa de implementación.....	78
4.7.1.3	Etapa de seguimiento.....	78
4.7.1.4	Etapa de actualización	78
4.8	ANÁLISIS DEL COSTO/BENEFICIO QUE GENERA EL PLAN ESTRATÉGICO.....	79
4.8.1	Análisis de sostenibilidad de la implementación del plan estratégico.....	80
	CONCLUSIONES.....	81
	RECOMENDACIONES.....	82
	BIBLIOGRAFÍA	83
	ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Lista de funcionarios.....	36
Tabla N° 2: Cómo califica el servicio del GADPR de Sinaí.....	37
Tabla N° 3: Se planifica en base a necesidades.....	38
Tabla N° 4: Prioridades de inversión del GADPR	39
Tabla N° 5: La población está satisfecha con la gestión del GADPR.....	40
Tabla N° 6: Ejecución de programas y proyectos en base a necesidades.....	41
Tabla N° 7: El GADPR de Sinaí posee un plan estratégico.....	42
Tabla N° 8: Es conveniente aplicar un plan estratégico en GADPR de Sinaí	43
Tabla N° 9: El plan estratégico ayudará a mejorar la gestión del GADPR de Sinaí	44
Tabla N° 10: Las actividades están acordes a las necesidades de la población.....	45
Tabla N° 11: Proyectos que debería emprender el GADPR.....	46
Tabla N° 12: Los servicios del GADPR de Sinaí son eficientes.....	47
Tabla N° 13: El GADPR de Sinaí ha generado el desarrollo sustentable en la población	48
Tabla N° 14: Se debe adoptar medidas correctivas en la institución.....	49
Tabla N° 15: Análisis interno.....	60
Tabla N° 16: Análisis externo.....	61
Tabla N° 17: Perfil estratégico interno.....	62
Tabla N° 18: Perfil estratégico externo.....	62
Tabla N° 19: Matriz de ponderación de factores internos.....	63
Tabla N° 20: Matriz de ponderación de factores externos.....	63
Tabla N° 21: Principios institucionales.....	64
Tabla N° 22: Valores institucionales.....	66
Tabla N° 23: Indicadores propuestos.....	77
Tabla N° 24: Presupuesto referencial para la elaboración del plan estratégico.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Proceso de planificación.....	15
Gráfico N° 2: Etapas de planeación.....	17
Gráfico N° 3: Cómo califica el servicio del GADPR de Sinaí.....	37
Gráfico N° 4: Se planifica en base a necesidades	38
Gráfico N° 5: Prioridades de inversión del GADPR.....	39
Gráfico N° 6: La población está satisfecha con la gestión del GADPR	40
Gráfico N° 7: Ejecución de programas y proyectos en base a necesidades.....	41
Gráfico N° 8: El GADPR de Sinaí posee un plan estratégico.....	42
Gráfico N° 9: Es conveniente aplicar un plan estratégico en GADPR de Sinaí.....	43
Gráfico N° 10: El plan estratégico ayudará a mejorar la gestión del GADPR de Sinaí	44
Gráfico N° 11: Las actividades están acordes a las necesidades de la población.....	45
Gráfico N° 12: Proyectos que debería emprender el GADPR.....	46
Gráfico N° 13: Los servicios del GADPR de Sinaí son eficientes.....	47
Gráfico N° 14: El GADPR de Sinaí ha generado el desarrollo sustentable en la población	48
Gráfico N° 15: Se debe adoptar medidas correctivas en la institución.....	49
Gráfico N° 16: Ubicación geográfica de la parroquia rural de Sinaí.....	52
Gráfico N° 17: Estructura organizacional propuesta.....	56

RESUMEN

La elaboración del plan estratégico para el Desarrollo Institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí, provincia de Morona Santiago, período 2017 – 2020, ha sido diseñado con la finalidad de elaborar estrategias que permitan mejorar la gestión administrativa y el buen uso de los recursos públicos. Se aplicó un análisis FODA, donde se obtuvo un diagnóstico de la situación actual de la institución, además se utilizó herramientas como encuestas y entrevistas realizadas a los funcionarios del GAD Parroquial y la ciudadanía en general. Se observó la inexistencia de proyectos que aporten al desarrollo socio-productivo del sector y el escaso conocimiento sobre las competencias de los Comités en el desarrollo local. Finalmente se concluyó que el GAD Parroquial no realiza una planificación acorde a las necesidades de la población, lo que ha generado una débil gestión administrativa en la institución. La implementación del plan estratégico se debe considerar como una herramienta para mejorar el desarrollo institucional, adoptando estrategias enfocadas en alcanzar altos niveles de gestión, eficiencia en el desarrollo de sus procesos y el bienestar de su población; será conveniente que el Gobierno Parroquial Rural de Sinaí considere la implementación de la presente propuesta con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

Palabras Claves: <CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS> <PLAN ESTRATÉGICO> <DESARROLLO SUSTENTABLE> <BUEN VIVIR> <GESTIÓN ADMINISTRATIVA> <RECURSOS PÚBLICOS> <MORONA SANTIAGO (PROVINCIA)>

Ing. Víctor Oswaldo Cevallos Víque
DIRECTOR DEL TRIBUNAL

ABSTRACT

The preparation of the strategic plan for the Institutional Development of the Decentralized Autonomous Government of the Sinai Rural Parish, Morona Santiago Province, period 2017-2020 has been designed with the purpose of elaborating strategies that allow to improve the administrative management and the good use of the public resources. A FODA analysis was applied, where the diagnosis of the current situation of the institution was obtained. In addition, tools as surveys were used and interviews carried out for the officials of the GAD Parochial, and for the general public. It was observed the lack of projects that contribute to the socio-productive development of the sector and the lack of knowledge about the competencies of the committees in local development. Finally, it was concluded that the Parochial GAD does not perform a plan in accordance with the needs of the population, which has generated a weak administrative management in the institution. The implementation of the strategic plan should be considered as a tool to improve institutional development, adopting strategies focused on achieving high levels of management, efficiency in the development of its processes and the well-being of its population; It will be appropriate for the Sinai Rural Parish Government to consider the implementation of this proposal in order to achieve institutional objectives.

Keywords: <ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES> <STRATEGIC PLAN> <SUSTAINABLE DEVELOPMENT> <GOOD LIVING> <ADMINISTRATIVE MANAGEMENT> < PUBLIC RESOURCES> < MORONA SANTIAGO> (PROVINCE)>.

INTRODUCCIÓN

La elaboración del plan estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí, provincia de Morona Santiago, período 2017 – 2020, se ha desarrollado en cuatro capítulos descritos a continuación:

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA, el contenido de este capítulo contiene el planteamiento del problema, el cual describe la problemática que actualmente mantiene el gobierno parroquial rural de Sinaí, otro de los temas es el planteamiento y delimitación del problema, seguido de la justificación como una parte importante para conocer los motivos que impulsaron la realización de la investigación, y finalmente se describen los objetivos que se pretende alcanzar con el trabajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO – CONCEPTUAL, en este capítulo se describe cada uno de los temas que permitieron el desarrollo del proceso para la elaboración del plan estratégico, constituyéndose en una guía para el posterior desarrollo de la propuesta, la bibliografía ha sido recopilada de fuente emitidas por autores especializados, dentro del capítulo se observa además temas relacionados con las competencia y responsabilidades asignadas a los gobiernos parroquiales rurales y para finalizar el capítulo seguidamente se mencionan conceptos puntuales de aspectos necesarios para el estudio.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO, este capítulo sirve de guía para describir los métodos, técnicas, instrumentos, y modalidad que se emplearan en la investigación, siendo factores indispensables para obtención de información indispensable en el desarrollo de la propuesta, permitiendo desarrollar las encuestas pertinentes al caso investigado.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO, en el capítulo mencionado se representa las estrategias que deberán adoptarse para la elaboración del plan estratégico direccionado al gobierno parroquial, con el propósito de mejorar los niveles de gestión administrativa y poder llegar a mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos de la parroquia de Sinaí.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, es la parte final del documento en la cual los comentarios sobre las áreas críticas y las recomendaciones que aportaran con soluciones sobre los temas planteados brindan valor agregado a la investigación

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El GADPR de Sinaí es una institución que posee autonomía administrativa y financiera, en vista de ello las actividades y funciones que competen a la entidad deben estar orientadas en alcanzar un nivel de gestión eficiente, situación que no se observa al interior de la organización parroquial, por cuanto las acciones emprendidas no se acercan al cumplimiento de metas y objetivos institucionales, desarrollando procesos que no contribuyen a la generación de sinergias entre las áreas, como la coordinada dirección entre los servicios que ofrece la entidad y los costos que implica el ofrecerlos, recordando que la finalidad básica es mejorar la calidad de vida de los pobladores de la localidad de Sinaí dotándoles de servicios necesarios para su progreso, si el desempeño de la organización no se encuentra orientado de manera efectiva hacia la consecución de una innovadora dirección y liderazgo que permita aprovechar las oportunas y enfrentar las amenazas, sin duda la inexistencia de un plan estratégico para el GADPR de Sinaí es el mayor inconveniente que presenta la entidad para alcanzar procesos eficientes dejando de lado las improvisaciones y lograr una cultura corporativa con enfoques sistemáticos.

Debido a la inexistencia del plan se originan los siguientes aspectos:

Problemas de liderazgo por cuanto el gobierno parroquial rural de Sinaí no ha establecido un adecuado sistema de comunicación con los colaboradores para desarrollar una buena gestión administrativa, generando deficientes procesos y el incumplimiento de los objetivos institucionales.

Por otra parte la deficiente prestación de servicios ocasiona la insatisfacción de los usuarios que acuden hasta la institución parroquial, situación que ocasiona la pérdida de la imagen corporativa.

Otro inconveniente es el desconocimiento en temas relacionados con la planificación, ocasionando programas sin sustento técnico, propiciando el retraso de la planificación y elaboración del presupuesto institucional.

Se pudo evidenciar además la falta de inapropiadas políticas institucionales, las mismas que no permitan desarrollar los procesos dentro de un marco lógico y consistente, originando actividades improductivas dentro de la gestión administrativa.

1.1.1 Formulación del problema.

¿De qué manera incide la elaboración de un plan estratégico para el desarrollo institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de SINAÍ?

1.1.2 Delimitación del problema.

Temporal: Período 2017 – 2020

Campo: Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de SINAÍ

Delimitación especial: Plan estratégico

1.2 JUSTIFICACIÓN.

La finalidad del plan estratégico para el GADPR de Sinaí es definir oportunamente los objetivos centrales de manera que las acciones diarias puedan acercarse cada vez más a las metas fijadas por la institución parroquial, a través de la aplicación de políticas concretas a las áreas de la entidad mediante una comunicación interdisciplinaria, asignando prioridades al destino de los recursos para que estos alcancen una eficiencia operativa, con una dirección coordinada que apoye los esfuerzos y expectativas colectivas.

El plan estratégico será una herramienta guía a través de la cual se podrá determinar el cumplimiento de las actuaciones específicas esto con la finalidad de generar coherencia entre las acciones que se realizan, considerando que uno de los principales objetivos de la descentralización de servicios públicos es perfeccionar la eficiencia y eficacia de la gestión, mediante la prestación de servicios a un mayor número de ciudadanos al menor

costo posible, ejecutando procesos administrativos claros y oportunos. De ahí la importancia de elaborar y aplicar el plan estratégico como instrumento de gestión que responda a los retos organizacionales del GADPR.

La presente investigación brindará un aporte teórico, ya que la bibliografía que sustenta el desarrollo del estudio puede ser utilizada como fuente de consulta para futuras investigaciones, debido a que su contenido se encuentra respaldado por autores reconocidos en el tema de planificación estratégica.

El aporte práctico de la investigación se da en relación a que los conocimientos impartidos por los docentes de la institución educativa han sido aplicados al ámbito profesional, permitiendo desarrollar el presente plan estratégico para el Gobierno Parroquial Rural de Sinaí.

Desde el punto de vista académico la investigación es un requisito previo la obtención del título de Ingeniero en Gestión de Gobierno Seccionales, además este es un desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos durante la carrera.

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 Objetivo General.

Elaborar un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí, cantón Morona, período 2017 – 2020, para el mejoramiento de la prestación de servicios.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Elaborar el marco teórico mediante el uso de bibliografía especializada en el tema de investigación para sustentar los conceptos básicos.
- Diseñar el marco metodológico mediante la definición de los métodos, técnicas y herramientas de investigación a ser aplicadas.

- Realizar un análisis estratégico del propósito del entorno y de los recursos de la institución mediante el uso del FODA y propone las estrategias enfocadas al cumplimiento de los objetivos que contengan su respectivo presupuesto.

CAPITULO II MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

2.1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

2.1.1 El plan.

Son varias las conceptualizaciones acerca de plan, en resumen se puede decir que es un documento en el cual se recepta una serie de actividades que aportan al desarrollo inicial de un proyecto a través de un sistema de planificación acorde a las necesidades de la organización, y que servirán de referente para alcanzar determinadas objetivos y metas.

Un plan es un documento técnico que constituye un instrumento de la planificación de carácter orientador en el que se precisan los objetivos generales y metas a obtener así como las acciones para su ejecución. (Pérez, 2011).

2.1.2 Importancia del plan.

La mayoría de las empresas y organizaciones no le dan la importancia que tienen los planes para un adecuado desarrollo de actividades, pero sobre todo no lo consideran como una herramienta que ayuda a analizar las alternativas estratégicas que estimulen a reflexionar sobre las circunstancias que influyen en el proceso a desarrollar y sobre los eventos que pueden aparecer, modificando ideas y los objetivos previos.

Es importante programar las actividades de manera que puedan aprovecharse todas los escenarios previsibles para llevar a cabo el plan dentro de los plazos fijados, al fijar un plan se intenta evitar la suboptimización, o lo que es lo mismo, optimizar una parte del proyecto. (Martínez Pedrós & Milla Gutiérrez, 2012)

2.1.3 Características de un plan.

Un plan debe contar con los siguientes requisitos:

- Definir las etapas que faciliten el cumplimiento de objetivos y metas.

- Establecer metas a corto y mediano plazo.
- Definir con claridad los resultados finales esperados.
- Identificar posibles oportunidades para aprovecharlas en su aplicación.
- Involucrar en su elaboración a los ejecutivos que vayan a participar en su aplicación.
- Prever las dificultades que puedan presentarse y las posibles medidas correctivas.
- Deben ser claros, concisos e informativos. (Pérez, 2011)

2.1.4 La estrategia.

Una estrategia se acopla a la adaptación de recursos y habilidades de una organización la misma que en el entorno cambiante aprovechando sus oportunidades y evaluando los riesgos en función de objetivos y metas, es abordar la dirección hacia la cual debe dirigirse la organización, su fuerza direccionada, y otros factores claves que ayudarán a la organización a determinar su accionar futuro.

2.2 EL PLAN ESTRATÉGICO.

Para entender mejor lo que es una planificación estratégica hay que partir de lo que es una estrategia. Una estrategia es la decisión de realizar acciones que se han planificado durante un tiempo determinado para alcanzar un objetivo o una misión. La estrategia es el arte de identificar las opciones más favorables que tiene una organización social para llegar a una meta planteada.

La planificación estratégica es un proceso de análisis, definiciones y llamado a la acción, realizado al interior de la organización de manera consensuada con la participación de la dirección y todo su equipo de coordinación, en el que se construye lo que se conoce como plan estratégico y que se refiere a un documento en el que se plasman las metas y objetivos de la organización junto con las directrices del camino a seguir para alcanzarlas. Un plan estratégico debe definirse para un periodo de entre tres y cinco años, pues se trata más de una visión a futuro y no algo puntual a corto plazo. (Fuente: Fundación Planeación Estratégica y Desarrollo Institucional Ecuador (PEYDI))

La opinión de otro autor como (Martínez Pedrós & Milla Gutiérrez, 2012), manifiesta que un plan es un documento que sintetiza a nivel económico – financiero, estratégico y

organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa y cuya elaboración obligará a plantear dudas acerca de la organización, de nuestra forma de hacer las cosas y a marcar las estrategias en función del posicionamiento actual.

2.2.1 ¿Por qué desarrollar un plan estratégico?

Es conveniente desarrollar un plan estratégico porque permite analizar las alternativas para implementar una acción con un lenguaje común en base a un conjunto de opiniones y valores compartidos que se deben emprender en un período razonable.

Para (Xifra Triadú, 2010), el Plan Estratégico también permite orientar hacia donde enfocar los objetivos, para ello es necesario tener clara la visión y misión, ya que son el punto de partida y proporcionan un privilegio para la empresa que expresa de manera clara su dirección futura y establece una base para la toma de decisiones.

Un plan estratégico incrementa la capacidad de la organización para implementar dicho plan de manera completa y oportuna. Así mismo, ayuda a que la organización desarrolle, organice y utilice una mejor comprensión del entorno en el cual opera, por otra parte proporciona una oportunidad o por lo menos, una base anual para ajustarse en forma constante a los sucesos y acciones actuales de los competidores.

2.2.2 Importancia del plan estratégico

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

El plan es importante porque ayudará a lograr un eficiente uso de los recursos humanos, financieros y materiales, la importancia de un plan estratégico radica básicamente en:

- Identificar las oportunidades de la institución más prometedoras para su aprovechamiento.
- Señalar, capturar y mantener eficazmente posiciones deseadas en áreas específicas de una empresa.

- Definir los objetivos, políticas, programas, estrategias y procedimientos que determinen el futuro de la organización.
- Servir de instrumento de comunicación que integra armónicamente todos los elementos de las áreas funcionales de la empresa. (Navajo, 2011)

2.2.3 Ventajas de un plan estratégico.

El plan estratégico, en su proceso formal es útil debido a sus elementos creativos, y que raras veces incide en las decisiones cotidianas, lo que trae como ventajas, las siguientes:

- Mejora el entorno de la organización, al establecer una visión, misión, planificación y determinación de objetivos, influye positivamente en el desempeño de la organización.
- Permite enfrentar los principales problemas de la organización, la planeación estratégica es una forma intencional y coordinada para que las organizaciones enfrenten la mayoría de sus problemas críticos, como: Reducir gastos, buscar nuevas formas de financiamiento, reordenar procesos; intentando resolverlos mediante un marco útil para afrontar decisiones, anticipando e identificando nuevas demandas.
- Introduce una forma moderna de gestionar la institución, una buena planificación exige conocer más la organización, mejorar la comunicación y coordinación entre los distintos niveles y programas.

2.2.4 Elementos del plan estratégico.

Un Plan Estratégico debe especificar los asuntos más importantes que se van a considerar, debe identificar las diversas áreas operacionales y quién será responsable de cada una. El Plan Estratégico debe precisar los principios globales de trabajo del organismo encargado de la administración, para incluir disposiciones para una revisión y evaluación de los procesos, además debe suministrar los incentivos apropiados para atraer y motivar al personal que colabora en la institución, el éxito estratégico debe ocurrir en el ámbito individual y organizacional. (Porter, 2009).

Los elementos del plan estratégico pueden ser enunciados de la siguiente manera:

- a. Los objetivos; son los fines hacia los cuales se dirige la actividad que representan no sólo la finalidad de la planeación sino también el fin hacia el cual se encamina la organización, la integración del personal, dirección y control.
- b. Visión; consiste en redactar en lenguaje claro y objetivo adonde quiere llegar la organización o cuál es su meta, dicho de otra manera, visión es proyectar a futuro la misión de la empresa.
- c. Misión; entendiéndose este término como la función o tarea básica de un empresa o institución o de una parte de esta.
- d. Estudio de los factores internos y externos; se establece los problemas de actualidad en el entorno, así como las oportunidades de resolverlos.
- e. Políticas; son principios generales o maneras de comprender y que a la vez guían o canalizan el pensamiento y la acción en la toma de decisiones.
- f. Procedimientos; establecen un método habitual de manejar actividades futuras, son verdaderas guías de acción más que de pensamiento, detallan la forma exacta bajo la cual ciertas actividades deben cumplirse.
- g. Programas; son los que revisten el carácter de curso de una acción requerida, entre varias alternativas. Una regla ordena que se tome o no una acción específica y definida con respecto a una situación.
- h. Estrategias; son empleadas para designar los grandes planes resultantes de la deducción de las probables acciones u omisiones del enemigo, es decir que las estrategias son la determinación de los objetivos básicos a largo plazo de una empresa y la adopción de los cursos de acción y la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento.
- i. Presupuesto; un presupuesto es una formulación de resultados esperados, expresados en términos numéricos, podría llamarse un programa en cifras.

2.2.5 Tipos de planeación.

Los administradores consideran a los tipos de planeación como como un organismo que contribuirá a la organización total de una administración y se preguntan a sí mismos qué debe hacerse a largo plazo para lograr las metas organizacionales. Como tendencia general en la planeación actual se encuentran los siguientes tipos de planeación:

2.2.5.1 Planeación estratégica.

Según (García, 2013) la estrategia es un conjunto de decisiones coherentes, unificado e integrado, generalmente recogido en un plan formal, que: determina y revela el propósito de la organización en términos de objetivos a largo y corto plazo, programas de acción y prioridades en la asignación de recursos, reconoce los segmentos de negocio donde la organización está operando en la actualidad e identifica los nuevos segmentos donde debería operar en el futuro, intenta alcanzar, en relación con sus competidores una ventaja competitiva sostenible a largo plazo en cada uno de sus negocios, pretende responder a las amenazas y oportunidades que plantea el entorno, y a las fortalezas y debilidades internas de la organización.

En resumen, se define el planeamiento estratégico como aquel proceso mediante el cual una organización establece misión, visión, objetivos y estrategias, sobre la base del análisis del entorno, con la participación del personal de todos los niveles de dicha organización. Las estrategias estarán basadas en el aprovechamiento de los recursos y capacidades de la organización de acuerdo a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas detectadas. Es un plan a largo plazo, con enfoque al futuro.

2.2.5.2 Planeación táctica.

La planificación táctica algunas veces se llama planes de acción a corto plazo porque desglosan objetivos y estrategias mayores en tareas más reducidas y accionables. La clave para un plan táctico bien desarrollado es tener acciones específicamente declaradas asignadas a empleados particulares con fechas límites específicas. Los objetivos audaces y las estrategias bien pensados no producen nada si no se siguen pasos para ponerlos en acción. Las metas y estrategias dan visión y las acciones hacen que los planes de la compañía sean reales.

La planificación táctica debería enfocarse, por lo general, en muchos objetivos centrales de la compañía; de otra manera, las actividades de los empleados se tornan muy fragmentadas y es difícil para ellos entender cómo sus actividades se convierten en última instancia en objetivos. (Semeron, Planificación empresarial estratégica y táctica)

Algunas de las características principales producidas por la planeación táctica son:

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

2.2.5.3 Planeación operativa.

La planeación operativa marca la diferencia entre organizaciones eficientes y eficaces, y las que desaparecen al cabo de cierto tiempo hundidas en un mar de problemas.

La planeación operativa se rige de acuerdo con los lineamientos establecidos por la planeación táctica, su función consiste en la formulación y asignación de actividades más detalladas que deben ejecutarse en los niveles jerárquicos más bajos de la empresa. Por lo general, determina las actividades que debe realizar el elemento humano. Los planes operativos son de corto plazo y se refieren a cada una de las unidades en que se divide un área de actividad.

Las características más sobresalientes de la planeación operativa son:

- Se da dentro de los lineamientos sugeridos por la planeación estratégica y táctica.
- Es dirigida y ejecutada por los jefes de menor rango jerárquico.
- Sigue procedimientos y reglas definidas con toda precisión.
- Normalmente cubre periodos reducidos.
- Su parámetro oficial es la eficiencia.

2.2.6 Propósitos de la planeación estratégica.

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

- **Propósito protector:** Consiste en minimizar el riesgo reduciendo la incertidumbre que rodea al mundo de los negocios y definiendo las consecuencias de una acción administrativa determinada.
- **Propósito afirmativo:** Plantea que se debe elevar el nivel de éxito organizacional; y propósito adicional de la planificación es:
- **Propósito de coordinación:** Que consiste en coordinar los esfuerzos y los recursos dentro de las organizaciones, que permita generar eficiencia.

2.2.7 Características de la planeación estratégica.

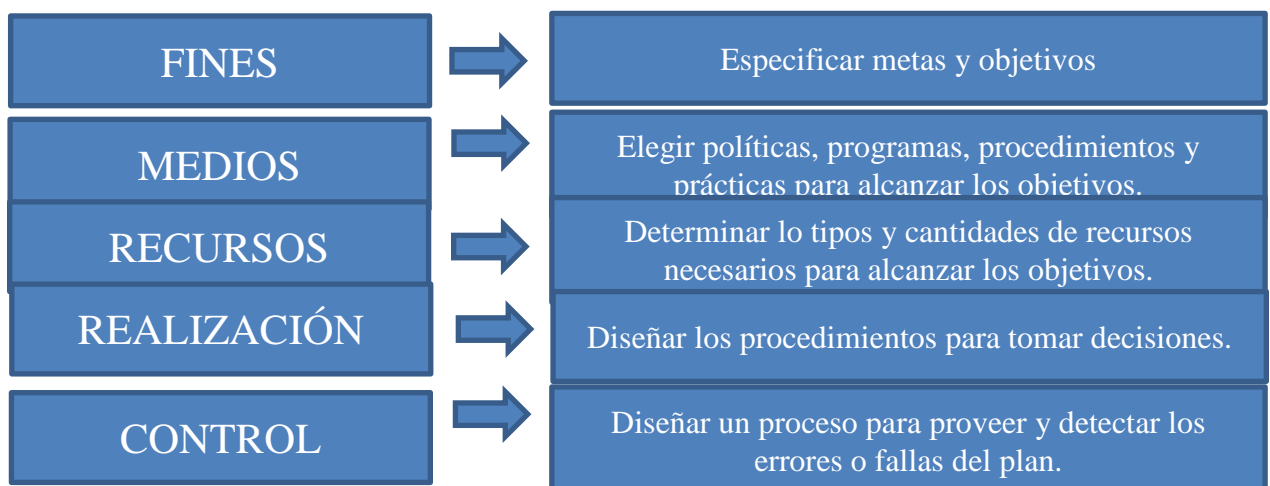
- La Planificación Estratégica identifica planificación, con dirección y gobierno. Esto es, permite a quien tiene la capacidad decisoria dar una dirección a los acontecimientos en función de los propósitos y objetivos perseguidos.
- Casi siempre la planificación se hace en situaciones de poder compartido. Significa que al planificar hay que tomar en cuenta la presencia de posibles resistencias al plan, así como también posibles alianzas y apoyos, producto de la confrontación de propósitos, interés y valores.
- Planificación no se confunde con diseño normativo. La planificación no se agota en la coherencia que puede establecer entre medios y objetivos para lograr un buen diseño. La calidad técnica en el diseño de un plan no garantiza su éxito. Este se resuelve en la lucha política y supone algún tipo de conflicto. La planificación estratégica comprende los siguientes momentos:
 - El momento explicativo (fue, es y tiende a ser)
 - El momento normativo (debe ser)
 - El momento estratégico (puede ser)
 - El momento táctico (hacer)
- La planificación estratégica es un cálculo de los recursos y factores que restringen su capacidad de acción que son muchos y de una amplia gama, cálculo que permite orientar y dirigir la acción.
- La planificación estratégica plantea una nueva forma de diagnosticar la realidad. Este surge de la necesidad de pensar la realidad no sólo a partir de nuestra auto-referencia, sino además desde la visión de los otros.

- Esta planificación se rige por la lógica del hombre de acción que observa la realidad constituida por problemas y oportunidades.
- La planificación estratégica permite el diseño de planes alternativos y de contingencia para prepararse ante las sorpresas.
- La planificación estratégica opera en cuanto a instancias articuladas y formalizadas:
 - La planificación en la coyuntura. Representa el intento de sistematizar la toma de decisiones que se lleva a cabo en el “día a día” y tiene como referencias direccionales los planes de más largo plazo.
 - La planificación anual operativa. Constituye el plan de acción anual. Tiene como función dar racionalidad a las decisiones en la coyuntura y, a su vez, responde a las orientaciones provenientes del mediano plazo.
 - La planificación a mediano plazo. Es la guía direccional de la planificación en la coyuntura.
 - La planificación a largo plazo. Representa la anticipación del futuro que se desea construir y el marco direccional de la planificación.

2.2.7.1 Partes del proceso de planeación.

Gráfico N° 1

Proceso de Planeación



Fuente: (Ruiz, 2013)

Elaborado por: David Cedeño Chocho

2.2.8 Etapas de la planificación estratégica.

2.2.8.1 Etapa 1: análisis del entorno.

Esta parte está enfocada en el diagnóstico, se analiza la industria para ver si es atractiva, también es necesario ver qué tan intensa es la competencia. Aquí se trata de identificar, lo más objetivamente posible, las oportunidades (hechos a los que les puedo sacar provecho) y las amenazas (circunstancias que puedan perjudicarme). Asimismo es necesario un buen autodiagnóstico, hecho con humildad, es decir, con objetividad hacia mi empresa y hacia mí mismo, esto nos permitirá saber cuáles son las fuerzas (capacidades, competencias o habilidades) que me permitirán aprovechar las oportunidades y también nos ayudará a identificar bien las debilidades (o limitaciones) que pueden evitar que compita eficazmente. Una vez analizada la industria y realizado el autodiagnóstico, valdría la pena crear dos o tres escenarios posibles, de situaciones que puedan presentarse, esto con la intención de “probarme”, es decir, saber si estoy preparado para enfrentarlos y para identificar las posibles señales de alarma que me indiquen si estos escenarios pueden hacerse realidad.

2.2.8.2 Etapa 2: formulación.

Dentro del marco de referencia de mi empresa que está definido por la misión (mi razón de ser), la visión (cómo me veo en el futuro cercano, en 10 o 20 años) y la filosofía y valores (las creencias y la cultura de la empresa) tendré un contexto desde el cual podré formular la estrategia con sus tres componentes: objetivos, plan de acción para lograrlos y capacidades y recursos que me permitan llevar a cabo dicho plan de acción.

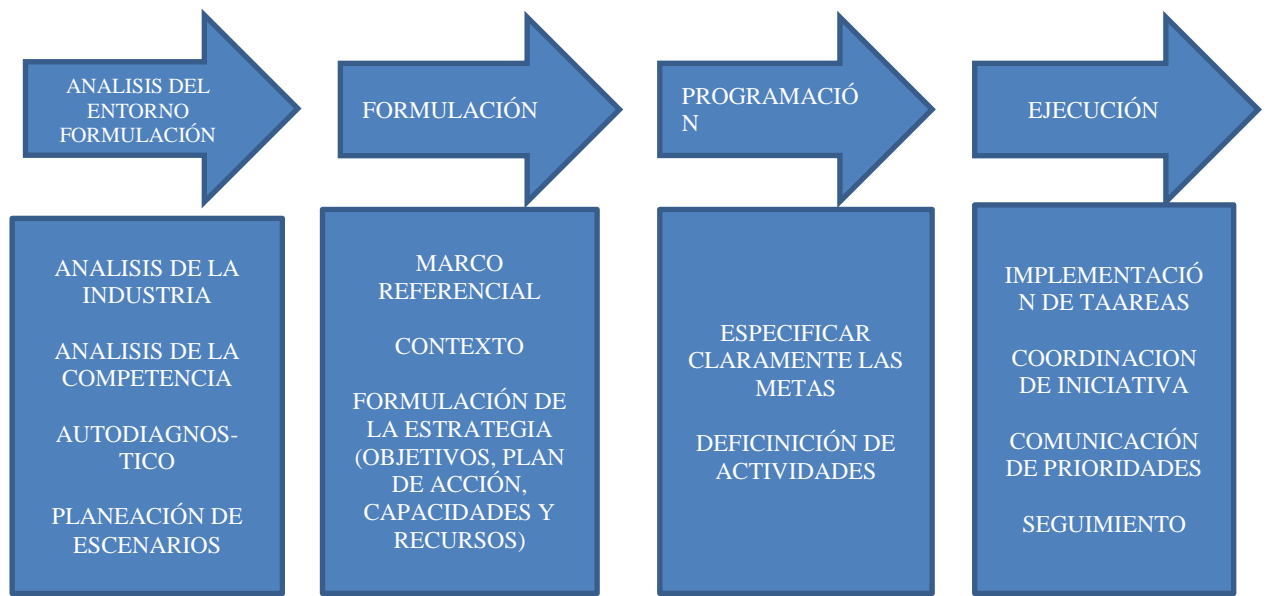
2.2.8.3 Etapa 3: programación.

Es la etapa de puente entre la formulación y la ejecución en donde se especificarán claramente las metas a alcanzar y se definirán, con cierta precisión, las actividades para alcanzar dichos objetivos.

2.2.8.4 Etapa 4: ejecución.

Se trata de llevar a cabo los programas, implementando las tareas. Coordinando las iniciativas, comunicando claramente las prioridades y dando un buen seguimiento.

Gráfico N° 2
Etapas de planeación



Elaborado por: David Cedeño Chocho

2.2.9 Análisis FODA.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc.), permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

El Análisis FODA es un concepto muy simple y claro, pero detrás de su simpleza residen conceptos fundamentales de la Administración. Intentaré desgazar el FODA para exponer sus partes fundamentales. (Espinosa, 2013)

2.2.9.1 Análisis externo.

En el análisis externo de la empresa se identifican los factores externos claves para nuestra empresa, como por ejemplo los relacionados con: nuevas conductas de clientes,

competencia, cambios del mercado, tecnología, economía, etcétera. Se debe tener un especial cuidado dado que son incontrolables por la empresa e influyen directamente en su desarrollo. La matriz FODA divide por tanto el análisis externo en oportunidades y en amenazas.

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

2.2.9.2 Análisis interno.

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

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

Para identificar las debilidades de la empresa podemos responder a preguntas como: ¿qué perciben nuestros clientes como debilidades?, ¿en qué podemos mejorar?, ¿qué evita que nos compren?

2.2.10 Valores estratégicos.

Los Valores Estratégicos representan las convicciones o filosofía de la Alta Dirección respecto a qué nos conducirá al éxito, considerando tanto el presente como el futuro. Estos valores, es fácil descubrirlo, traslucen los rasgos fundamentales de lo que es la estrategia empresarial, parten de esta reflexión.

Veamos un conjunto de distintos valores que se consideran útiles:

- **Excelencia operacional:** El concepto de eficacia de los procesos ocupa en el presente un lugar de primera fila dentro de la gestión empresarial. Reingeniería, Normas ISO, Informe COSO, Perfeccionamiento Empresarial, todos estos modelos y más exigen una amplia y racional capacidad de respuesta por parte de la organización. Ser excelente, ágil y confiable en sus procesos se constituye en un valor estratégico para la mayoría de las instituciones.
- **Capacidad de aprendizaje:** La capacidad de aprender, pasar de la Solución de Problemas al Aprendizaje Organizacional, donde toda la empresa y en especial la Alta Dirección logra cuestionarse y replantear sus supuestos, es una de las cualidades más destacadas, necesarias e insistidas por toda la comunidad empresarial. Probablemente estamos hablando de un valor estratégico universal.
- **Recursos Humanos:** Cuando entendemos que las personas son el activo más importante y asumimos su desarrollo y bienestar total. Para aquellas organizaciones que operan fundamentalmente con el capital intelectual de su gente, este valor puede tener un carácter marcadamente estratégico.
- **Compromiso con el cliente:** Este valor implica una posición de compromiso total con el cliente. Nada es más importante y todo puede esperar si se trata de atenderlo. Compromiso Total puede ser el distintivo de muchas actividades.
- **Ética:** Es uno de esos valores universalmente determinados. Todos esperamos y necesitamos confiar en que estamos frente a alguien que opera éticamente su empresa, entiéndase con transparencia, sinceridad, compromiso con la palabra empeñada, etc.

- **Calidad:** Igual que la ética, este también es un valor determinado de antemano. No cabe pensar su ausencia en el mercado contemporáneo.
- **Innovación:** Es un valor que tiene asociados altos costos y riesgos. Estar en el “punto crítico” implica que nos adelantaremos a la competencia y que estamos dispuestos a experimentar con ideas no comprobadas. Esta es la característica de muchas industrias pioneras en el terreno de la Informática.
- **Imagen:** Cuando es importante para la empresa ser identificada por sus rasgos distintivos o liderazgo. Es lo contrario de permanecer en el anonimato abriéndose sólo a aquellos con quien se hace negocios. El valor Imagen conlleva normalmente importantes gastos por concepto de publicidad, promociones y relaciones públicas.
- **Seguridad:** Este es un valor fundamental dentro de la industria química, la minería, el transporte. En una empresa donde los accidentes son raros, quizás este no sea un valor estratégico.
- **Ambiente:** Como la Seguridad, este valor será de extrema importancia para las industrias con fuerte impacto en el medio ambiente, ya sea a través de sus productos o procesos.
- **Diversión:** Cada vez más organizaciones encuentran productivo que sus lugares de trabajo sean vistos por los clientes, empleados o ambos como lugares divertidos.
- **Estructura organizativa:** La valoración de una estructura abierta, descentralizada, con un mínimo de control; o la centralización con la mayoría de las decisiones importantes tomadas a los niveles superiores de la jerarquía, son opciones que pueden tener en algunas empresas un verdadero peso estratégico.

2.3 EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ

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

Según el art. 63 de la COOTAD, los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código

para el ejercicio de las competencias que les corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural. (Código Orgánico de ordenamiento Territorial)

2.3.1 Funciones de la institución parroquial.

Según el art. 64 del Código Orgánico Territorial Autónomo Descentralizado (COOTAD), los GAD's parroquiales rurales desempeñan las siguientes funciones:

- a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- b) Diseñar e impulsar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- c) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial;
- d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y, realizar en forma permanente el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
- e) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley;
- f) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia;
- g) Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;
- h) Articular a los actores de la economía popular y solidaria a la provisión de bienes y servicios públicos;
- i) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;

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

2.3.2 Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.

Art. 65.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que se determinen:

- a) Planificar junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad;
- b) Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales;
- c) Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural;
- d) Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente;
- e) Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno;

- f) Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales con el carácter de organizaciones territoriales de base;
- g) Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias; y,
- h) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.

2.3.3 Atribuciones de la junta parroquial rural.

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

- a) Expedir acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, conforme este Código;
- b) Aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución;
- c) Aprobar u observar el presupuesto del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, que deberá guardar concordancia con el plan parroquial de desarrollo y con el de ordenamiento territorial; así como garantizar una participación ciudadana en la que estén representados los intereses colectivos de la parroquia rural, en el marco de la Constitución y la ley. De igual forma, aprobará u observará la liquidación presupuestaria del año inmediato anterior, con las respectivas reformas;
- d) Aprobar, a pedido del presidente de la junta parroquial rural, traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameriten;
- e) Autorizar la contratación de empréstitos destinados a financiar la ejecución de programas y proyectos previstos en el plan parroquial de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando las disposiciones previstas en la Constitución y la ley;
- f) Proponer al concejo municipal proyectos de ordenanzas en beneficio de la población;
- g) Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial rural;

- h) Resolver su participación en la conformación del capital de empresas públicas o mixtas creadas por los otros niveles de gobierno en el marco de lo que establece la Constitución y la ley;
- i) Solicitar a los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos, municipales y provinciales la creación de empresas públicas del gobierno parroquial rural o de una mancomunidad de los mismos, de acuerdo con la ley;
- j) 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;
- k) Fiscalizar la gestión del presidente o presidenta del gobierno parroquial rural, de acuerdo al presente Código;
- l) Destituir al presidente o presidenta o vocales del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural que hubiere incurrido en las causales previstas en la ley, con el voto conforme de cuatro de cinco miembros, garantizando el debido proceso. En este caso, la sesión de la junta será convocada y presidida por el vicepresidente de la junta parroquial rural;
- m) Decidir la participación en mancomunidades o consorcios;
- n) Conformar las comisiones permanentes y especiales, que sean necesarias, con participación de la ciudadanía de la parroquia rural, y aprobar la conformación de comisiones ocasionales sugeridas por el presidente o presidenta del gobierno parroquial rural;
- o) Conceder licencias a los miembros del gobierno parroquial rural, que acumulados, no sobrepasen sesenta días. En el caso de enfermedades catastróficas o calamidad doméstica debidamente justificada, podrá prorrogar este plazo;
- p) Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del presidente o presidenta de la junta parroquial rural;
- q) Promover la implementación de centros de mediación y solución alternativa de conflictos, según la ley;
- r) Impulsar la conformación de organizaciones de la población parroquial, tendientes a promover el fomento de la producción, la seguridad ciudadana, el mejoramiento del nivel de vida y el fomento de la cultura y el deporte;
- s) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de la parroquia en mingas o cualquier otra forma de participación social para la realización de obras de interés comunitario;

- t) Designar, cuando corresponda, sus delegados en entidades, empresas u organismos colegiados;
- u) Emitir políticas que contribuyan al desarrollo de las culturas de la población de su circunscripción territorial, de acuerdo con las leyes sobre la materia; y,
- v) Las demás previstas en la Ley.

2.3.4 Atribuciones de los vocales de la junta parroquial rural.

Art. 68.- Atribuciones de los vocales de la junta parroquial rural.- Los vocales de la junta parroquial rural tienen las siguientes atribuciones:

- a) Intervenir con voz y voto en las sesiones y deliberaciones de la junta parroquial rural;
- b) La presentación de proyectos de acuerdos y resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- c) La intervención en la asamblea parroquial y en las comisiones, delegaciones y representaciones que designe la junta parroquial rural, y en todas las instancias de participación; d) Fiscalizar las acciones del ejecutivo parroquial de acuerdo con este Código y la ley; y,
- d) Cumplir aquellas funciones que le sean expresamente encomendadas por la junta parroquial rural.

2.3.5 Presidente/a de la junta parroquial rural.

Art. 69.- Presidente o presidenta de la junta parroquial rural.- El presidente o presidenta es la primera autoridad del ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, elegido de acuerdo con los requisitos y regulaciones previstas en la ley de la materia electoral.

2.3.6 Atribuciones del presidente/a de la junta parroquial.

Art. 70.- Atribuciones del presidente o presidenta de la junta parroquial rural.- Le corresponde al presidente o presidenta de la junta parroquial rural:

- a) El ejercicio de la representación legal, y judicial del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:
- b) Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- c) Convocar y presidir con voz y voto las sesiones de la junta parroquial rural, para lo cual deberá proponer el orden del día de manera previa. El ejecutivo tendrá voto dirimente en caso de empate en las votaciones del órgano legislativo y de fiscalización;
- d) Presentar a la junta parroquial proyectos de acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria, de acuerdo a las materias que son de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- e) Dirigir la elaboración del plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial, en concordancia con el plan cantonal y provincial de desarrollo, en el marco de la plurinacionalidad, interculturalidad y respeto a la diversidad, con la participación ciudadana y de otros actores del sector público y la sociedad; para lo cual presidirá las sesiones del consejo parroquial de planificación y promoverá la constitución de las instancias de participación ciudadana establecidas en la Constitución y la ley;
- f) Elaborar participativamente el plan operativo anual y la correspondiente proforma presupuestaria institucional conforme al plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando los procedimientos participativos señalados en este Código. La proforma del presupuesto institucional deberá someterla a consideración de la junta parroquial para su aprobación;
- g) Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial;
- h) Expedir el orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- i) Distribuir los asuntos que deban pasar a las comisiones del gobierno autónomo parroquial y señalar el plazo en que deben ser presentados los informes correspondientes;
- j) Sugerir la conformación de comisiones ocasionales que se requieran para el funcionamiento del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- k) Designar a sus representantes institucionales en entidades, empresas u organismos colegiados donde tenga participación el gobierno parroquial rural; así como delegar

atribuciones y deberes al vicepresidente o vicepresidenta, vocales de la junta y funcionarios dentro del ámbito de sus competencias;

- l) Suscribir contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, de acuerdo con la ley. Los convenios de crédito o aquellos que comprometan el patrimonio institucional requerirán autorización de la junta parroquial rural;
- m) En caso de emergencia declarada requerir la cooperación de la Policía Nacional, Fuerzas Armadas y servicios de auxilio y emergencias, siguiendo los canales legales establecidos;
- n) Coordinar un plan de seguridad ciudadana, acorde con la realidad de cada parroquia rural y en armonía con el plan cantonal y nacional de seguridad ciudadana, articulando, para tal efecto, el gobierno parroquial rural, el gobierno central a través del organismo correspondiente, la ciudadanía y la Policía Nacional;
- o) Designar a los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, mediante procesos de selección por méritos y oposición considerando criterios de interculturalidad y paridad de género; y removerlos siguiendo el debido proceso. Para el cargo de secretario y tesorero, la designación la realizará sin necesidad de dichos procesos de selección;
- p) En caso de fuerza mayor, dictar y ejecutar medidas transitorias, sobre las que generalmente se requiere autorización de la junta parroquial, que tendrán un carácter emergente, sobre las que deberá informar a la asamblea y junta parroquial;
- q) Delegar funciones y representaciones a los vocales de la junta parroquial rural;
- r) La aprobación, bajo su responsabilidad civil, penal y administrativa, de los traspasos de partidas presupuestarias, suplementos y reducciones de crédito, en casos especiales originados en asignaciones extraordinarias o para financiar casos de emergencia legalmente declarada, manteniendo la necesaria relación entre los programas y subprogramas, para que dichos traspasos no afecten la ejecución de obras públicas ni la prestación de servicios públicos. El presidente o la presidenta deberá informar a la junta parroquial sobre dichos traspasos y las razones de los mismos;
- s) Conceder permisos y autorizaciones para el uso eventual de espacios públicos, de acuerdo a las ordenanzas metropolitanas o municipales, y a las resoluciones que la junta parroquial rural dicte para el efecto;
- t) Suscribir las actas de las sesiones de la junta parroquial rural;

- u) Dirigir y supervisar las actividades del gobierno parroquial rural, coordinando y controlando el trabajo de los funcionarios del gobierno parroquial rural;
- v) Presentar a la junta parroquial rural y a la ciudadanía en general un informe anual escrito, para su evaluación a través del sistema de rendición de cuentas y control social, acerca de la gestión administrativa realizada, destacando el cumplimiento e impacto de sus competencias exclusivas y concurrentes, así como de los planes y programas aprobadas por la junta parroquial, y los costos unitarios y totales que ello hubiera representado; y,
- w) Las demás que prevea la ley.

2.4 MARCO CONCEPTUAL.

- **Auditoría de valores**

La auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. En la actualidad, esta área abarca un vasto campo de acción que ha evolucionado a una función de consultoría, concentrada en el control y la mejora en la efectividad de los negocios, y en la neutralización de los riesgos intrínsecos y de entorno.

- **Eficacia**

Capacidad de cumplir los objetivos marcados.

- **Eficiencia**

Es la cantidad mínima de inputs (horas-hombre, capital invertido, materias primas, etc.) para obtener un nivel dado de outputs (ganancias, objetivos cumplidos, productos).

- **Empresa**

Es una organización, institución o industria, dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales, para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los demandantes, a la par de asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones

- **Empresas rivales**

Empresa o conjunto de ellas que compite con otra por fabricar o vender el mismo producto y en condiciones similares de mercado: trabajaba para la competencia.

- **Estrategia**

Es la búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique”. Muchas de las definiciones modernas hacen énfasis en la necesidad de una empresa de tener una ventaja competitiva, que la distinga de las demás. Según Michael Porter, la estrategia competitiva trata sobre “Ser diferente. Es decir, seleccionar una serie de actividades distinta a las que otros han seleccionado, para ofrecer una mezcla única de valor.

- **Evaluación de potencial**

Consiste en la valoración del potencial profesional, aptitudinal y actitudinal de las personas de alto potencial. El potencial profesional debe valorarlo el jefe mediante la Evaluación del Desempeño. Tanto el potencial aptitudinal como el actitudinal, debe hacerlo un especialista.

- **Evaluación del Rendimiento de Recursos Humanos.**

El procedimiento para evaluar el recurso humano se denomina comúnmente “Evaluación de Desempeño”. Sin embargo, nos preguntamos, ¿Qué significa, realmente, evaluar? Según el Diccionario de la Lengua Española, el término evaluar significa: “Determinar el valor o importancia de una cosa o de las aptitudes, conducta, etc., de una persona

Este concepto significa que a la hora de evaluar, formar, desarrollar y medir la contribución al éxito de una persona en un puesto de trabajo, se tienen en cuenta los llamados “factores diferenciadores de éxito”, eso que hace que unas personas sean mejores en un puesto y que va a determinar quién está mejor posicionado o en mejores condiciones para desarrollar ese puesto con éxito.

- **Gerente.**

Persona que dirige, gestiona o administra una empresa o sociedad mercantil.

- **Gestionar.**

Del latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera.

- **Gestión Cultural.**

Es una gran herramienta a la hora de gestionar y administrar un espacio, proyecto o servicio

cultural, pues permite diseñar, planificar e implementar las acciones necesarias para darle vida como tal y potenciar su desarrollo en el tiempo.

- **Gestión del Cambio El cambio organizacional.**

Es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta

necesidad se basa en la visión de la organización para que haya un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras.

- **Habilidad**

Es la aptitud innata, talento, destreza que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.

- **Intervalo.**

Un conjunto de valores adoptados por una magnitud entre dos límites. En este sentido, puede hablarse de intervalo de frecuencias o intervalo de temperaturas.

- **Inductores.**

Un indicador de desempeño es una medida que describe cuán bien se están desarrollando los objetivos de un plan, programa o proyecto. Los indicadores tienen dos objetivos: Función descriptiva: aporte de información sobre el estado real de una actuación programa. Función valorativa: añade a lo anterior un juicio de valor basado en antecedentes objetivos.

- **Mapas Estratégicos.**

Un Mapa estratégico es una representación gráfica y simplificada de la estrategia de una organización que le ayuda a saber qué es y a dónde ha de conducirse en el futuro, permiten entender la coherencia entre los objetivos estratégicos y visualizar de forma gráfica la estrategia. Permiten entender la coherencia entre los objetivos estratégicos y visualizar la estrategia de forma gráfica.

Es un elemento base para la construcción del Cuadro de Mando Integral porque ayuda a interconectar las piezas que normalmente parecen descoordinadas en las organizaciones para adecuar el comportamiento de las personas a la estrategia empresarial, proporcionan una representación visual de los objetivos fundamentales de una empresa y las relaciones cruciales entre ellos que impulsan el desempeño de la organización.

- **Organización.**

Son sistemas sociales diseñados para lograr metas y objetivos por medio de los recursos humanos o de la gestión del talento humano y de otro tipo. Están compuestas por subsistemas interrelacionados que cumplen funciones especializadas.

- **Puestos clave o de alto riesgo.**

Son los puestos de trabajo más importantes para que la Organización funcione con normalidad. Los puestos clave deben ser definidos por la Dirección.

- **Personas con alto potencial.**

Son aquellas que, por su comportamiento profesional han demostrado gran valía y sin dignas de confianza. Las personas con alto potencial deben ser determinadas por los

jefes en colaboración con Recursos Humanos, haciéndose de la forma más objetiva posible.

- **Principios.**

Son verdades fundamentales de aplicación general que sirven como guías para optimizar la toma de decisiones y la acción administrativa.

- **Procesos.**

Son verdades fundamentales de aplicación general que sirven como guías para optimizar la toma de decisiones y la acción administrativa.

- **Producto.**

Del latín productus, se conoce como producto a aquello que ha sido fabricado (es decir, producido) El Producto es a algo que se ofrece a un Mercado para ser adquirido y satisfacer un deseo o necesidad.

- **Recursos.**

Un recurso es una fuente o suministro del cual se produce un beneficio. Normalmente, los recursos son material u otros activos que son transformados para producir beneficio y en el proceso pueden ser consumidos o no estar más disponibles.

- **Valor agregado.**

Es un concepto, de uso en la economía, finanzas, contabilidad, etc., con dos sentidos: Desde el punto de vista contable es la diferencia entre el importe de las ventas y el de las compras. Es decir, la diferencia entre precios de mercado y costes de producción. A nivel empresarial - de Análisis de coste-beneficio- esto es la diferencia entre el ingreso de una empresa y los costos de materia prima y el capital fijo y variable.

- **Variables cuantitativas.**

Son aquellas cuyas características pueden presentarse en diferentes grados de intensidad y tienen carácter numérico o cualitativo.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

Los métodos que se aplicaron en el proceso de investigación son los siguientes:

3.1.1 Método inductivo.

El empleo de este método fue conveniente por cuanto permitió la revisión de leyes, reglamentos y normativas institucionales y su grado de influencia en el desarrollo del GADPR de Sinaí.

Se ha utilizado este tipo de método ya que nos sirve para la distinción de los hechos que se han realizado en la investigación con el fin de llegar a una generalización de los resultados obtenidos que sirvieron para diseñar estrategias en beneficio del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Sinaí.

3.1.2 Método deductivo.

El método de investigación que se utilizó fue el deductivo ya que por medio de este se logró conocer la importancia y necesidad de realizar un plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí, el cual partió de las necesidades de la comunidad para enfocar las actividades en la institución parroquial rural.

Se analizó de manera específica los conceptos, leyes y normas generales para obtener un planteamiento de estrategias que aportaron como instrumento técnico en la investigación, analizando los principios, sumando las deducciones y obteniendo una respuesta.

Esto gracias a las premisas que se generaron dentro y fuera del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Sinaí.

3.2 MODALIDADES DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación se desarrolló bajo la modalidad cuantitativa/cualitativa por cuanto recogió y organizó datos sobre las variables de estudio y a partir de los resultados alcanzados se logró implementar el plan estratégico para que el gobierno parroquial rural de Sinaí.

3.2.1 Investigación cuantitativa.

Con la finalidad de analizar los conflictos sociales y los hechos económicos se examinó los datos de manera numérica, siendo posible el comprender la influencia de las variables provenientes del entorno.

3.2.2 Investigación cualitativa.

Esta técnica permitió conocer la realidad de la institución para analizar los hechos de manera objetiva y plantear soluciones convenientes para la entidad y comunidad.

3.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

La aplicación de este método permitió, la revisión de conceptos relativos al tema de investigación, lo que sustentó la elaboración del plan estratégico, con el cual se pretende alcanzar mejores niveles de gestión y eficiencia en el GAD Parroquial Rural de Sinaí.

3.3.1 Investigación documental.

Básicamente nos fundamentamos en la bibliografía que hemos obtenido de manera física y virtual, donde se manifestaron varios fundamentos claves para la elaboración del Plan Estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Sinaí.

3.3.2 Investigación de campo.

Se empleó una investigación de campo debido a que los acontecimientos fueron analizados desde el lugar de ocurrencia de los hechos llegando a determinar que procesos deben ser implementados para mejorar la eficiencia administrativa y operativa en las áreas de la entidad parroquial rural de Sinaí.

Tomando como antecedentes los datos referenciales anteriores se realizó la investigación de campo para diagnosticar la realidad social en la que se encuentra la parroquia de Sinaí, diagnóstico que nos sirvió para conocer los problemas y necesidades, y aplicar los conocimientos con fines prácticos.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

3.4.1 Técnicas.

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

- **Observación.**

Esta técnica permitió analizar cómo los procesos empleados en la institución parroquial rural influyen en el desarrollo de la gestión institucional.

- **Encuesta.**

Con ésta técnica se pudo conocer el punto de vista de los funcionarios del GAD Parroquial Rural de Sinaí y la de los ciudadanos que acuden a la institución.

- **Entrevista.**

Se entrevistó al Talento Humano de la institución parroquial rural, esto con la finalidad de conocer su apreciación sobre el tema planteado.

3.4.2 Instrumentos.

Los instrumentos que se aplicaron fueron los siguientes:

3.4.2.1 Cuestionario de preguntas.

Estuvieron dirigidas a las autoridades, funcionarios del GADPR de Sinaí, las preguntas fueron diseñadas de forma clara evitando una doble interpretación, la cual pudiera afectar los hechos investigados.

3.4.2.2 Guía de entrevista.

Mediante este instrumento se aplicó un banco de preguntas que tuvieron por finalidad la obtención de información acerca de las actividades que se desarrollaron en el GADPR de Sinaí.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.5.1 Población.

La población estuvo conformada por los funcionarios del gobierno parroquial rural de Sinaí, por lo que al ser un número mínimo se requiere del cálculo de la muestra. Por otra se consideró una muestra de 124 habitantes a los que les aplicó la encuesta para conocer el nivel de satisfacción sobre la gestión del GADPR de Sinaí

Tabla N° 1
Lista de funcionarios

Funcionarios	Cargo
Juan Bautista Auquilla Barrera	Presidente
Segundo Luis Macera Carvajal	Vicepresidente
Christian Rafael Arguello Montenegro	Secretario/Tesorero
José Nestor Arévalo Quito	Vocal
Betty Narcisa Arévalo Sagbay	Vocal
María Dolores Quezada Tensaca	Vocal
TOTAL	6

Fuente: GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

3.6 IDEA A DEFENDER.

La elaboración del plan estratégico para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí periodo 2017-2020, contribuyo al mejoramiento institucional y la aplicación de políticas públicas con niveles altos de ejecución.

3.7 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

3.7.1 Encuesta dirigida al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquia Rural de Sinaí, para conocer el grado de desarrollo institucional.

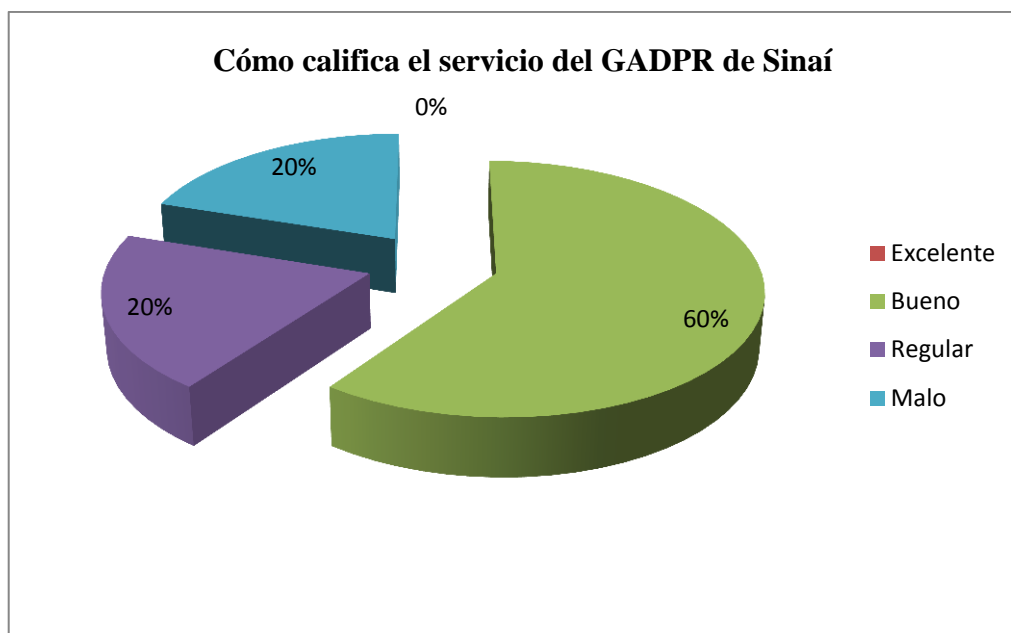
1 ¿Cómo califica la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí?

Tabla N° 2
Cómo califica la gestión administrativa del GADPR de Sinaí

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Excelente	0	0%
Bueno	3	21%
Regular	2	60%
Malo	1	19%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N°3



Fuente: Tabla 1
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

El 21% de los funcionarios encuestados que pertenecen al gobierno parroquial rural de Sinaí opina que la gestión administrativa realizada por la institución es buena, el 20% indicó que esta es regular y el 19% considera que es mala por lo que se debe mejorar las condiciones actuales de la institución.

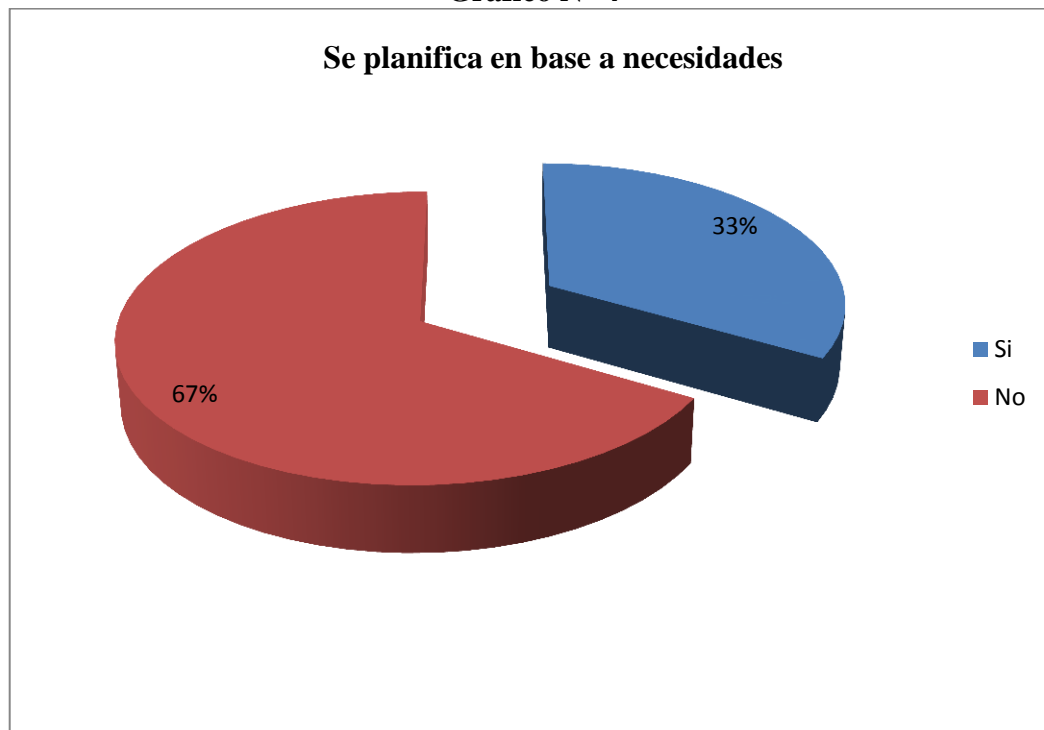
2. ¿El GAD Parroquial de Sinaí realiza la planificación en base a las necesidades prioritarias de la comunidad?

Tabla N° 3
Se planifica en base a necesidades

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	2	33%
No	4	67%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 4



Fuente: Tabla 2
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

Las respuestas obtenidas en esta pregunta muestran que el 33% de los encuestados afirma que la planificación se la realiza en base a las necesidades que tiene la población, pero el 67% considera que no se toman en cuenta estos aspectos al elaborar la planificación.

3. ¿Conoce usted las prioridades de inversión que tiene el GADPR para los próximos cinco años con los recursos económicos que asigna el estado?

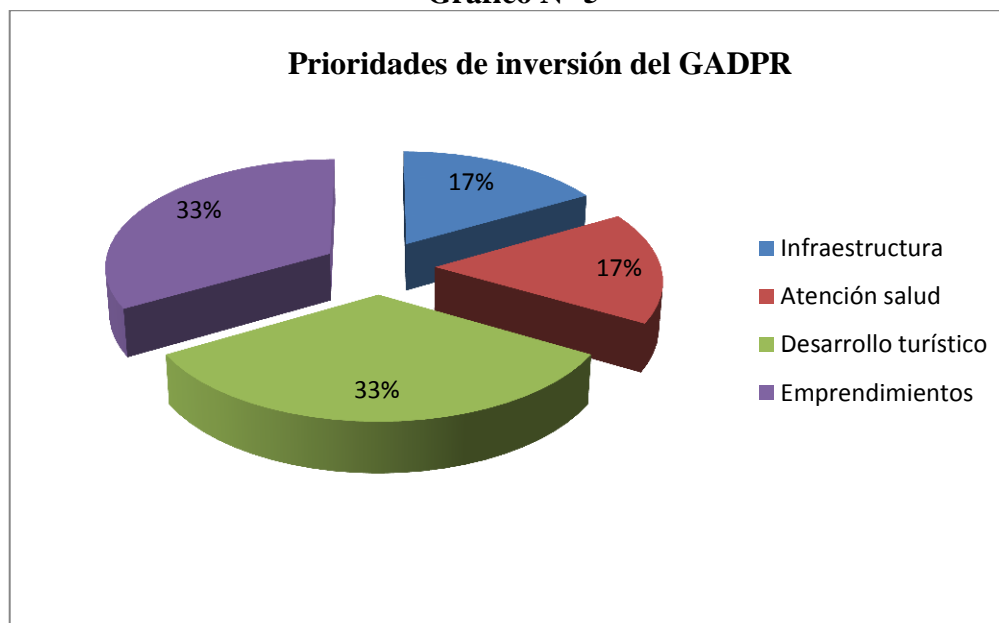
Tabla N° 4
Prioridades de inversión del GADPR

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Infraestructura	1	17%
Atención salud	1	17%
Desarrollo turístico	2	33%
Emprendimientos	2	33%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión

Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 5



Fuente: Tabla 3

Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

Los funcionarios encuestados respondieron en un porcentaje del 17% que las prioridades de la institución estarán orientadas a la infraestructura y atención en salud, mientras el 33% indicó que tendrá prioridad el desarrollo turístico y los proyectos de emprendimientos.

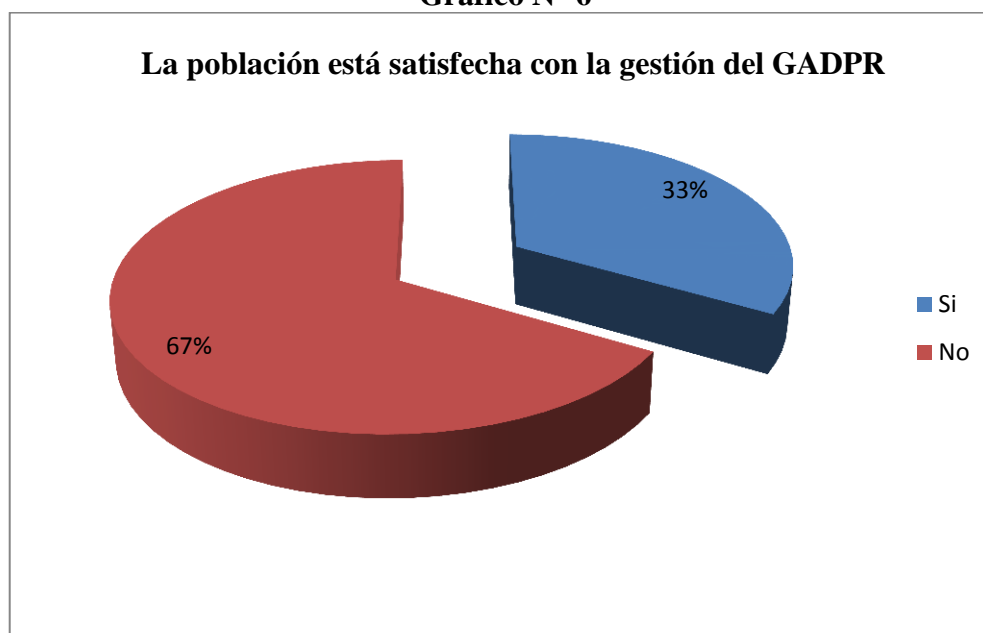
4. ¿Considera usted que la población de esta parroquia está satisfecha con la gestión administrativa que realizan las autoridades del gobierno parroquial?

Tabla N° 5
La población está satisfecha con la gestión del GADPR

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	2	33%
No	4	67%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 6



Fuente: Tabla 4
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

El 33% de los funcionarios encuestados opina que la población está satisfecha con la gestión del gobierno parroquial rural, mientras el 67% indicó que la población no está de acuerdo con la forma en que se están desarrollando las actividades en la institución pública.

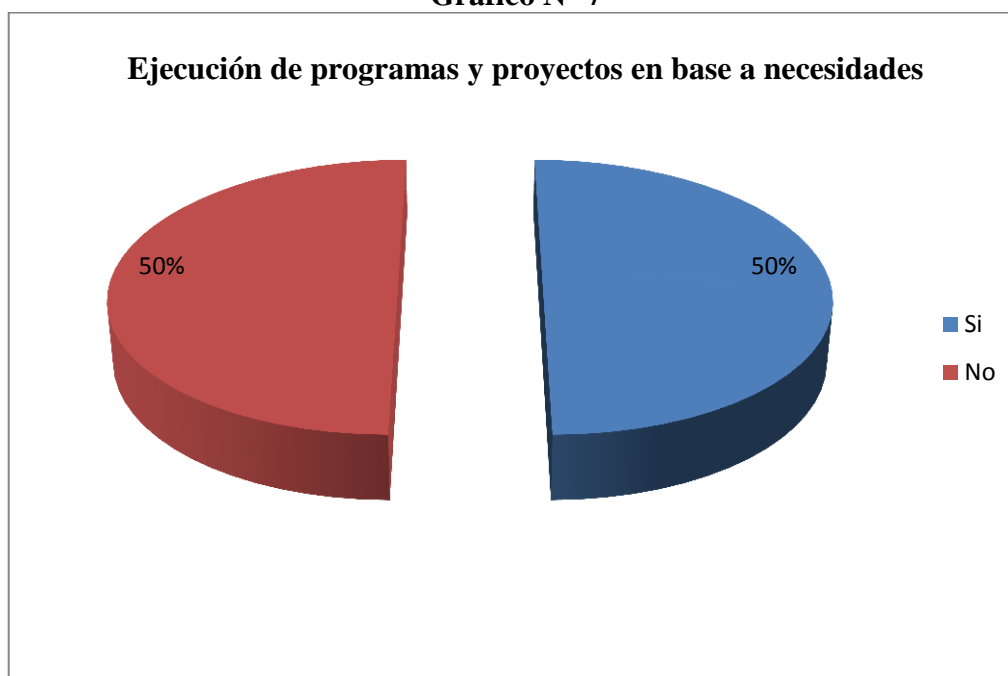
5. ¿Conoce usted las necesidades que tiene la población y en base a ello se ejecutan los programas y proyectos?

Tabla N° 6
Ejecución de programas y proyectos en base a necesidades

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	3	50%
No	3	50%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 7



Fuente: Tabla 5
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

El 50% indicó estar al tanto de las necesidades de la población y que estas son tomadas para la elaboración de programas y proyectos, pero el otro 50% manifestó que los programas siguen una línea establecida enfocada en los aspectos que establece la normativa legal y en base a ello se ejecutan las acciones.

6. ¿El gobierno parroquial rural de Sinaí posee un plan estratégico?

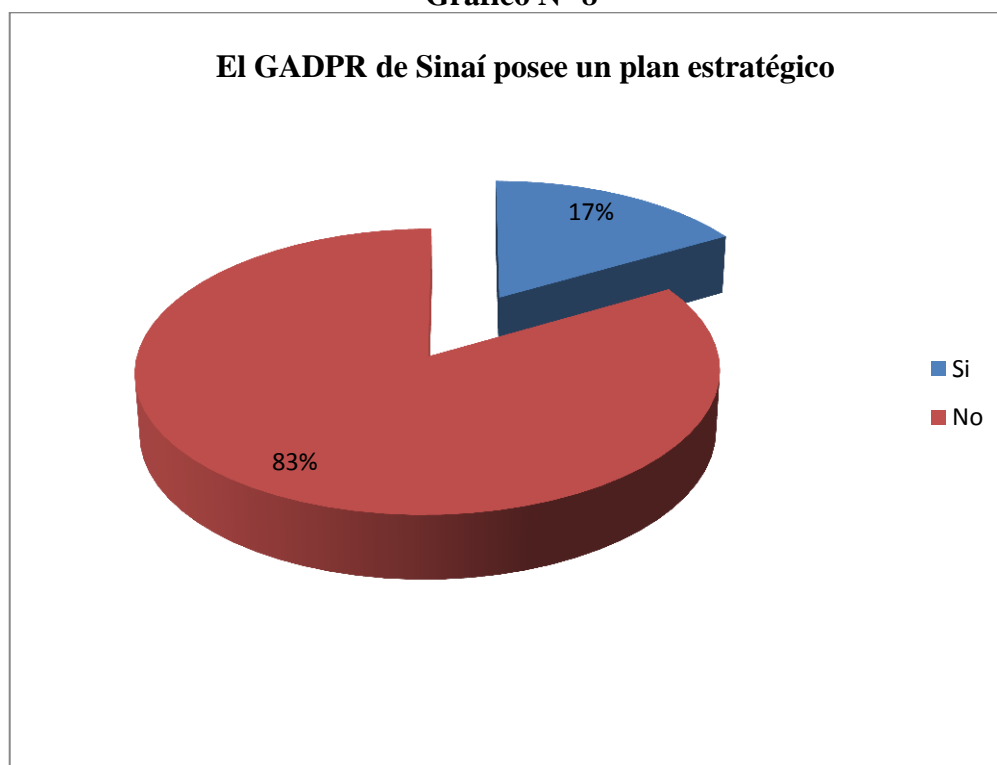
Tabla N° 7
El GADPR de Sinaí posee un plan estratégico

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	1	17%
No	5	83%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión

Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 8



Fuente: Tabla 6

Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

Las respuestas a esta pregunta fueron: el 17% expresó que la institución si posee un plan estratégico, mientras el 83% supo indicar que no se cuenta con esta herramienta ya que el personal no está capacitado para su elaboración.

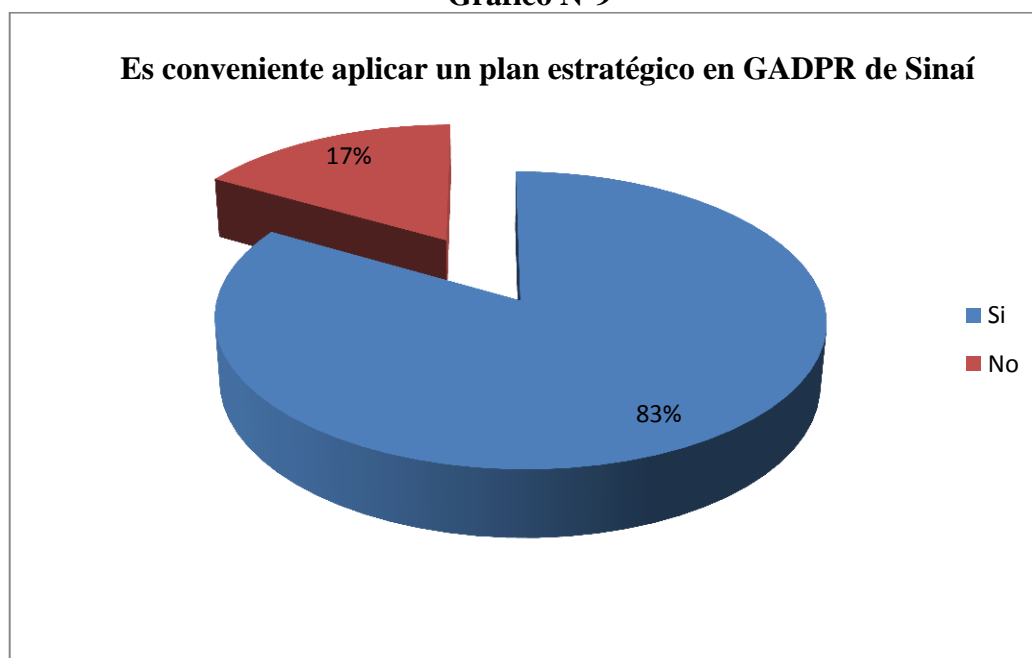
7. ¿Considera conveniente la elaboración de un plan estratégico que guíe el accionar del GADPR de Sinái?

Tabla N° 8
Es conveniente aplicar un plan estratégico en GADPR de Sinái

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	5	83%
No	1	17%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N°9



Fuente: Tabla 7
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

El 83% de los funcionarios aceptó la idea de aplicar un plan estratégico en la institución según indicaron este ayudará a enfocar de manera clara los actividades a realizar y que estrategias deberán seguir para su desarrollo, mientras el 17% opinó que no era necesario el uso de dicho plan.

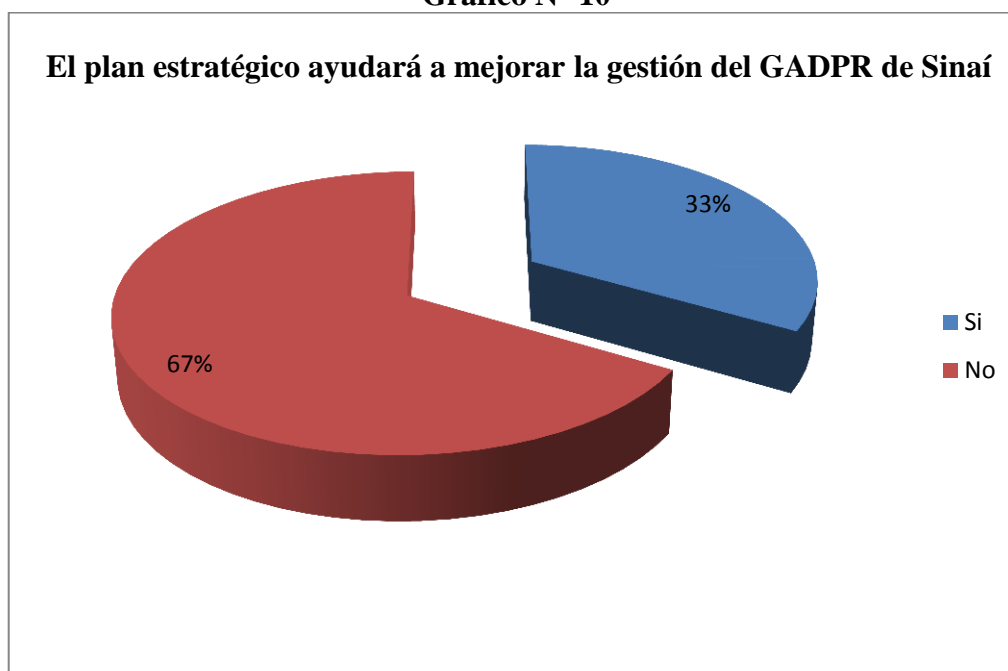
8. ¿Cree usted que la implementación del plan estratégico en la institución ayudará a mejorar la gestión del GAD Parroquial Rural de Sinái?

Tabla N° 9
El plan estratégico ayudará a mejorar la gestión del GADPR de Sinái

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	4	67%
No	2	33%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta de opinión
 Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 10



Fuente: Tabla 8
 Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

Con relación a esta pregunta el 67% de los encuestados piensa que la implementación de un plan estratégico ayudará a mejorar la gestión, pero el 33% considera que el plan no influenciará en los niveles de gestión que pueda alcanzar la institución.

3.7.2 Encuesta dirigida a la población de la parroquia rural de Sinaí, para conocer el nivel de satisfacción sobre la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado y las principales necesidades que tienen la comunidad.

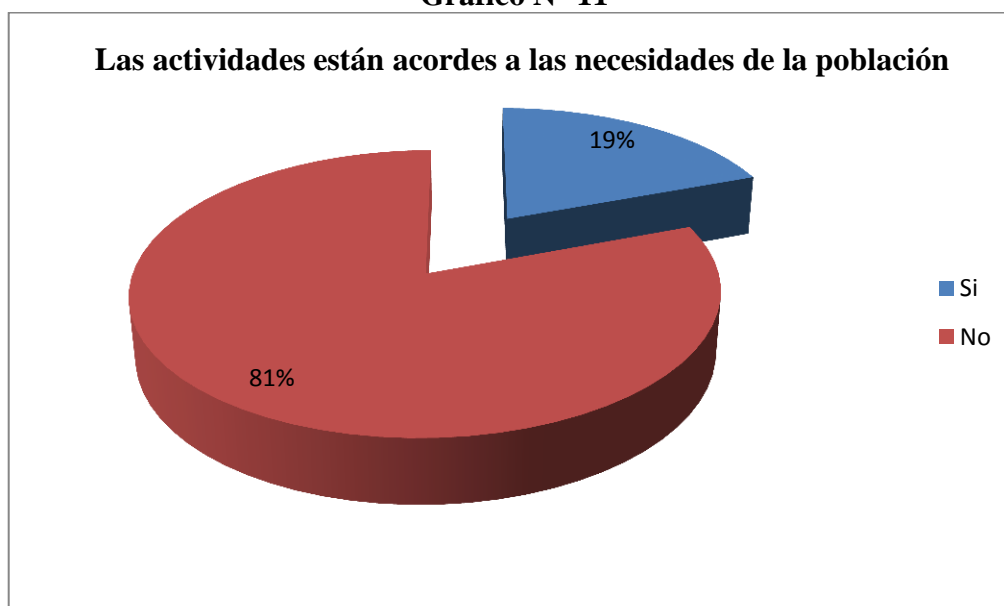
- 1. ¿Considera usted que las actividades que realiza el gobierno parroquial rural de Sinaí están acordes a las necesidades de la población?**

Tabla N° 10
Las actividades están acordes a las necesidades de la población

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	24	19%
No	100	81%
TOTAL	124	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 11



Fuente: Tabla
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

La población encuestada indicó en un 19% que la institución desarrolla sus actividades considerando las necesidades de la población, y el 81% opinó que se toman en cuenta estas situaciones.

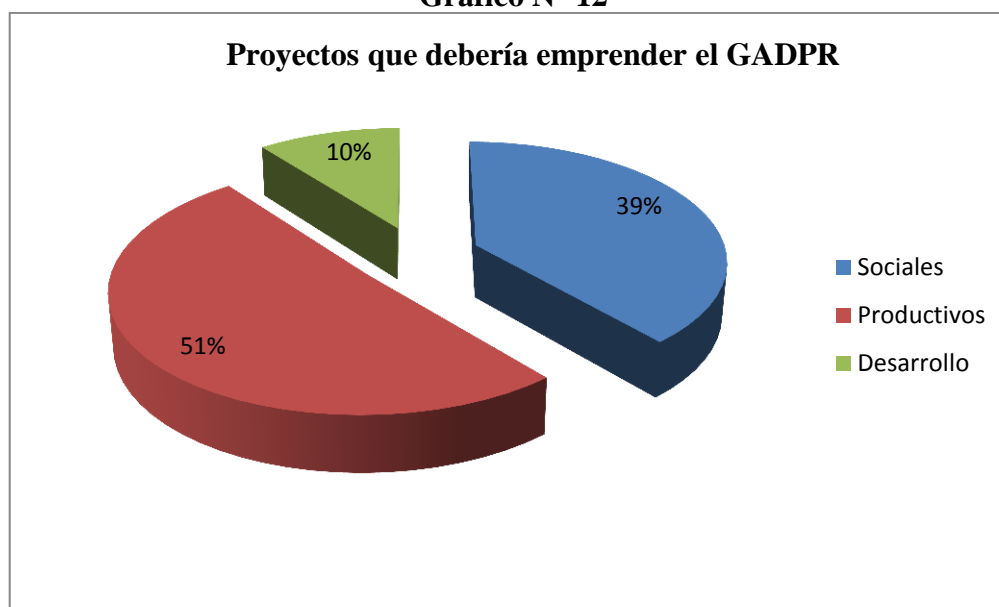
2. ¿Qué tipo de proyectos cree usted debería emprender el GADPR para mejorar las condiciones de vida de sus pobladores?

Tabla N° 11
Proyectos que debería emprender el GADPR

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Sociales	48	39%
Productivos	63	51%
Desarrollo	13	10%
TOTAL	124	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 12



Fuente: Tabla
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

La población opina en un 39% que los proyectos que debe tomar en consideración las autoridades de la junta son los sociales, el 51% piensa que los productivos por cuanto ayudará a reactivar la economía del sector y un 10% opinó que los de desarrollo porque a través de ellos se podrá crear fuentes de empleo para mejorar las condiciones de vida de los pobladores.

3. ¿Considera usted eficiente los servicios que presta el GADPR de Sinaí?

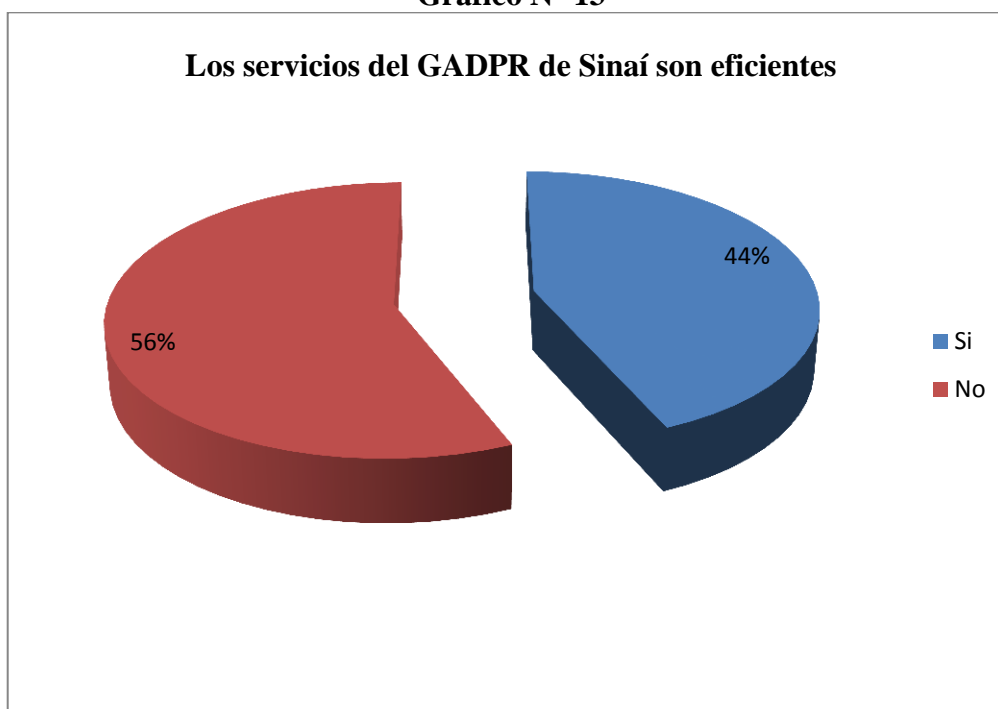
Tabla N°12
Los servicios del GADPR de Sinaí son eficientes

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	54	44%
No	70	56%
TOTAL	124	100%

Fuente: Encuesta de opinión

Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 13



Fuente: Tabla

Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

La población encuestada opina en un 44% que los servicios que brinda la institución son eficientes, mientras el 56% expresó no estar de acuerdo con los servicios por cuanto estos no satisfacen las necesidades de los usuarios.

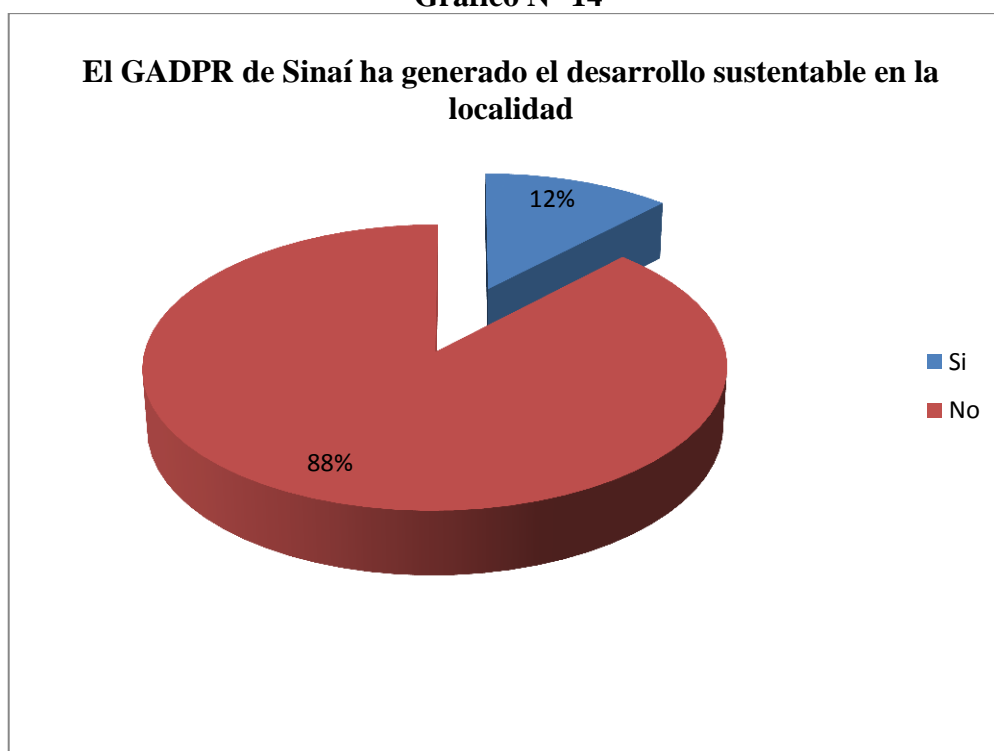
4. ¿Considera usted que el GADPR de Sinaí, ha generado el desarrollo sustentable en la localidad?

Tabla N° 13
El GADPR de Sinaí ha generado el desarrollo sustentable en la localidad

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	15	12%
No	109	88%
TOTAL	124	100%

Fuente: Encuesta de opinión
 Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 14



Fuente: Tabla
 Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

El 12% de los encuestados piensa que el GADPR de Sinaí si ha generado un desarrollo sustentable, mientras el 88% de la población encuestada muestra su disconformidad al ver que la localidad no a alcanzo un desarrollo y que el progreso no se evidencia en relación a otras parroquias.

5. ¿Recomendaría usted a las autoridades tomar medidas correctivas para alcanzar una mejor gestión administrativa?

Tabla N° 14
Se debe adoptar medidas correctivas en la institución

ALTERNATIVAS	Frec.	%
Si	120	97%
No	4	3%
TOTAL	124	100%

Fuente: Encuesta de opinión
Elaborado por: David Cedeño

Gráfico N° 15



Fuente: Tabla
Elaborado por: David Cedeño

Interpretación

Con relación a que si se recomendaría a las autoridades la toma de medidas correctivas para alcanzar una mejor gestión en la institución el 97% de la población a la que se le aplicó la encuesta opina que si lo haría, y un porcentaje poco representativo del 3% opina que no lo haría por cuanto esto no es su competencia.

CAPÍTULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 PLAN ESTRATÉGICO PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ, PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PERÍODO 2017 – 2020.

4.1.1 Antecedentes

En la Constitución de la República del Ecuador del 2008 en su artículo 267 expresa que las competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales, es planificar el desarrollo local de la parroquia conjuntamente con el ordenamiento territorial, al sugerir la implementación de un plan estratégico para el GAD Parroquial Rural de Sinaí, período 2017 – 2020, el objetivo se halla direccionado a proporcionar los instrumentos necesarios para que la gestión institucional alcance altos niveles de eficiencia en los servicios ofertados a los ciudadanos de la localidad.

La Parroquia Sinaí, se encuentra ubicada hacia la parte norte de la Provincia de Morona Santiago, dentro del Cantón Morona.

El 26 de abril de 1969, llegan a donde hoy es Playa de San Luis, comunidad de Sinaí, personas procedentes de la parroquia La Asunción y San Fernando de la provincia del Azuay, dirigidos por el Centro de Reconversión del Azuay Cañar y Morona Santiago – CREA y el Cuerpo de Paz, vinieron con el propósito de buscar tierras, pero sin organización, ni proyectos. Formaron una Cooperativa dirigida por el evangélico Francisco Peña y resuelven ponerle el nombre bíblico de Sinaí por las circunstancias donde se encontraban y por su ubicación geográfica frente al volcán Sangay. Sinaí, es creada legalmente como parroquia dentro de la división política de Morona Santiago, mediante acuerdo ministerial N° 0806 de fecha 7 de Mayo 1986.

En la actualidad el GAD Parroquial Rural de Sinaí, sustenta el desarrollo de sus actividades en s procesos establecidos dentro del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, a pesar de ello no cuenta con estrategias que permitan alcanzar una gestión eficiente en la

administración por lo que no ha podido sostener el desarrollo de la localidad ofreciendo mejores nivel de atención a los usuarios que acuden por alguna razón.

4.1.2 Introducción

El presente documento es un instrumento de apoyo para hacer frente a los retos que debido a las competencias y funciones otorgadas en el ámbito legal a la institución debe proyectar, es por ello que el GAD Parroquial Rural de Sinaí, debe revisar y ajustar sus estrategias para competir en forma satisfactoria, así como para aprovechar las oportunidades o evitar las amenazas e incluso ir un paso más allá creando formas innovadoras de acción.

El plan estratégico debe ser considerado como una vía por la cual se toman decisiones considerando las variables existentes para adoptar la más idónea a las necesidades que presentan los sectores de la parroquia de Sinaí, para ello se deberá direccionar cada una de las estrategias que permitirán alcanzar los objetivos y como último punto el control de los procesos es un factor indispensable en la determinación de resultados y de ser el caso realizar las modificaciones necesarias en la planeación.

Para cumplir con este plan de acción será conveniente que el personal se comprometa de manera activa y responsable en la ejecución de cada uno de los procesos que llevarán al mejoramiento de la gestión administrativa del GAD Parroquial Rural de Sinaí.

4.1.3 Misión

El Gobierno Parroquial de Sinaí es una institución organizada y eficiente que gestiona, planifica y promueve el desarrollo de la parroquia, articulando las necesidades básicas de la población, en planes, programas y proyectos que son ejecutados con el apoyo del presupuesto gubernamental y gracias a la participación ciudadana.

4.1.4 Visión

Ser una parroquia con amplio sentido de solidaridad, enfocada al servicio de su gente a través de obras que aporten al desarrollo de la comunidad con vías de acceso seguras

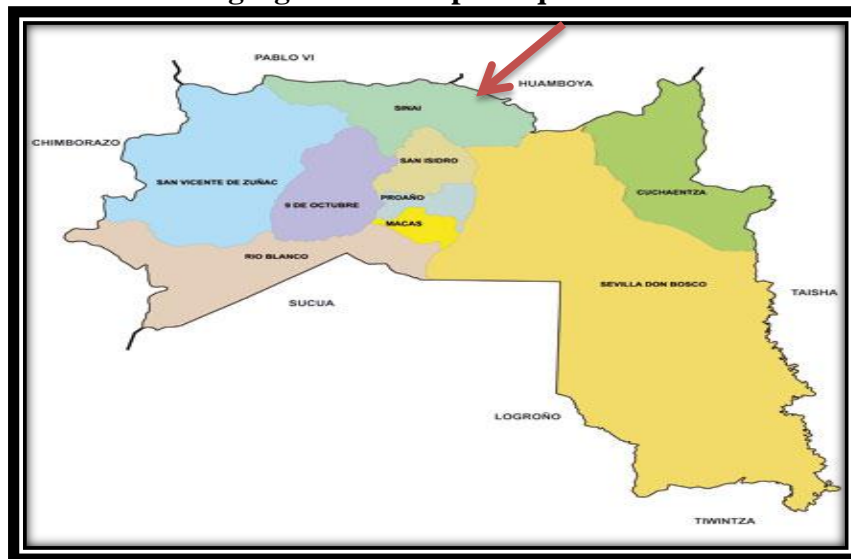
que permitan una amplia comunicación con el resto de comunidades y otras obras comunitarias que ayudarán a mejorar los índices de salubridad, educación, deportes y seguridad para hacer de Sinaí un lugar acogedor para vivir.

4.1.5 Recursos con los que cuenta la parroquia rural de Sinaí

4.1.5.1 Ubicación geográfica

La parroquia de Sinaí tiene una extensión de 342,3 Km², la cabecera parroquial se encuentra a 31,9 Km de Macas. Limita al Norte con la parroquia Chiguaza, al Este con la perimetral de la Federación Shuar, al Sur con la parroquia Sevilla Don Bosco y Oeste con el Río Upano y el Parque Nacional Sangay. El clima de Sinaí es húmedo y muy lluvioso, la precipitación es de 500 mm. a 3.000 mm., con una temperatura que fluctúa entre 12°C. y 18°C.

Gráfico N°16
Ubicación geográfica de la parroquia rural de Sinaí



Fuente: GAD Parroquial Rural de Sinaí

4.1.3.2 Población y vivienda

Según el Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2010, la población de la parroquia Sinaí posee 2000 habitantes de los cuales 862 son varones y 1138 son mujeres, en relación a la vivienda en su mayoría habitan en casas de hormigón, un mínimo porcentaje de la población habitan en chozas manteniendo estas familias condiciones de extrema pobreza.

4.1.3.3 Educación

Al momento cuentas con centros de educación como un jardín de infantes (15 de Enero) al que acuden los infantes de la localidad y de comunidades aledañas, además existen cuatro escuelas distribuidas de la siguiente manera: una escuelas en Sinaí (Estado de Israel), comunidad Tres Marías (Victoria Merino), San Ramón Huambimi (Víctor Reinoso) y Luz de América (Dr. Roberto Villareal), además posee dos colegios con modalidad presencial (Colegio Sinaí) y uno a distancia.

4.1.3.4 Salud

La parroquia cuenta con un Subcentro de Salud, el cual se encuentra equipado con los instrumentos básicos, el personal que presta sus servicios se encuentra conformado por un médico general, un odontólogo, una licenciada en enfermería, una auxiliar en enfermería, incluyendo además el servicio de farmacia, a esta casa asistencial acude el 80% de la población.

En lo referente a la rama de la medicina ancestral en la parroquia existen siete personas que se desempeñan como parteras y curanderos.

La mayoría de afecciones en la salud de los pobladores se dan por la falta de una adecuada alimentación existiendo un alto índice de desnutrición especialmente en infantes de 1 a 8 años de edad, enfermedades respiratorias, diarreicas, parasitarias, cáncer de estómago y un alto nivel de alcoholismo

4.1.3.5 Aspecto económico productivo

La principal actividad económica de la población es la agropecuaria, debido a que la producción de caña de azúcar en el sector es frecuente esta es aprovechada para la elaboración de panela y el procesamiento de aguardiente por lo que la presencia de trapiques en esta región es muy común, siendo esta fuente de ingresos para los pobladores, otros productos como el queso y manjar de leche también tienen una gran acogida, en un porcentaje menor los habitantes se dedican a confeccionar artesanías dando uso a los diferentes tipos de semillas que se dan en el lugar, por otra parte la crianza de especies menores, estas actividades generan escasos ingresos que son

utilizados en el sustento diario de la familias de la parroquia, siendo urgente que las autoridades a través de organismos estatales puedan planificar actividades para potenciar el desarrollo turístico y dinamizar la economía del lugar si se desea alcanzar un mejor nivel de vida de los habitantes de Sinaí.

La influencia del clima les ha proporcionado el cultivo de plátano, yuca, papa china, caña, maíz, chonta, guabas, naranjillas y hortalizas productos que les sirven para el consumo de los pobladores.

4.1.3.6 Servicios básicos

La población de Sinaí cuenta con los servicios básicos de energía eléctrica en sus domicilios y alumbrado público únicamente en la cabecera parroquial, al momento mantienen el servicio de agua entubada para todas las comunidades y el servicio de alcantarillado alcanza una cobertura del 80%.

4.1.3.7 Viabilidad

La parroquia de Sinaí está ubicada a 4km de la vía principal, por lo que el acceso al resto de comunidades no es un inconveniente.

4.2 ANÁLISIS DE FACTORES

El desarrollo de un plan estratégico para el GAD Parroquial Rural de Sinaí involucra a las diferentes comunidades que forman parte de la parroquia, tanto a los sectores urbanos como rurales.

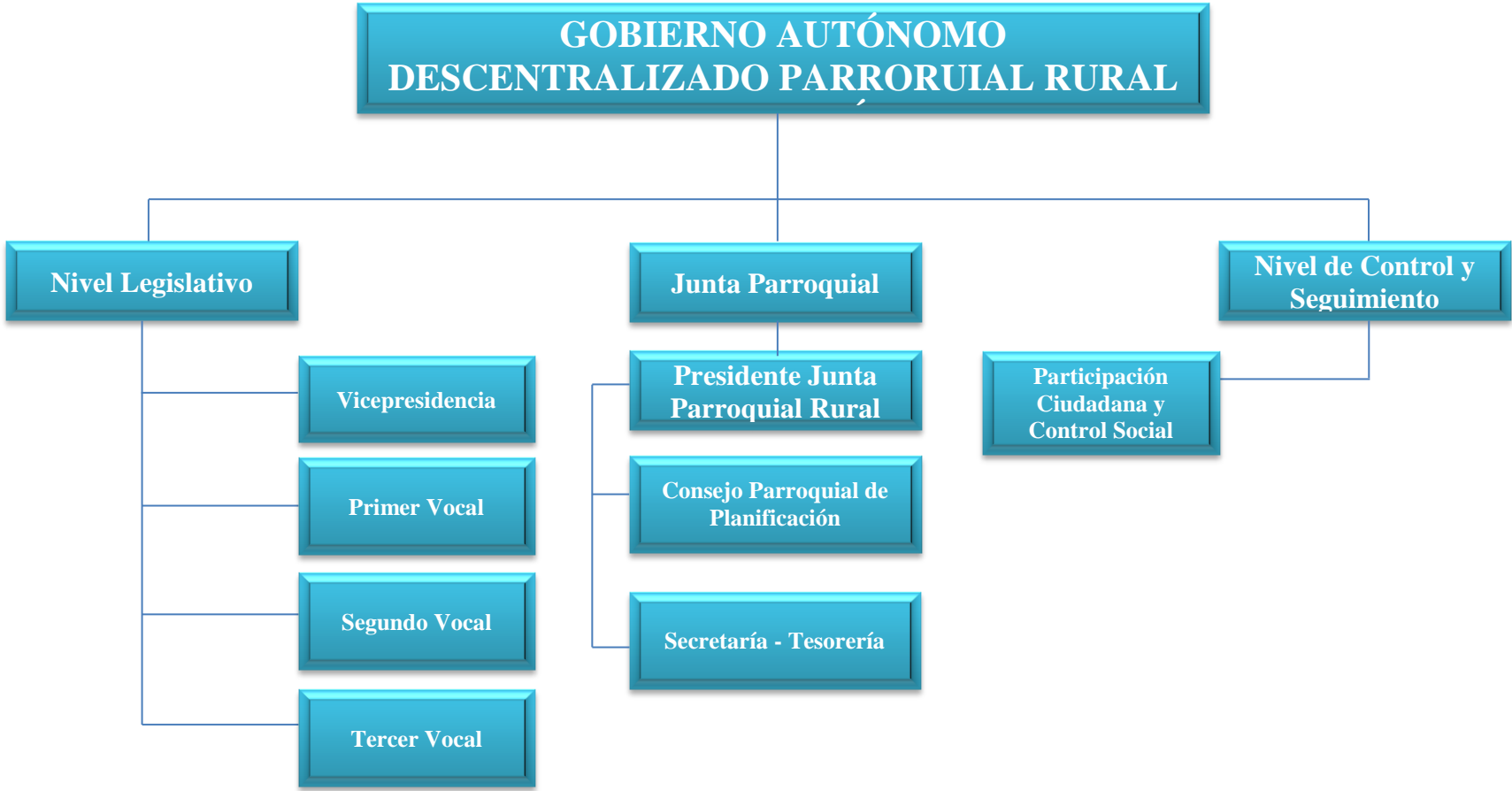
4.2.1 Análisis interno

Para tener un amplio conocimiento sobre las competencias que el GAD Parroquial Rural de Sinaí ejerce fue necesario realizar un diagnóstico sobre determinados aspectos en los cuales se consideró la estructura organizacional, el talento humano y los procesos que se desarrollan para cumplir con las metas y objetivos institucionales.

4.2.1.1 Estructura organizacional

Al momento el GAD Parroquial Rural de Sinaí no posee una estructura organizacional razón por la cual viene ejecutando sus funciones de manera empírica, por lo que las responsabilidades de los funcionarios no presentan niveles eficientes en la gestión administrativa, como parte de la propuesta se plantea la elaboración de la estructura organizacional para el Gobierno Parroquial Rural de Sinaí.

Gráfico N° 17
Estructura Organizacional Propuesta



Elaborado por: David Cedeño

4.2.2 Responsabilidades de cada nivel

Si bien el GAD Parroquial Rural de Sinaí cuenta con funciones establecidas a través del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, la falta de socialización de este documento a sus funcionarios y la debida capacitación impide que los procesos se ejecuten con el debido grado de responsabilidad y sustento sobre las competencias asignadas, dentro del plan estratégico se ha delimitado las funciones y responsabilidades que cada nivel debe ejecutar con el propósito de alcanzar un grado aceptable de desempeño dentro de la gestión administrativa de la institución:

4.2.2.1 Nivel legislativo

Este nivel será el encargado de establecer las políticas que servirán como sustento para el desarrollo de los procesos institucionales, siendo un aporte para alcanzar los objetivos, su competencia será exclusivamente administrativa, podrán emitir resoluciones además de actuar como fiscalizadores. Este nivel estará conformado por el Vicepresidente de la Junta Parroquial y los Vocales, quienes además integrarán las diferentes comisiones especiales y permanentes en la institución.

- **Nivel Directivo**

Este nivel dentro del gobierno parroquial cumple las funciones relacionadas con:

Fijar y adoptar planes y políticas generales relacionadas con los objetivos institucionales, por otra parte es el encargo de dirigir, controlar y velar por el cumplimiento cabal de los mismos, está facultada para contratar, remover y administrar el personal.

4.2.2.2 Nivel Ejecutivo

Dentro de este nivel se orientará y ejecutará las políticas trazadas por el nivel legislativo; le compete tomar las decisiones, impartir las instrucciones para que los demás procesos bajo su cargo se cumplan. Es el encargado de coordinar y supervisar el

cumplimiento eficiente y oportuno del resultado de las diferentes acciones; estará representado por el Presidente.

4.2.2.3 Nivel de control y seguimiento

A través de este nivel de control y seguimiento estarán respaldados por el ejercicio de los derechos de participación ciudadana y organización social, los cuales se regirán a los principios establecidos en la Constitución que impulsan la igualdad, interculturalidad, plurinacionalidad, autonomía, deliberación pública, paridad de género, responsabilidad, corresponsabilidad e información y transparencia, pluralismo y solidaridad.

4.3 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

A través del diagnóstico estratégico se detallan los problemas existentes en el gobierno parroquial rural de Sinaí.

4.3.1 Problemas de liderazgo

El gobierno parroquial rural de Sinaí no ha establecido un adecuado sistema de comunicación el cual permita que los funcionarios posean el conocimiento necesario para desarrollar una buena gestión administrativa, enfocados en la aplicación de políticas institucionales, situación que impide el cumplimiento de las responsabilidades desconociendo los problemas internos de la institución.

La falta de liderazgo no ha permitido la adecuada delegación de funciones, por lo que el uso de estrategias para potenciar el desempeño del talento humano, sumado a ello la deficiente administración y la falta de empoderamiento por parte de las autoridades en las actividades que la ley le faculta ejecutar a la institución, han creado un clima organizacional conflictivo, con un desarrollo individual dejando de lado el propósito fundamental de la junta que es el de alcanzar el desarrollo sustentable y buen vivir de sus habitantes.

4.3.2 Problemas en la calidad de los servicios

Debido a la falta de organización interna, los servicios que actualmente presta la junta parroquial rural de Sinaí no se encuentran dentro de un estándar de calidad, situación que ocasiona el malestar de la población que acude hasta las oficinas de la institución, la inapropiada orientación de los funcionarios ocasiona actividades poco convenientes que desembocan en la inconformidad de los usuarios, evidenciando el escaso desarrollo de la parroquia en temas de interés social e inversión pública.

4.3.3 Problemas en la planificación

La inadecuada planificación sobre la que se fundamenta el desarrollo de actividades y operaciones se ha presentado con gran notoriedad en la institución, la elaboración de planes, programas y proyectos de prioridad social no presentan el sustento técnico que debe poseer una adecuada planificación, en la cual el objetivo principal es establecer las estrategias apropiadas para alcanzar una meta establecida la cual busque el bienestar general. Desafortunadamente el escaso conocimiento de los funcionarios en este importante tema no les ha permitido desempeñarse de manera eficiente por lo que la toma de decisiones no ha sido la más oportuna.

4.3.4 Problemas en los canales de comunicación

Al momento existe una desorganización evidente en relación a la información y comunicación con que se manejan las disposiciones institucionales, al parecer existe una mala gestión de su comunicación interna, lo que ha afectado el desempeño de otras áreas propiciando un ambiente débil en las relaciones con los funcionarios. La inexistencia de un sistema de información y comunicación apropiado ocasiona desorientación en las actividades que desarrollan los funcionarios al ser esta deficiente cada quien entiende las cosas a su manera, más aun cuando no se ha buscado la solución al problema.

4.3.5 Problemas en el desarrollo del personal

Los insuficientes conocimientos por parte de los funcionarios de la institución en temas relacionados al desempeño de sus actividades y la falta de asignación presupuestaria

para ejecutar programas de capacitación han propiciado situaciones desafortunadas que impiden alcanzar un buen desempeño institucional. La falta de planificación no ha permitido asignar recursos para capacitar al personal en temas que frecuentemente requieren de un amplio conocimiento para tomar las decisiones más acertadas para beneficio de la comunidad.

4.3.6 Problemas en la formulación de políticas institucionales

Considerando que las políticas institucionales son aquellos medios que permiten tomar una decisión con parámetros establecidos para su ejecución, es decir proporcionan un marco lógico y consistente, el gobierno parroquial rural de Sinaí no cuenta con estos instrumentos, por lo que su accionar es netamente empírico, lo que impide conocer si alcanzó eficiencia administrativa.

4.4 ANÁLISIS FODA

4.4.1 Análisis interno

Dentro del análisis interno al GADPR de Sinaí se ha llegado a determinar las siguientes fortalezas y debilidades:

Tabla N° 15
Análisis interno

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Presencia de organizaciones y Comités de desarrollo local	Escaso conocimiento sobre las competencias de los Comités en el desarrollo local
Asignación de recursos provenientes del Estado	Escasa inversión para distribuir la red de agua de forma segura
Competencias definidas de acuerdo a lo establecido en la parte legal	Falta de gestión para solicitar los recursos económicos en tiempos oportunos
Cooperación de actores sociales	Inexistencia de proyectos que aporten el desarrollo agrícola del sector.
	Falta de planificación en la elaboración de programas orientados a buscar ayuda para los grupos de atención prioritaria.

Fuente: GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

4.4.2 Análisis externo

Los aspectos considerados dentro del análisis externo al gobierno parroquial son:

Tabla N° 16
Análisis externo

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Políticas gubernamentales que sustentan la descentralización y autonomía de la institución	Cambios en la figura pública de la institución
Recursos naturales que pueden convertirse en fuentes de ingresos para los pobladores de la parroquia	Cambios climáticos que afectan el entorno natural
Artesanos con potencial para la elaboración de productos de exportación	Explotación masiva de la materia prima
Zona con potencial turístico	Escaso mantenimiento vial por falta de concesión.
Fuentes naturales de agua que permiten la dotación del servicio para todas las comunidades de la parroquia	Escaso acceso a la comunicación
Participación del Gobierno Central	Insuficiente acceso a servicios básicos
Espacios para desarrollo agrícola	Carencia de transporte a las diferentes comunidades
Apoyo de organizaciones para ayuda social	
Acceso a vías de traslado en buenas condiciones	

Fuente: GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

4.4.3 Perfil estratégico interno

Dentro del perfil estratégico interno se ha tomado en cuenta la influencia de las fortalezas- oportunidad y fortalezas- amenazas

Tabla N° 17
Perfil estratégico interno

FO	FA
<p>Presencia de organizaciones y Comités de desarrollo local para aprovechar los recursos naturales que pueden convertirse en fuentes de ingreso para los pobladores de la parroquia.</p> <p>Asignación de recursos provenientes del Estado, para el desarrollo del potencial turístico y agrícola</p> <p>Competencias definidas para generar ayuda sociales a las organizaciones.</p>	<p>Cooperación de los actores sociales para enfrentar los cambios climáticos del entorno natural.</p> <p>Empleo de recursos provenientes del estado para que la población pueda acceder a los servicios básicos, mantenimiento de vías, acceso a la comunicación.</p> <p>Falta de gestión para solicitar los recursos económicos en tiempos oportunos</p>

Fuente: GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

4.4.4 Perfil estratégico externo

Para la determinación del perfil estratégico externo se ha cruzado las debilidades-oportunidades y debilidades amenazas.

Tabla N° 18
Perfil estratégico externo

DO	DA
<p>Aprovechar la inversión asignada para la red de agua optimizando las fuentes naturales que permitan la dotación del servicio para todas las comunidades de la parroquia</p> <p>Diseño de proyectos que aporten el desarrollo agrícola del sector.</p> <p>Elaboración de programas para generar ayuda social en las diferentes organizaciones.</p> <p>Capacitación de los Comités en relación a sus competencias para aprovechar la ayuda del gobierno central.</p>	<p>Gestionar los recursos económicos en tiempos oportunos a través de los cambios de la figura pública.</p> <p>Diseñar proyectos que ayuden al control sobre la explotación de la materia prima para sustenten el desarrollo agrícola</p> <p>Gestionar recursos para hacer frente a los cambios climáticos que afectan el entorno natural e impide el desarrollo agrícola.</p>

Fuente: GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

Tabla N° 19
Matriz de ponderación de factores internos

Factores críticos	Peso	Calificación	Total ponderado
FORTALEZAS			
Asignación de recursos provenientes del Estado	0.15	4	0.60
Presencia de organizaciones y comités	0.12	4	0.48
Cooperación de actores sociales	0.08	4	0.32
Competencias definidas de acuerdo a lo establecido en la parte legal	0.15	4	0.60
DEBILIDADES			
Escasos conocimientos sobre las competencias de los Comités en el desarrollo local	0.14	1	0.14
Escasa inversión para distribuir la red de agua de forma segura	0.12	2	0.24
Falta de gestión para solicitar los recursos económicos en tiempos oportunos	0.10	1	0.15
Inexistencia de proyectos que aporten el desarrollo agrícola del sector	0.08	1	0.08
Falta de planificación en la elaboración de programas orientados a buscar ayuda para los grupos de atención prioritaria.	0.06	2	0.12
Total	1.00		2.73

Fuente: Matriz perfil interno

Elaborado por: David Cedeño

Los resultados obtenidos de la matriz de ponderación de factores muestra que la institución parroquial es capaz de hacer frente a las debilidades por cuanto los resultados muestran una calificación del 2.73 lo que implica que los proceso internos se pueden desarrollar con bajo niveles operativos eficientes.

Tabla N° 20
Matriz de ponderación de factores externos

Factores críticos	Peso	Calificación	Total ponderado
OPORTUNIDADES			
Políticas gubernamentales que sustentan la descentralización y autonomía de la institución	0.15	2	0.30
Recursos naturales que pueden convertirse en fuentes de ingresos para los pobladores de la parroquia	0.13	3	0.39
Artesanos con potencial para la elaboración de productos de exportación	0.12	3	0.36
Zona con potencial turístico	0.15	2	0.30
Fuentes naturales de agua que permiten la dotación del servicio para todas las comunidades de la parroquia	0.15	3	0.45

AMENAZAS			
Cambios climáticos que afectan el entorno natural	0.10	2	0.20
Explotación masiva de la materia prima	0.08	2	0.16
Insuficiente acceso a servicios básicos	0.06	3	0.18
Carencia de transporte a las diferentes comunidades	0.06	2	0.12
Total	1.00		2.46

Fuente: Matriz perfil externo

Elaborado por: David Cedeño

En lo referente a los resultados que la tabla de matriz de ponderación muestra se deduce que los aspectos externos afectan directamente el desempeño de las actividades del gobierno parroquial, debido a que el 2.46 se encuentra por debajo de los límites establecidos para que este componente sea eficiente.

4.4.5 Principios institucionales propuestos

El gobierno parroquial rural de Sinaí no ha diseñado los principios y valores con los cuales puede definir el comportamiento organizacional y las prácticas administrativas para el desempeño de sus colaboradores, por esta razón se propone los siguientes principios y valores, y la forma como deberá actuar frente a cada uno de ellos.

Tabla N° 21
Principios institucionales

Principios	Actitud
Ética	<ul style="list-style-type: none"> El desempeño laboral de los funcionarios de la institución deberá ser un ejemplo de servicio, sirviendo a la sociedad y no sirviéndose de ella.
Alcanzar la satisfacción de los usuarios	<ul style="list-style-type: none"> Las actividades de la institución parroquial rural tienen que enfocar sus acciones en mejorar la calidad de vida de los pobladores de la localidad. Las actividades internas deben proyectar un clima laboral adecuado para alcanzar la satisfacción y el empoderamiento de los funcionarios con respecto a su desempeño institucional.

Responsabilidad social	<ul style="list-style-type: none"> • Las acciones del gobierno parroquial deben desarrollarse sobre el eje central de construir una sociedad justa, equitativa y humanística, atentos a detectar la problemática social para intervenirla positiva y eficientemente.
Desarrollo sustentable	<ul style="list-style-type: none"> • Este principio debe estar orientado en conseguir alternativas de desarrollo y acciones orientadas en el respeto, conservación y el rescate del ambiente que proporcione los recursos para alcanzar la sustentabilidad del sector.
Trabajos solidarios en ambientes colaborativos	<ul style="list-style-type: none"> • Este es un modo de vida que debe ser incorporado a la cultura organizacional de la institución y será comprendido como la cooperación y contribución interdisciplinaria alrededor de propósitos comunes.
Emprendimientos	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno parroquial rural de Sinaí debe adoptar este elemento estructural para la consecución de competencias humanas, científicas y técnicas que permitan empoderar a las personas para ser protagonistas del mejoramiento y desarrollo social y personal.
Libertad de pensamiento	<ul style="list-style-type: none"> • La institución permitirá participar a los ciudadanos de la parroquia en forma abierta, libre y participativa, por tanto existe libertad de credo o manifestación de orden racial, filosófico, religioso y político.

Elaborado por: David Cedeño

4.4.6 Valores organizacionales

Se ha tomado como referencia valores generales para este diseño, por cuanto la institución parroquial rural debe acoplar aquellos que de acuerdo al entorno de la localidad crea conveniente incorporar

Tabla N° 22
Valores institucionales

Valores	Actitud
Honestidad	<ul style="list-style-type: none">• Integridad en las acciones emprendidas por la institución parroquial.• Transparencia en la formulación de políticas, objetivos y procedimientos• Credibilidad sobre la información generada y el destino de los recursos.• Administración del talento humano en amparo a los parámetros establecidos en la parte legal
Equidad	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad por alcanzar el bienestar de la población de Sinaí• Imparcialidad al ofrecer los servicios, orientados en alcanzar la máxima satisfacción de los usuarios.• Equilibrio en las decisiones que implican el bienestar común.
Compromiso	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad para cumplir con el desarrollo del trabajo en el tiempo establecido.• Prever y superar los obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos institucionales.

Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir lo planificado como un derecho contraído en respeto a las aspiraciones de la ciudadanía. • Respeto a los derechos de los ciudadanos dejando de lado el interés público.
Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo coordinado entre el equipo para cumplir con las metas establecidas. • Participación de las organizaciones con el gobierno parroquial rural para establecer propósitos comunitarios.

Elaborado por: David Cedeño

4.5 FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS

4.5.1 Estrategias para la estructura organizativa

Propósito

La estructura organizacional brinda una guía de orientación en el cumplimiento de los objetivos, por cuanto ayuda a identificar los niveles de actuación y responsabilidad de los colaboradores y que estos se encuentren integrados en la estructura de manera clara.

Proyectos

- Diseñar la estructura organizativa estableciendo los niveles de colaboración de acuerdo a la realidad de la institución parroquial rural de Sinaí.
- Elaborar el correspondiente manual de funciones.
- Diseñar las políticas y valores institucionales para generar valor y compromiso con el alcance de metas y objetivos planteados.

4.5.2 Estrategias para implementar el liderazgo en la institución parroquial rural

Propósito

Esta estrategia permitirá iniciar un estilo de dirección de la administración hacia el desarrollo laboral del recurso humano óptimo, con alto sentido de compromiso y responsabilidad sobre las funciones asignadas capaz de agregar valor a las actividades cotidianas.

Proyectos

- Diseñar un plan de acción que permita el trabajo en equipo pero sobre todo el respeto por las acciones individuales.
- Promover espacio abiertos de participación sobre la planificación de actividades en beneficios de la colectividad
- Realizar evaluaciones sobre el desempeño del talento humano para conocer de manera concreta que áreas requieren una retroalimentación o capacitación de ser el caso y emprender acciones correctivas que aporten a los niveles de eficiencia.
- Establecer programas con espacios formativos para alcanzar el apoyo organizacional y a participación de clientes internos y externos.

4.5.3 Estrategias para mejorar la calidad de los servicios

Propósito

Alcanzar calidad en los servicios es el principal propósito del gobierno parroquial rural de Sinaí, enfocando sus actividades en una correcta planificación, la cual cumpla con los tiempos establecidos para cada proceso, brindando servicios ágiles y oportunos acordes a las expectativas de los usuarios.

Proyectos

- Implementar un programa de sugerencias para conocer las necesidades prioritarias de la ciudadanía y a partir de ello actuar con propuestas a la problemática existente.

- Mejorar los sistemas de información y comunicación entre la institución y la comunidad para mantener informados a los usuarios sobre las actividades que se ejecutan en la entidad.
- Implementar programas de capacitación exclusivos en atención al cliente.

4.5.4 Estrategias para mejorar la planificación institucional

Propósito

El gobierno parroquial rural debe considerar a la planificación como una tarea fundamental

para lograr las metas institucionales y el desarrollo eficiente de la gestión administrativa, mediante el uso de instrumentos que permitan aprovechar las oportunidades del entorno.

Proyectos

- Establecer un programa de acción en el cual se defina claramente las condiciones requeridas para lograr los objetivos institucionales, a través de una adecuada planificación.
- Capacitar al personal encargado de la planificación sobre el uso de herramientas estrategias al diseñar proyectos de inversión social.
- Realizar estudios técnicos que orienten las acciones a tomar en la planificación de programas diseñados para alcanzar el desarrollo sustentable de la localidad de Sinaí
- Elaborar una planificación acorde a las necesidades de la comunidad.

4.5.5 Estrategias para mejorar los canales de comunicación

Propósito

Mantener una comunicación apropiada que fluya en todos los niveles de la organización y sea capaz de fomentar la participación de los sectores sociales en la obtención de información clave para ejecutar los objetivos establecidos.

Proyectos

- Diseñar un sistema de comunicación capaz de mantener informados a los involucrados en los procesos.
- Capacitar al personal sobre el uso del sistema de comunicación y las ventajas que otorga el mismo.
- Proporcionar los mecanismos para que los funcionarios y la comunidad puedan vincularse mediante una comunicación directa.

4.5.6 Estrategias para el desarrollo del personal

Propósito

Mantener al talento humano del gobierno parroquial rural de Sinaí motivado con su desempeño laboral, a la vez la institución garantizará el uso de estrategias que aporten al cumplimiento de lo establecido en la normativa que respalda los derechos de los servidores públicos.

Proyectos

- Proporcionar las herramientas necesarias como manuales de funciones y procedimientos para que el desempeño laboral sea eficiente
- Diseñar programa de motivación para el personal que labora en la institución.
- Programas de capacitación constante en temas relacionados al ámbito público.

4.5.7 Estrategias para el desarrollo de políticas institucionales

Propósito

Alcanzar mediante el uso de políticas públicas el bienestar de la ciudadanía de la parroquia de Sinaí y el desarrollo sustentable de la localidad.

Proyecto

- Participación de los actores sociales en la elaboración de las políticas públicas para los diferentes períodos
- Establecer los objetivos de la población potencial
- Realizar un análisis de factibilidad de los proyectos planteados
- Diseñar el plan de acción para alcanzar dicha política

4.6 PLAN OPERATIVO PROPUESTO

Para la elaboración del plan operativo primero se ha realizado un análisis sobre los posibles causas y efectos que vienen impidiendo alcanzar los niveles de gestión y uso de políticas públicas apropiadas, en la siguiente representación se muestra las áreas críticas que incide en el desarrollo institucional del gobierno parroquial rural de Sinai.

PLAN OPERATIVO PROPUESTO

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ

ACCIONES	ACTIVIDADES	EJES	RESPONSABLES	RECURSOS	PLAZOS	OBSERVACIONES
Servicios de salud	Dosificación de vacunas a niños y niñas menores de 12 años	Socio cultural	GADPR de Sinaí, Ministerio de Salud Pública	GADPR de Sinaí	3 meses	Inicia el mes de julio y se extiende hasta el mes de septiembre del 2017
	Dosificación de vacunas a grupos de adultos mayores	Socio cultural	GADPR de Sinaí, Ministerio de Salud Pública	GADPR de Sinaí		
	Socialización sobre la prevención de enfermedades infecciosas	Socio cultural	GADPR de Sinaí, Ministerio de Salud Pública	GADPR de Sinaí		
Atención a grupos prioritarios	Incrementar los servicios de asistencia en salud a estos grupos	Socio cultural	GADPR de Sinaí	GADPR de Sinaí	6 meses	Inicia el mes de febrero hasta el mes de julio del 2017
	Campaña de socialización para disminuir la brecha de personas con hipertensión mediante la práctica deportiva y alimentación apropiada	Socio cultural	GADPR de Sinaí	GADPR de Sinaí		
	Implementar equipos de gimnasia y adecuar un local para las prácticas deportivas	Socio cultural	GADPR de Sinaí	GADPR de Sinaí		

PLAN OPERATIVO PROPUESTO

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ

ACCIONES	ACTIVIDADES	EJES	RESPONSABLES	RECURSOS	PLAZOS	OBSERVACIONES
Centros de desarrollo comunitarios	Aumentar el acceso a servicios de saneamiento	Asentamientos humanos	GADPR de Sinaí, Representantes comunidades	GADPR de Sinaí, GADP de Morona Santiago	8 meses	Inicia en el mes de marzo del 2017 y culminará en el mes noviembre del mismo año
	Controlar el uso apropiado del recurso hídrico, a través de la ampliación de la red de agua en las poblaciones que forman parte de la parroquia	Asentamientos humanos	GADPR de Sinaí, Representantes comunidades	GADPR de Sinaí, GADP de Morona Santiago		
Proyecto de implementación del área de planificación	Gestionar la implementación de un área de planificación	Gestión institucional	GADPR de Sinaí	GADPR de Sinaí	3 meses	Se iniciará en el mes de mayo y terminara su implementación en el mes de julio del 2017
Proyecto de capacitación en la elaboración de planificación estratégica	Capacitar al talento humano de la institución asignado al área de planificación estratégica y su implementación	Talento Humano	GADPR de Sinaí	GADPR de Sinaí	15 días	Iniciará la segunda semana del mes de abril del 2017

PLAN OPERATIVO PROPUESTO

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SINAÍ

ACCIONES	ACTIVIDADES	EJES	RESPONSABLES	RECURSOS	PLAZOS	OBSERVACIONES
Establecer convenios con organismos externos	Gestionar otras fuentes de financiamiento para la elaboración de proyectos complementarios	Gestión institucional	GADPR de Sinaí, Organismos no gubernamentales	GADPR de Sinaí	12 meses	El proceso iniciará en mes de mayo del 2017 y finalizara el mes de abril del 2018
Fiscalización de la gestión pública y control social	Implementar un sistema de control interno para dar seguimiento, supervisar y fiscalizar la gestión pública de la institución	Gestión institucional	GADPR de Sinaí, Organismos no gubernamentales	GADPR de Sinaí	Permanente	Este proceso será permanente por cuanto se requiere estar en constante fiscalización
Proyecto de emprendimiento	Gestionar el apoyo de organismos internacionales para apoyar el desarrollo de emprendimientos	Gestión institucional	GADPR de Sinaí, Organismos no gubernamentales	GADPR de Sinaí	12 meses	Iniciará en el mes de agosto del 2017 y concluirá el mes de julio del 2018
Proyecto de desarrollo turístico	Gestionar con otras ministerios el apoyo para el desarrollo turístico de la localidad	Gestión institucional	GADPR de Sinaí, Organismos Estatales	GADPR de Sinaí	Permanente	Este tipo de proyecto requiere de una ejecución constante

Fuente: GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

4.6.1 Estrategias de desarrollo general

Las estrategias se adoptaran conforme se presenten las necesidades de la población de la parroquia rural de Sinaí, para que estas sean alcanzables es necesario cumplir los siguientes aspectos:

- Establecer programas de capacitación constante para aumentar el desempeño laboral del talento humano y mejorar la atención brindada a los usuarios.
- Mantener comunicación con otras entidades de los sectores tanto público como privado para crear convenios que beneficien a la comunidad de Sinaí.
- Establecer indicadores para conocer la incidencia de la gestión administrativa en el desarrollo productivo de la localidad.
- Organizar estrategias conjuntamente con la participación de la ciudadanía, para alcanzar una planificación real de las necesidades de la población.
- Incentivar a la población para reactivar la economía de la localidad.
- Proponer el desarrollo de proyectos a través de la explotación del sector turístico como una fuente de ingresos para la población.

4.6.2 Herramientas de medición de la gestión institucional

4.6.2.1 Indicadores de gestión

La función de los indicadores de gestión es medir el cumplimiento de los objetivos institucionales y vincular los resultados alcanzados con las demandas presentadas, en el ámbito de las atribuciones de las entidades. Por otra parte el uso de indicadores posibilita la evaluación del costo de los servicios públicos y la producción de bienes, su calidad, pertenencia y efectos sociales y verificar que los recursos públicos se utilicen con honestidad, eficiencia y eficacia.

De acuerdo a los propósitos que persigue la institución los indicadores deben ser analizados de los siguientes aspectos:

Administrativos: estos indicadores permiten determinar el rendimiento de los recursos humanos y su capacidad técnica para conseguir las metas establecidas.

Financieros: estos se presentan mediante una estructura sistemática en unidades monetarias y en términos porcentuales permitiendo evaluar la situación financiera y de inversión, y el desarrollo de proyectos sociales.

Se puede afirmar que el objetivo principal del uso de indicadores en el gobierno parroquial rural de Sinaí es alcanzar las siguientes metas:

- Diseñar estrategias
- Alcanzar metas
- Identificar amenazas y aprovechar oportunidades
- Solucionar problemas
- Definir responsabilidades
- Mejorar los niveles de eficiencia en el GAD Parroquial Rural de Sinaí
- Medir comportamientos
- Identificar procesos y responsables.

A continuación se detallan los proyectos con sus respectivos indicadores de gestión que servirán de guía para evaluar al gobierno parroquial rural y a sus servidores.

Es conveniente aclarar que los indicadores serán tomados conforme exista la necesidad de conocer la influencia de ciertos factores con relación al desempeño ya sea del personal o la institución misma, o a su vez la influencia que el uso de los recursos institucionales ha generado en la población de la localidad de Sinaí.

Tabla N° 23
Indicadores propuestos

ACTIVIDADES	INDICADORES	FÓRMULA	COMENTARIO
Permanencia de los funcionarios en los puestos de trabajo	Número de horas de ausentismo de los servidores	Total horas funcionarios ausentes/Total hora de hombre trabajada	Sirve para medir en margen de permanencia de los servidores públicos en sus puestos de trabajo
Prevención de accidente de trabajo	Número de accidentes registrados	Número de accidentes registrados al mes/días laborados	Sirve para medir el riesgo laboral existente en la institución
Aportes sugerencias	Número de procesos ejecutados	Número de proceso ejecutados/Total de procesos planteados	Sirve para medir la eficiencia en la ejecución de procesos
Avances obras	Cantidad de obras ejecutadas en el período	Número de obras realizadas/Total de obras programadas	Sirve para conocer el grado de cumplimiento de las obras
Población atendida	Cantidad de ciudadanos atendidos	Número de ciudadanos atendidos satisfactoriamente/ Total de ciudadanos a los que se les ofreció un servicio	Sirve para conocer los niveles de satisfacción de la población frente a un servicio recibido

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: David Cedeño

4.7 EVALUACIÓN ECONÓMICA FINANCIERA

4.7.1 Análisis del presupuesto para la elaboración del plan estratégico

El presupuesto requerido para la elaboración del plan estratégico se divide en las siguientes etapas:

4.7.1.1 Etapa de formulación

Luego de la revisión y un exhaustivo análisis sobre los parámetros que posee la institución

parroquial rural de Sinaí se procederá a la elaboración del plan estratégico considerando los siguientes aspectos:

- Elaborado el plan estratégico lo que procede es la validación de sus instrumentos
- Revisión del documento y emisión de las correspondientes observaciones y si el caso lo amerita efectuar las modificaciones pertinentes.
- Integral el documento a los manuales institucionales para su aplicación
- Socializarlo a través de la presentación en todas las áreas de la institución, para conocimiento de los funcionarios que laboran en ella.

4.7.1.2 Etapa de implementación

La implementación del plan estratégico es una tarea que le corresponde ejecutar al personal responsable de cada área para su implementación, creando de esta manera responsabilidades compartidas.

4.7.1.3 Etapa de seguimiento

Una vez puesto en marcha el plan estratégico se deberá realizar evaluaciones periódicas para comprobar su utilidad y analizar los cambios en los diferentes aspectos que conforman el accionar de la institución.

4.7.1.4 Etapa de actualización

Es conveniente aclarar que este documento puede ser modificado en forma total o parcial de acuerdo con el criterio de los responsables de ejecutar los procesos y conforme a las necesidades que la institución mantenga en su momento.

Las etapas descritas requieren de una asignación presupuestaria detallada en la siguiente tabla, es necesario destacar que para su implementación el GADPR de Sinaí cuenta con el correspondiente presupuesto.

Tabla N° 24
Presupuesto referencial para la elaboración del plan estratégico

PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO			
ETAPAS	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Formulación	Validación de instrumentos	1,000	1,000
Implementación	Socialización del plan	300	300
Seguimiento	Evaluaciones periódicas	200	200
Actualización	Modificación total o parcial	300	300
TOTAL			1,800

Fuente: Presupuesto GADPR de Sinaí

Elaborado por: David Cedeño

4.8 ANÁLISIS DEL COSTO/BENEFICIO QUE GENERA EL PLAN ESTRATÉGICO

Es conveniente destacar que la relación costo/beneficio es un cociente que se obtiene al dividir el valor actual de los ingresos totales netos o beneficios netos entre el valor actual de los costos de inversión o costos totales de un proyecto.

La aplicación de la fórmula se establece de la siguiente manera:

$$B/C = VAI/VAC$$

El resultado al aplicar esta fórmula puede interpretarse de la siguiente manera:

Si la relación costo beneficio es mayor que >1 , podemos asegurar que la implementación del plan estratégico brindará beneficios al gobierno parroquial rural de Sinaí. Por el contrario si el resultado es menor a <1 se interpreta confirmando que el proyecto no es factible por lo que las alternativas de implementación del plan no ofrecerán beneficio alguno.

4.8.1 Análisis de sostenibilidad de la implementación del plan estratégico

- **Sostenibilidad**

El uso de instrumentos públicos tales como: normativas, reglamentos, disposiciones, y políticas serán el soporte para ejecutar las acciones establecidas en el plan estratégico, por esta razón el análisis de viabilidad del proyecto y la sostenibilidad en los cambios que se pretenden impulsar deben contar con los factores indicados.

Es importante destacar que el plan estratégico debe sustentar las siguientes condiciones de viabilidad:

- **Viabilidad legal:** la normativa para desarrollar el plan estratégico se respalda en lo establecido por la Constitución de la República, la autonomía y descentralización otorgada a las instituciones del sector público en el ámbito de desarrollo social de ejecutar actividades relacionadas en mejorar las condiciones de vida de los pobladores y alcanzar el desarrollo sostenible de la localidad, por lo que sugieren la implementación de herramientas que aporte al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
- **Viabilidad organizativa:** la institución debe entender que para poner en marcha, ejecutar y administrar el plan será necesaria la orientación de un profesional especialista con experiencia y trayectoria en diseñar este tipo de proyectos.
- **Viabilidad financiera:** la institución debe contar con los recursos económicos necesarios para elaborar el plan estratégico, socializarlo y ejecutarlo para posteriormente evaluar y dar seguimiento al desempeño de los procesos sugeridos en el documento.

CONCLUSIONES

- El trabajo investigativo sirvió para determinar que el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí no posee un plan estratégico que permita enfocar hacia dónde quiere llegar, lo que ha venido generando una débil gestión administrativa en la institución
- La institución no realiza una planificación acorde a las necesidades de la población para ejecutar programas de desarrollo sustentable que permitan mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos de la parroquia de Sinaí.
- La implementación del plan estratégico requiere de la colaboración y apoyo de todos los niveles de la institución parroquial rural de Sinaí para que este pueda alcanzar los objetivos planteados.
- El presente trabajo debe ser tomado como un referente en el diseño de esta importante herramienta como es el plan estratégico por cuanto la información proporcionada en él refleja la realidad de la institución sujeta a investigación.

RECOMENDACIONES

- Será conveniente que el gobierno parroquial rural de Sinaí considere la propuesta de elaboración del plan estratégico como una herramienta para mejorar el desarrollo institucional
- Las autoridades deben considerar y dar prioridad a los grupos con mayor índice de vulnerabilidad para realizar la correspondiente planificación, enfocando sus acciones en disminuir los niveles de pobreza en el sector, siendo esta una de las actividades atribuidas a la institución en el ámbito de sus competencias.
- La implementación del plan estratégico deberá ejecutarse con responsabilidad por parte de los funcionarios, ya que de ello depende el éxito de los proyectos, planes y programas institucionales, los mismos se estarán orientados a conseguir el beneficio común de sus habitantes.
- El enfoque que presenta el plan estratégico diseñado para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Sinaí es un aporte para que la institución pueda adoptar estrategias enfocadas en alcanzar altos niveles de gestión y eficiencia en el desarrollo de sus procesos y el bienestar de su población.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Jurídica del Ecuador.
- Baena, D. (2010). *ANALISIS FINANCIERO*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Bravo, Mercedes. (2001). "*Contabilidad General*". Quito: Nuevo Día.
- Burbano, J. y. (2004). *Presupuestos: enfoque moderno de planeación y control de recursos*, 6a ed. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chain., S. &. (2009). *Preparación y Evaluación de Proyectos*, 14a ed. Bogotá: McGraw Hill.
- Constitución de la República. (2008). *Código Orgánico de ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización*. Quito: COOTAD.
- Contraloría General del Estado. (2002). *Normas de Control Interno para el Sector Público* Quito:CGE.
- Flores, J. (2010). *Análisis Financiero-Instrumento estratégico de la contabilidad gerencial*. 6a ed. Lima: CECOF.
- Lawrence, G. (2006). *Administración Financiera Básica*, 12a ed. En Administración Financiera Básica (pág. 48). México: México Harla.
- Martínez Pedrós, D., & Milla Gutiérrez, A. (2012). *La elaboración del plan estratégico y su implementación a través del cuadro de mando integral*. 6a ed. México: Díaz de Santos.
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2010). *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*. Quito: Lexis.
- Navajo, P. (2011). *Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas: Guía participativa basada en valores*, 3a ed. Barcelona: Narcea.
- Oriol, A. (2013). *Análisis Económicos Financieros*, 5a ed. Barcelona.
- Ortíz, H. (2005). *Análisis Financiero Aplicado* 8a ed. Bogotá: D VINNI EDITORIAL LTDA.
- Porter, M. (2009). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*,. México: Pirámide.
- Redondo, Durán. (2001). *Auditoria de gestión*. México: McGraw-Hill.
- Ruiz, C. (2013). <http://www.ipade.mx/editorial/Pages/articulo-planeacion-estrategica.aspx>. Obtenido de IPADE BUSINESS SCHOOL.

- Sapag, N., & Chain, R. (1998). *Preparación y Evaluación de Proyectos*. Bogotá: McGraw Hill .
- Stanley, G. (2008). *Fundamentos de la Administración Financiera Pública*. 20ª ed. MacGraw-Hill
- Xifra Triadú, J. (2010). *Planificación estratégica de las relaciones públicas*, 4a ed. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Zapata, P. (2003). *Contabilidad General*. Santa Fé Bogotá.
- Basurto, E. (2011). *Economía*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/bsrt90/que-es-economia-7162089>
- Contraloría General del Estado. (2011). *Manual de contabilidad Gubernamental*. Obtenido de: <http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/Manual-contabilidad-CAPITULOII.pdf>
- Escalona, I. (2015). *Métodos de evaluación financiera en evaluación de proyectos*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajo/16/métodos-evaluación-economía/>
- Pérez, J. y. (2011). *Plan*. Recuperado de: <http://definicion.de/plan>
- Rodriguez Martín, A. R. (2015). *Expansión*. Obtenido de: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/presupuesto.html>

ANEXOS









ESTRUCTURA Y CAPACIDADES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARA LA GESTIÓN DEL TERRITORIO, INCLUYE ANÁLISIS DEL TALENTO HUMANO.

Los Gobiernos Parroquiales, constituyen el primer nivel de gobierno de acuerdo al nuevo modelo de gestión política administrativa del estado.

El Gobierno Parroquial, cuenta con talento humanos insuficiente, para el impulso de las actividades, programas y proyectos, que en materia de sus competencias, debe cumplir, de acuerdo a lo prescrito en la Constitución y la Ley, es así que en la actualidad se cuenta con una Asistente de Servicios, que es encargada de realizar la limpieza del edificio donde funciona la sede administrativa y espacios públicos de la cabecera parroquial; Asistente Administrativo, el cual es el encargado de recibir y hacer llamadas, elaborar oficios, ordenar documentación institucional y apoyo logístico en eventos que organiza el GAD parroquial; Secretario Tesorero, que se constituye en el único recurso técnico y administrativo que posee el Gobierno Parroquial, es el encargado de encaminar todas las diligencias técnicas, administrativas, financieros y legales de la institución tanto internamente como externamente, el nivel de profesionalización es bajo, posee educación superior; Monitor de Fútbol, que está encargado de entrenar a los niños y jóvenes de categorías prejuveniles y juveniles.

El gobierno Parroquial es propietario de una edificación de dos plantas, construcción de hormigón, que alberga la sede administrativa, está ubicado en las calles Las Américas y Miguel Ángel Saant, está distribuido en las siguientes áreas: Oficina de Presidencia, Oficina de Vocales, Sala de Sesiones, Oficina de Secretaria Tesorería, sala de Star, baños y salón de actos en la primera planta, todas equipados con mobiliario de oficina.

Además cuenta con espacios para bodega donde se guarda equipos, insumos de oficina, herramientas y materiales de construcción de la institución.

En cuanto a equipos, cabe resaltar que la institución posee dispositivos informáticos, en las oficinas de presidencia, secretaria, sala de sesiones, y oficina de los vocales.

El GAD parroquial no posee vehículos para movilización interna y externa, tampoco equipo caminero, para efectuar trabajos que en materia de sus competencias, le corresponde efectuar en la jurisdicción parroquial.

La gestión de la información institucional es deficiente, únicamente, la entidad cuenta con el programa financiero contable CFR, no existen bases de datos comunitarias que permitan acceder a información local en forma ágil y confiable.

El Gobierno Parroquial, de acuerdo a sus competencias exclusivas, oficia la planificación y ejecución de proyectos y actividades en el territorio y encamina la gestión de otras necesidades al nivel de gobierno correspondiente que es poseedor de las competencias, la cooperación interinstitucional, entre las instituciones del gobierno central acantonadas en la provincia, gobierno cantonal y provincial, es saludable, por lo que el Gobierno Parroquial ha encaminado peticiones a cada una de estas instituciones, donde ha teniendo buena acogida, en algunos casos con respuestas inmediatas a la problemática y en otras un tanto más demorado, dependiendo de la complejidad del problema.

En la gestión de problemática, desde el nivel local, cantonal y provincial, se ha podido evidenciar el apoyo permanente, principalmente de la dirigencia barrial, comunitaria, empresa privada y ciudadanía en general.

La articulación y coordinación entre las diversas instituciones públicas y otros niveles de gobierno, para la solución de conflictos y necesidades en el territorio sigue siendo deficitaria.

La capacidad operativa del GAD parroquial para ejecutar proyectos y manejar el presupuesto sigue siendo compleja, debido esencialmente, a la falta de talento humano, equipos y tecnología, además debido a la baja asignación presupuestaria que percibe.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Morona, constantemente está brindando apoyo en tareas de planificación, al GAD Parroquial, prueba de ello, en las administraciones pasadas y en la actual se han firmado convenios que han permitido ejecutar obras de vital importancia para el desarrollo de la población local.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Para la formulación y/o actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, la normativa legal vigente, establece la construcción de Instancias de Participación, conformadas como espacios mixtos, integrados por la ciudadanía y sus representantes,

dependientes del régimen (funcionarios del ejecutivo), y autoridades locales electas. La ciudadanía velará por garantizar el cumplimiento de los objetivos, lineamientos y proyectos que se haya establecido en el PDOT a fin de alcanzar el Buen Vivir en el territorio. Dada la importancia de la incorporación de la ciudadanía en la gestión de su PDOT, ésta debe tener un rol protagónico, el cual puede estar garantizado con la creación de una Instancia de Participación Local permanente, elaborado participativamente.

Una de la funciones del gobierno parroquial de acuerdo al COOTAD, es la de participación ciudadana, y en concordancia con la disposición legal, es la de implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y la gestión democrática de la acción parroquial (Art. 64, d) a continuación se reportarán los elementos que se consideran claves para la aplicación de la RESOLUCIÓN QUE CONFORMA Y REGULA EL FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO PARROQUIAL DESINAÍ, la misma que está en concordancia con la normativa legal vigente en materia de participación ciudadana: La Constitución de la República del Ecuador, Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, el Código Orgánico de Organización Territorial y Autonomía y Descentralización, y , la Ley Orgánica de Participación Ciudadana.

Art. 1.- Finalidad.- La presente resolución tiene como finalidad promover, conformar y normar el funcionamiento del Sistema de Participación Ciudadana y Control Social del Gobierno Autónomo parroquial de Sinaí, garantizando la participación democrática de sus ciudadanas y ciudadanos conforme a los principios y normas constitucionales y legales.

Art. 2.- Ámbito.- La presente Resolución regula la Participación Ciudadana y Control Social en todo el territorio de la Parroquia de Sinaí , garantizando la participación democrática de la ciudadanía, conforme a los principios de: igualdad, ética laica, autonomía social, complementariedad, subsidiariedad, transparencia, publicidad, oportunidad, participación, democratización, corresponsabilidad, integridad, imparcialidad, independencia, interculturalidad, diversidad, deliberación pública, eficiencia y eficacia.

Art. 3.- Objetivo del Sistema de Participación.- El Sistema de Participación tiene como objetivo general promover la participación individual y colectiva de la ciudadanía y las organizaciones sociales, que en forma protagónica tienen derecho a intervenir en las decisiones del Gobierno Parroquial, conforme a los principios, normas constitucionales y legales y que en esta resolución se establezcan para la consecución de los siguientes objetivos:

Deliberar sobre las prioridades de desarrollo en sus respectivos sectores para elaborar los planes de desarrollo local, de las políticas públicas, y de los principales ejes de la acción parroquial;

Participar en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo; y en general, en la definición de propuestas de inversión pública;

Fortalecer la construcción de presupuestos participativos de los gobiernos que guardarán relación directa y obligatoria con el plan de desarrollo parroquial y con las prioridades de inversión debidamente acordadas;

Fortalecer la democracia local con mecanismos permanentes de transparencia, rendición de cuentas y control social;

Promover la participación e involucramiento de la ciudadanía en las decisiones que tienen que ver con el desarrollo parroquial;

Impulsar mecanismos de formación ciudadana para la ciudadanía activa.

DEL SISTEMA PARROQUIAL DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL Y DE SU CONFORMACIÓN

Art. 4.- El Sistema Parroquial de Participación Ciudadana es un conjunto de instancias, relaciones, herramientas y mecanismos de participación que operan e interactúan de manera articulada para garantizar el ejercicio de los derechos de participación, control social, rendición de cuentas, transparencia y lucha contra la corrupción de las y los ciudadanos de la parroquia y orientados hacia el buen vivir.

El sistema constituye la puesta en práctica de la Función de Participación Ciudadana del GAD Parroquial conforme lo establece el literal c) del art. 29 del COOTAD, ...),

consecuentemente la Constitución de la República del Ecuador, en su Título III Garantías Constitucionales art. 85, numeral 3 y último párrafo; El Estado Garantizara la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos, garantizando la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, concordante con el art. 39 y 40 de la Ley

Orgánica de Participación Ciudadana; para lo cual, el GAD Parroquial de Sinaí destinará el 1% del presupuesto general.

Art. 5.- Integrantes del Sistema Parroquial de Participación Ciudadana y Control Social
Son integrantes del sistema:

Autoridades electas de la Parroquia: Presidente y vocales de la Junta Parroquial.

Representantes del régimen dependiente presentes en la Parroquia: representantes de las unidades desconcentradas de los ministerios o secretarías del Gobierno Central.

Representantes de la sociedad en el ámbito Parroquial (Delegados de la ciudadanía que provienen de las asambleas locales ciudadanas): los representantes de las instancias de Participación Ciudadana y Control Social, de carácter individual y colectivo, incluyendo aquellas que se generen en las unidades territoriales de base, barrios, comunidades, comunas, y aquellas organizaciones propias de los pueblos y nacionalidades, en el marco de la Constitución y la ley.

DE LA ASAMBLEA PARROQUIAL

Art. 6.-La Asamblea Parroquial.- La Asamblea Parroquial es la máxima instancia de deliberación, de decisión e interlocución del Sistema de Participación, para incidir en el ciclo de las políticas públicas locales, la prestación de servicios y en general, la gestión territorial, rendición de cuentas, promoción de la participación ciudadana y control social. La Asamblea Parroquial desarrollará sus actividades en el territorio de la parroquia y de manera pública

Art. 7.- Integración.- La Asamblea Parroquial está integrada de la siguiente manera:

Presidenta/e del Gobierno Parroquial quien la preside

Todos los miembros del GAD parroquial;

Las/os representantes de las Asambleas Ciudadanas Locales y demás formas de organización ciudadana lícita que la sociedad emprenda en la Parroquia y la ciudadanía en general. Se contara con al menos diez (10) representantes ciudadanos, garantizando la paridad de género, y de conformidad con el Art. 57 de la LOPC, se aplicaran los principios de interculturalidad, pluralidad e inclusión de las organizaciones de la ciudadanía, así como las diversas identidades territoriales, equidad de género, generacional, de capacidades diversas, etc. Énfasis al carácter autónomo de la Asamblea ciudadana. La representación ciudadana no puede ser menor al 51% de los miembros de la Asamblea Parroquial; a continuación se describe explícitamente los representantes que serán parte de la Asamblea Parroquial:

- 1.- Un representante Principal y Suplente de la comunidad Luz de América
- 2.- Un representante Principal y Suplente de la comunidad Playas de San Luis
- 3.- Un representante Principal y Suplente de la comunidad Tres Marías
- 4.- Un representante Principal y Suplente de la comunidad San Ramón
- 5.- Un representante Principal y Suplente de Sinaí
- 6.- Un representante Principal y Suplente de los barrios

Las/os delegadas/os que representen a las instituciones públicas dependientes del Gobierno Central con presencia directa en la Parroquia; quienes actuaran con voz, sin voto y serán convocados de acuerdo a los temas que trate la Asamblea.

El GAD parroquial promoverá los espacios para la designación de la representación ciudadana a la Asamblea Parroquial, la misma que podrá realizarse a través de asambleas generales, colegios electorales o cualquier otra forma de designación de representaciones que acuerde la ciudadanía. La representación ciudadana a la Asamblea Parroquial rendirá cuentas a sus designatarios de manera periódica.

Art. 8.- Presidenta/e del Sistema de Participación.- El/la Presidente/a del Gobierno Parroquial será la máxima autoridad de la Asamblea Parroquial, quien la presidirá, y será responsable de velar por el cumplimiento de las resoluciones y acuerdos.

Art. 9.-Deberes y atribuciones de la Asamblea Parroquial.- Son deberes y atribuciones de la Asamblea Parroquial las siguientes:

Generar instancias y espacios para deliberar sobre las prioridades de desarrollo en sus respectivas circunscripciones; así como, conocer y definir los objetivos de desarrollo territorial, líneas de acción y metas;

Participar en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial; y, en general, en la definición de propuesta de inversión pública;

Elaborar el Presupuestos Participativo del Gobierno Parroquial de Sinaí que consiste en: recoger las prioridades de gasto desde las unidades básicas de participación, definir prioridades anuales de inversión en función de los lineamientos del PDOT (Art. 238 COOTAD), conocer el anteproyecto de presupuesto antes de su presentación al órganos legislativo y emitir mediante resolución su conformidad con las prioridades de inversión definidas en dicho instrumento; (Art. 238 y 241 COOTAD)

Propiciar la participación ciudadana en la definición de políticas públicas;

Generar las condiciones y mecanismos de coordinación para el tratamiento de temas específicos que se relacionen con los objetivos de desarrollo territorial, a través de grupos de interés sectoriales o sociales que fueren necesarios para la formulación y gestión del plan, quienes se reunirán tantas veces como sea necesario. Los grupos de interés conformados prepararán insumos debidamente documentados que servirán para la formulación del plan;

Fortalecer la democracia local con mecanismos pertinentes de transparencia, rendición de cuentas y control social;

Promover la participación e involucramiento de la ciudadanía en las decisiones que tiene que ver con el desarrollo de los niveles territoriales; y,

Impulsar mecanismos de formación ciudadana para la ciudadanía activa.

Organizar la participación ciudadana en las distintas comisiones del GAD parroquial. La representación ciudadana en las distintas comisiones será elegida en las asambleas ciudadanas locales.

Art. 10.-Deberes de las y los Integrantes de la Asamblea Parroquial.- Las y los integrantes de la Asamblea Parroquial tienen el deber de representar los intereses generales de la comunidad local, e informar a sus representados en las reuniones y con la promoción debida, sobre las decisiones adoptadas y trabajos realizados.

Art. 11.-De la Convocatoria.- La convocatoria para la Asamblea Parroquial, realizada por el/la Presidente/a del Gobierno Parroquial, deberá señalar: lugar, día y hora de la reunión, agenda a desarrollarse; y será dada a conocer a través de todos los medios posibles para garantizar la participación ciudadana. Se deberá garantizar que la agenda incluya temas de interés de la ciudadanía.

Art. 12.- De las Sesiones.- La Asamblea Parroquial se reunirá en forma ordinaria de acuerdo a lo que establece el COOTAD en lo referente a la Programación del Presupuesto en los arts. 238 y 241. a) en el lapso del 16 al 30 de agosto de cada año para recoger las necesidades de cada localidad, b) en el lapso del 21 al 25 de octubre de cada año para la aprobación del anteproyecto del presupuesto, y 3) en el evento de rendición de cuentas de acuerdo al cronograma que establezca el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social; (tres veces al año como mínimo), y extraordinariamente por convocatoria de su Presidente/a o a pedido de la tercera parte de sus integrantes, cuando existan asuntos de importancia para la parroquia sobre los que se deba pronunciar.

DEL CONSEJO PARROQUIAL DE PLANIFICACIÓN

Art. 20.- Consejo Parroquial de Planificación.- El Consejo de Planificación de la Parroquia Sinaí será la instancia en la que se trabajará la formulación, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo, de ordenamiento territorial, así como de las políticas locales y sectoriales que se elaborarán a partir de las prioridades, objetivos estratégicos del territorio, ejes y líneas de acción, definidos en la asamblea parroquial, velar por la coherencia de la planificación local y nacional, en acuerdo con lo que

establece la Ley. Art. 21.- Integración.- El Consejo de Planificación de la Parroquia Sinaí, estará integrado de la siguiente manera:

El/la Presidente/a del GAD Parroquial, quien lo preside;

Un/a representante de los demás vocales del Gobierno Parroquial

El/la Técnico/a ad honorem o servidor designado por el GAD Parroquial;

Tres representantes ciudadanos principales con sus respectivos suplentes como mínimo, designados por la Asamblea Parroquial, preferentemente representantes de las asambleas ciudadanas, que representen a los diversos territorios, grupos de atención prioritaria y de diversidad cultural de la parroquia. Los consejos estarán integrados por, al menos un treinta por ciento (30%) de representantes de la ciudadanía.

Art. 22.- Designación de los/as representantes de la ciudadanía.- Las/os representantes ciudadanos principales y suplentes, serán nombrados a través de la Asamblea Parroquial. Serán representantes de las Asambleas Ciudadanas, para un período fijo de dos años sin posibilidad de reelección inmediata; en caso de ausencia injustificada del principal, a tres sesiones consecutivas, se titularizará a su respectivo suplente y la asamblea parroquial será informada a fin de que proceda a llenar la o las vacantes que se produjeren, hasta terminar el período.

Art. 23.- Funciones del Consejo Parroquial de Planificación.- Son sus funciones:

Participar en el proceso de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial en coordinación con el gobierno cantonal y provincial y emitir resolución favorable sobre las prioridades estratégicas de desarrollo, como requisito indispensable para su aprobación por la Junta Parroquial;

Velar por la coherencia y concordancia del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial de la parroquia con los planes de los demás niveles de gobierno y con el Plan Nacional de Desarrollo;

Verificar sobre la coherencia de la programación presupuestaria cuatri-anual y de los planes de inversión con el respectivo plan de desarrollo y de ordenamiento territorial;

Generar las condiciones y mecanismos de coordinación para el tratamiento de temas específicos que se relacionen con los objetivos de desarrollo territorial, a través de grupos de interés sectoriales o sociales que fueren necesarios para la formulación y gestión del plan, quienes se reunirán tantas veces como sea necesario. Los grupos de interés conformados prepararán insumos debidamente documentados que servirán para la formulación del plan.

Velar por la armonización de la gestión de cooperación internacional no reembolsable con los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial respectivo;

Conocer los informes de seguimiento y evaluación del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial presentado por el Presidente o Presidenta de la Parroquia.

Delegar la representación técnica ante la Asamblea.

Las demás que el Consejo Parroquial de Planificación establezca como necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Art.- 24.- Atribuciones del(a) Presidente(a) del Consejo Parroquial de Planificación.-
Tendrá las siguientes atribuciones:

Cumplir y hacer cumplir las normas que regulan la organización y funcionamiento del Consejo de Planificación ;

Convocar y presidir las sesiones del Consejo de Planificación

Suscribir las actas de reuniones, conjuntamente con el Secretario o Secretaria del Consejo de Planificación;

Formular el orden del día de las sesiones; y

Someter los asuntos aprobados por el Consejo a consideración de la Junta Parroquial o a la Asamblea Parroquial, cuando deban conocerlos, según sus atribuciones;

Las demás que el Consejo Parroquial de Planificación establezca como necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Art. 25.- Deberes y Atribuciones de las y los integrantes del Consejo Parroquial de Planificación.- Son deberes y atribuciones de las y los integrantes del Consejo los siguientes:

Asistir obligatoriamente a las sesiones del Consejo, o en su defecto comunicar con 72 horas de anticipación su inasistencia; a fin de que el Consejo convoque a su suplente.;

b) Intervenir en las deliberaciones, decisiones y dar cumplimiento a las Comisiones que se les encomendare

Consignar su voto en las sesiones; y,

Las demás establecidas por la Ley y esta resolución.

Las y los integrantes del Consejo Parroquial de Planificación no tendrán derecho a dietas o remuneración alguna, por su participación en las sesiones del mismo.

Art. 26.- Del funcionamiento del Consejo Parroquial de Planificación.-

El Presidente, convocará a reunión ordinaria del Consejo de Planificación, primeramente para diseñar los lineamientos, políticas y planes que darán como resultado el Plan de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial (PDOT) hasta el 09 de septiembre de cada año, luego de la asamblea Parroquial dispuesta por el COOTAD art. 238; posteriormente en forma cuatrimestral a fin de que cumpla con las funciones asignadas.

A sesiones extraordinarias la convocatoria la hará el Presidente por su iniciativa o a petición de al menos cuatro (4) de sus integrantes, para tratar una agenda específica que será detallada en la convocatoria.

Las convocatorias se harán con 48 horas de anticipación, en el caso de reunión ordinaria y 24 horas, en el caso de reunión extraordinaria.

Art. 27.- De las Comisiones Permanentes, Especiales u Ocasionales.- De conformidad al inciso final del Art. 327 del COOTAD, en coordinación con el literal n) del Art. 67 del mismo cuerpo legal, el Gobierno Parroquial integrara las Comisiones Permanentes y Especiales, en función de los proyectos y actividades que consten en el Plan de

Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Parroquial de Sinaí, de manera equitativa entre los vocales.

Cada comisión estará conformada por un Vocal designado por el Gobierno Parroquial, Quien la presidirá y un representante principal y suplente de la ciudadanía, que serán propuestos por la Asamblea Local y nombrados por el Gobierno Parroquial.

Para el nombramiento de delegados de la Asamblea Local a las Comisiones del Gobierno Autónomo Parroquial de Sinaí se deberá tomar en cuenta la competencia que tengan las personas para actuar en un tema específico, la igualdad de género, la afinidad de la organización que representa con los temas a tratarse y en general, el grado de aporte que puede brindar a la ejecución de un proyecto o a la resolución de un problema o conflicto en el Gobierno Autónomo Parroquial de Sinaí.

Art.- 28.-Atribuciones y responsabilidades de las Comisiones conformadas

En general, las Comisiones permanentes o especiales que se conformen en el GAPS, sin perjuicio de los temas específicos que le sean asignados, tendrán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

Analizar la planificación y organizar el trabajo para ejecutar los proyectos o actividades que les hayan sido asignados;

Evaluar y reportar semestralmente al CONAGOPARE-MS y al Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (CONAGOPARE) el nivel de satisfacción del GADPR de Sinaí , sobre el apoyo que recibe de estos Entes Asociativos, en los temas relacionados con su designación;

Mantener coordinación con la Asamblea Local para conseguir el apoyo en la ejecución de los proyectos o actividades encomendadas;

Presentar los informes en los plazos fijados por el Gobierno Parroquial Rural;

Sugerir ajustes a la planificación operativa anual y al presupuesto, cuando se determine que existen inconvenientes que impiden la ejecución de los proyectos o actividades asignados;

Las demás que le sean encomendadas por el Gobierno Parroquial.

DE LAS ASAMBLEAS CIUDADANAS

Art. 29.- De las Asambleas Locales Ciudadanas y demás mecanismos de organización y representación de intereses ciudadanos.-Se reconoce a las Asambleas Ciudadanas Locales según lo establece el Artículo 56 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana. Estarán reguladas conforme su propio reglamento y normativa, quienes formarán parte del sistema de participación ciudadana parroquial.

Las Asambleas Locales Ciudadanas, independientemente de los derechos que ejerzan dentro del sistema de participación, podrán ejercer los demás derechos conforme lo establece el Art. 60 de la LOPC y demás normas conexas.

DEL PRESUPUESTO PARTICIPATIVO

Art. 30.- Concepto.- El presupuesto es un proceso político y técnico de construcción y aplicación colectiva de los ciudadanos/as en el diseño, ejecución y veeduría del presupuesto municipal, permitiéndole a la ciudadanía tomar decisiones concertadas a cerca de la inversión pública de beneficio colectivo, constituyéndose en una de las herramientas que vincula a la población con el Gobierno Local, promoviendo un reparto equitativo, democrático y solidario de los recursos públicos.

Art. 31.- Objetivos.- El proceso de presupuesto participativo busca:

Dinamizar los espacios de Participación Ciudadana que están establecidos en la constitución

Fortalecer la participación de la ciudadanía

Transparentar el uso de los recursos municipales.

Fomentar una cultura de planificación y participación que promueva el cumplimiento de obligaciones, evitando las prácticas clientelares.

Fomentar mecanismos de exigibilidad y cumplimiento en relación con los derechos ciudadanos enmarcados en la Constitución y Leyes de la República.

Fortalecer las capacidades de participación recíprocas: individuales, organizativas e institucionales.

Art. 32.- Criterio de distribución.- El porcentaje que se pondrá a conocimiento y asignación de las comunidades, una vez deducido los siguientes gastos.

1. Obligaciones de la ENTIDAD.

.- Gasto corriente

.- Transferencias corrientes a entidades descentralizadas autónomas

.- Amortizaciones de créditos

Gastos en personal para inversión

El 1% para la Participación Ciudadana

El Presupuesto de Inversión parroquial se distribuirá de la siguiente manera:

1.- El 100% del Presupuesto de Inversión parroquial, se lo distribuirá en forma participativa, en función de las prioridades de inversión plasmadas en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la parroquia.

Art. 33.- Aprobación y reformas. Cuando se requiera establecer reformas a las asignaciones, dentro del período de ejecución del Presupuesto, se requerirá que la Asamblea Parroquial certifique que dicha reforma ha sido discutida y acordada con participación de los interesados, con las actas respectivas.

Art. 34.- Comunicación Social.- El Gobierno Autónomo Parroquial de Sináí se responsabiliza de establecer mecanismos de socialización, a través de los cuales se ponga en conocimiento de la ciudadanía de las decisiones que se tomen en los espacios de participación cantonal, y se aporte a la formación de la ciudadanía para dar sostenibilidad a la gestión participativa.

DE LOS MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL

De la Silla Vacía

Art. 35.-De la Silla Vacía.- En concordancia con el Art. 101 de la Constitución y 77 de la LOPC La Silla Vacía es un mecanismo de participación que otorga a quien la ocupa, voz y voto en las sesiones de los gobiernos autónomos descentralizados; tiene como propósito la participación de un o una representante de la ciudadanía en forma individual o colectiva, o de representantes de la Asamblea Ciudadana Local, y de otras formas de organización ciudadana, que en función de los temas a tratarse, hayan solicitado su acreditación en las sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia.

Art. 36.- De la convocatoria a las sesiones.- El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia, publicará (dependiendo del territorio se usarán los medios disponibles) con 96 horas de anticipación al desarrollo de la sesión ordinaria, el orden del día establecido para la misma, y 48 horas para la sesión extraordinaria.

Art. 37.- De la acreditación para ocupar la silla vacía.- Para ocupar la silla vacía, el ciudadano/a deberá reunir los siguientes requisitos:

Estar en goce de los derechos de ciudadanía;

En caso de representación de organización social, adjuntar delegación, o nombramiento emitida por parte de la organización de hecho o de derecho a la que representa, según los casos que corresponda;

Presentación de cédula de ciudadanía;

Para la acreditación se deben considerar los principios de inclusión, alternabilidad, interculturalidad, equidad de género y de generación, representatividad territorial, discapacidades y movilidad humana; además se garantizará la prevalencia del interés público por sobre el interés individual y particular.

Art. 38.- Procedimiento para la participación en la Silla Vacía.-

El interesado/a solicitará con al menos una hora de anticipación al día y hora de la sesión, en la que señalará el punto del orden del día en el cual tenga interés de participar

haciendo uso de la Silla Vacía, la solicitud estará dirigida a la primera autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial.

El Secretario del GAD Parroquial registrará la solicitud y por disposición del Presidente/a incorporará en el Orden del Día de la sesión, la participación del/a solicitante.

Si él o la solicitante a ocupar la Silla Vacía no cumplieren con los requisitos establecidos en el artículo anterior, la o el Secretario/a del Gad Parroquial dentro de las 48 horas posteriores a la recepción de la solicitud del ciudadano/a a ocupar la silla vacía notificará de manera motivada indicando causa o las razones por las cuales el o la solicitante no fue acreditado; así como también se establecerá el derecho a rectificar la falta de requisito para su integración a la sesión citada; para lo cual tendrá un plazo de 48 horas para presentar las pruebas de descargo; caso contrario no será considerado ni abalizada su presencia en dicha sesión.

En caso de que la solicitud de participación no hubiera sido atendida, el solicitante/a podrá presentar su queja o pedido al CPCCS.

Art. 39. Procedimiento para el caso de haber varios criterios entre los/as ciudadanos/as acreditados/as a ocupar la silla vacía.- En el caso de que las personas acreditadas para ocupar la silla vacía presenten posturas diferentes, se establecerá un mecanismo para consensuar su voto. No obstante, si no se llegara a consenso alguno en el tiempo determinado en la sesión, sólo serán escuchadas sin voto.

Art. 40.-Intervención exclusiva.- Quien participe en la Silla Vacía no podrá referirse a otros temas que no sea aquellos para los cuales fue acreditado. Es decir actuará con voz y voto en el punto del orden del día para el que solicitó hacer uso de la Silla Vacía.

Art. 41.- Registro.- El Secretario (a) del GAD Parroquial llevará un registro de las personas acreditadas que han utilizado el mecanismo de la silla vacía; así como de las sesiones en las que el mecanismo fue implementado, en el registro constará la identidad de quienes fueron acreditados y participaron y de quienes, aun estando acreditados no lo hicieron. Este registro será incorporado en el Informe de Rendición de Cuentas que se entrega anualmente al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Art. 42.- Responsabilidad.- Las personas que ocupen la Silla Vacía en las sesiones del GAD Parroquial no tendrán derecho a dietas por su participación y estarán sujetas a las responsabilidades de índole administrativa, civil y penal de conformidad con el Art. 311 del COOTAD.

De la Iniciativa Popular Normativa

Art. 43.- De la Iniciativa Popular Normativa.- Conforme lo establece el art. 06 del LOPC. Es la facultad que tienen los ciudadanos, que estén en goce de sus derechos políticos y las organizaciones sociales lícitas, para proponer la creación, reforma o derogatoria de acuerdos o resoluciones, ante el Gobierno Autónomo Parroquial de Sinaí

Para el ejercicio de esta facultad, se establecen los siguientes pasos, previstos en la Ley:

DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

Art. 44. Rendición de Cuentas-Definición.-Para efectos de esta resolución y su ámbito de aplicación, se entenderá a la Rendición de Cuentas y la Gestión Transparente como el proceso sistemático, deliberativo, participativo, democrático y universal, que involucra a la ciudadanía y a las autoridades, funcionarios y funcionarias que se encuentran obligados a rendir cuentas y de aquellos que desarrollen actividades de interés público en la parroquia. En este proceso interactivo, se informa y se evalúa sobre las acciones u omisiones en la administración de los recursos públicos y en la gestión en general de forma clara y veraz, con lenguaje asequible.

Art. 45.- Objetivos.- La rendición de cuentas tiene los siguientes objetivos:

Garantizar a la ciudadanía, el acceso a la información de manera periódica, permanente y oportuna con respecto a la gestión del GAD Parroquial;

Facilitar y promover el ejercicio del derecho de control social de las acciones u omisiones de las autoridades, funcionarios y demás servidores públicos del GAD Parroquial, y de aquellas personas naturales o jurídicas que manejen fondos públicos o desarrollen actividades de interés público en la parroquia;

Vigilar el cumplimiento de las políticas públicas en la Parroquia;

Prevenir, denunciar y combatir la corrupción y el mal gobierno en la jurisdicción de la Parroquia; y

Valorar y acoger las observaciones y sugerencias realizadas y presentadas por parte de la ciudadanía.

Art. 46.- Obligatoriedad.- Las autoridades electas (Presidente y vocales) están obligadas a rendir cuentas al menos una vez al año al final de sugestión anual y/o cuando la ciudadanía lo requiera, ante la asamblea ciudadana parroquial; espacio en el cual, se deberá incluir como punto del orden del día, en la primera sesión del año, la rendición de cuentas.

Los funcionarios públicos y las empresas privadas que prestan servicios públicos en la parroquia presentarán sus informes de rendición de cuentas, conforme el Artículo 60, numeral 4 de la Ley Orgánica de Participación Ciudadana.

Art. 47.- Materia de rendición de cuentas.- Se rendirá cuentas en temas relacionados con:

Propuesta o plan de trabajo planteados formalmente antes de la campaña electoral;

Planes estratégicos, programas, proyectos y planes operativos anuales;

Presupuesto general y presupuesto participativo;

Propuestas, acciones de legislación y políticas públicas;

Propuestas y acciones sobre las delegaciones realizadas a nivel local, nacional e internacional; y,

Las demás que sean de trascendencia para el interés colectivo.

Art. 48.- Proceso de rendición de cuentas.- El GAD Parroquial cumplirá con el siguiente proceso de rendición de cuentas:

Recopilar y procesar la información de la gestión del GAD Parroquial, según las temáticas objeto de rendición de cuentas;

Entregar la información materia de la rendición de cuentas a través de diferentes medios impresos, folletos, carteles, radio y otros, a la ciudadanía previo al acto de la rendición de cuentas, para que la ciudadanía pueda participar de manera informada y responsable;

Coordinar con la ciudadanía organizada a través de las asambleas locales ciudadanas para la ejecución del acto de rendición de cuentas;

Organizar los eventos de rendición de cuentas, a través de foros ciudadanos, mesas temáticas, talleres, preferentemente ante las asambleas ciudadanas, la Asamblea Parroquial del Sistema de Participación; y demás instancias que lo demanden.

Sistematizar las observaciones y propuestas de la ciudadanía con el fin de incorporar en la gestión de planes y programas del GAD Parroquial.

Art. 49.- Entrega del Informe al CPPCS.- Luego de concluir este proceso el GAD parroquial hasta el 10 de agosto de cada año, elaborará el informe final y lo remitirá al CPCCS, en un plazo máximo de 30 días, incorporando las sugerencias ciudadanas, cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley, en el formato que el CPCCS ha desarrollado para el efecto.