

Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado parroquia Membrillal, Cantón Jipijapa

Administrative management and its influence on the work performance of the employees of the decentralized autonomous government of the Membrillal parish, Jipijapa Canton

Yhonny Alberto Pincay-Mendoza¹
Universidad Estatal del Sur de Manabí - Ecuador
yhonny.pincay@unesum.edu.ec

Javier Leonel Toala-Santana²
Universidad Estatal del Sur de Manabí - Ecuador
toala-javier5610@unesum.edu.ec

Diana Katuska Peña-Ponce³
Universidad Estatal del Sur de Manabí - Ecuador
diana.pena@unesum.edu.ec

Martha Lorena Figueroa-Soledispa⁴
Universidad Estatal del Sur de Manabí - Ecuador
martha.figueroa@unesum.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.5.2003

V8-N5 (sep-oct) 2023, pp. 1022-1033 | Recibido: 02 de julio de 2023 - Aceptado: 31 de agosto de 2023 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3746-8304>

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3192-5084>

3 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6658-633X>

3 ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5479-0333>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La gestión administrativa es una de las actividades más importantes porque es el conjunto de procesos y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee la organización, con el fin de alcanzar y obtener los mejores resultados, teniendo como objetivo determinar de qué manera la gestión administrativa incide en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Membrillal, cantón Jipijapa. Su problemática presenta deficiencias por parte de los funcionarios de la institución, abordando las falencias en el manejo de las herramientas Tics, limitado liderazgo y escasa formación en el GAD, lo que refleja una débil gestión administrativa lo que provoca un bajo desempeño laboral. La metodología aplicada se sentó en el modelo BSC, la investigación reviste un carácter cualitativo y cuantitativo, tomando como base la investigación de campo, empleando los métodos deductivo, inductivo, estadístico y bibliográfico, para la recolección de datos se utilizó, la observación, entrevista y encuesta. Los principales resultados reflejan que existe una deficiente gestión administrativa afectando de forma de negativa el desarrollo parroquial, lo que la ciudadanía califica como regular el desempeño del presidente, considerando desde el 2019 hasta la actualidad los funcionarios no han ejecutado beneficio a la parroquia catalogando como baja gestión del gobernante.

Palabras clave: gestión administrativa, desempeño laboral, funcionarios, deficiencia, desarrollo parroquial

ABSTRACT

Administrative management is one of the most important activities because it is the set of coordinated processes and activities that help to optimally use the resources that the organization has, in order to achieve and obtain the best results, with the objective of determining what In this way, administrative management affects the work performance of the employees of the decentralized autonomous government of the Membrillal parish, Jipijapa canton. Its problem presents deficiencies on the part of the institution's officials, addressing the shortcomings in the management of ICT tools, limited leadership and little training in the GAD, which reflects weak administrative management, which causes poor job performance. The methodology applied was based on the BSC model, the research has a qualitative and quantitative nature, based on field research, using deductive, inductive, statistical and bibliographic methods, for data collection, observation, interview and survey. The main results reflect that there is a deficient administrative management negatively affecting the parish development, which the citizenry qualifies as regulating the performance of the president, considering from 2019 to the present the officials have not executed benefit to the parish, classifying it as low ruler management.

Key words: administrative management, work performance, officials, deficiency, parish development.

Introducción

La gestión administrativa es fundamental para garantizar el funcionamiento eficiente de una organización y lograr sus objetivos de manera efectiva. Implica una amplia gama de actividades y habilidades que se aplican en diferentes áreas y niveles dentro de la organización.

La gestión administrativa en el sector público reviste de gran importancia dado que se refiere a las actividades y procesos llevados a cabo por las instituciones gubernamentales para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y las tareas necesarias para el cumplimiento de los objetivos del sector público. Al igual que en el sector privado, la gestión administrativa en el sector público implica funciones como la planificación estratégica, la gestión de recursos humanos, la gestión financiera, el control de calidad y la coordinación de las tareas diarias.

En este sentido, la gestión administrativa tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados. A través de una gestión efectiva, se crean las condiciones y se implementan las estrategias necesarias para promover un entorno de trabajo favorable, motivar a los empleados, mejorar la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales.

Para la ejecución de la investigación fue necesario obtener argumentos que permitieron aclarar y afianzar las directrices a seguir, se tomó en consideración trabajos de diferentes autores e investigadores referentes a las variables de estudio, a continuación, encontramos varios criterios:

Siguiendo este orden de ideas, Carrillo y Guevara (2019) en el trabajo titulado “Modelo de gestión pública y desempeño laboral: caso de un municipio de Ecuador” menciona a la evaluación del desempeño laboral como una consideración fundamental para las empresas públicas o privadas, concluyen lo siguiente:

Que intentando identificar relaciones interpersonales entre alcaldía y colaboradores,

con el propósito de conocer la satisfacción laboral en relación a su área de trabajo y determinar así el grado de eficiencia en tanto al desempeño laboral. Para ello se aplicaron encuestas con las que se obtuvieron resultados mayormente positivos, lo cual se traduce a una buena gestión administrativa, destacando la importancia de un área de talento humano comprometido y eficiente, con disposición de ayudar a los miembros de la organización, de tal manera que se produzca un índice elevado de competitividad, promoviendo el buen desempeño laboral y por ende el alcance de los objetivos meta de la institución. Además de lo mencionado, los autores también consideran que para mayor conocimiento sobre la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral, es necesario llevar a cabo un estudio no solo cuantitativo, sino también cualitativo (págs. 60-62).

Por otro lado, Bautista y Delgado (2020) en la investigación denominada “Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal” establecen que:

La investigación se centra en los trabajadores de la municipalidad de San Martín, utilizando la encuesta para obtener los resultados. Con ello se evidenció que varias municipalidades no realizan eficientemente la gestión administrativa, esto es considerado debido a que estas devuelven anualmente un porcentaje considerable de los fondos destinados para la realización de proyectos. Por otro lado, por medio de entrevistas informales al personal administrativo, se conoció que la gestión de una planificación de actividades no se ha llevado a cabo durante el periodo en el que el virus COVID-19 atacó al mundo entero, provocando la dificultad para desarrollar estrategias adecuadas que atiendan necesidades de la ciudadanía, destacando también el hecho de que varios colaboradores desconocen sobre las responsabilidades que les confiere su cargo. Concluyendo que, según el análisis de los autores, una buena gestión administrativa influye en un buen desempeño laboral, sin embargo, este debe sentarse en las necesidades y considerar las solicitudes de los colaboradores, para que

sea evidenciado posteriormente la calidad y satisfacción de los mismos.

A partir de lo analizado hasta aquí, Carranza (2022), citando a Fayol, indica que la teoría administrativa se concentra en catorce principios: la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Remuneración de personal, Centralización, Jerarquía, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa, Unión de personal, Ejecución inmediata.

Ante lo cual, la gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la que se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas mediante labores que desempeñan, para ello la gestión administrativa se basa en el proceso de la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2014)

Es importante conocer cada uno de los procesos administrativos que están encaminando a la gestión administrativa relacionado con el desempeño laboral de los empleados, en donde se ha tomado en consideración los siguientes procesos.

1. Planificación: definir los objetivos de la organización, establecer las estrategias para alcanzarlos y elaborar planes de acción.

2. Organización: asignar tareas y responsabilidades a los miembros del equipo, establecer estructuras de comunicación y coordinación y asegurarse de que los recursos necesarios estén disponibles.

3. Dirección: motivar, guiar y supervisar a los empleados para que cumplan con sus funciones y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

4. Control: establecer sistemas de control para evaluar el desempeño, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

5. Gestión de recursos humanos: reclutamiento, selección, contratación, capacitación y evaluación del personal de la organización.

6. Gestión financiera: elaboración y seguimiento de presupuestos, control de costos, análisis financiero y gestión de activos.

7. Gestión de proyectos: planificación, ejecución y seguimiento de proyectos, asignación de recursos, coordinación de equipos y evaluación de resultados.

8. Gestión del tiempo: establecimiento de prioridades, programación de actividades y manejo eficiente del tiempo para maximizar la productividad.

La importancia de la gestión administrativa está en preparar a la organización de una manera anticipada, tomando en cuenta todos los medios e instrucciones que necesita para cumplir con sus objetivos y poder prevenir posibles problemas en el futuro.

En lo relacionado a la gestión administrativa y el desempeño laboral se consideran necesario los siguientes puntos:

1. Definición clara de roles y responsabilidades: Una buena gestión administrativa implica establecer y comunicar claramente las responsabilidades y las expectativas de cada puesto de trabajo. Esto proporciona a los empleados una comprensión clara de sus tareas y metas, lo que les permite enfocarse en sus funciones y desempeñarse de manera más efectiva.

2. Comunicación efectiva: La gestión administrativa eficiente se basa en una comunicación abierta y transparente. Esto implica proporcionar retroalimentación constante a los empleados, mantenerlos informados sobre los objetivos y los cambios organizacionales, y fomentar la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos. Una comunicación efectiva promueve la comprensión, la colaboración y la resolución de problemas, lo que contribuye a un mejor desempeño laboral.

3. Establecimiento de metas y seguimiento: La gestión administrativa implica establecer metas claras y alcanzables en colaboración con los empleados. Estas metas proporcionan dirección y enfoque, permitiendo a los empleados trabajar hacia resultados específicos. Además, se debe realizar un seguimiento regular del progreso hacia esas metas, lo que brinda oportunidades para corregir desviaciones y brindar reconocimiento por los logros alcanzados.

4. Desarrollo y capacitación: La gestión administrativa efectiva reconoce la importancia del desarrollo profesional y personal de los empleados. Esto implica proporcionar oportunidades de capacitación, ofrecer programas de desarrollo, fomentar el aprendizaje continuo y brindar retroalimentación constructiva para mejorar las habilidades y competencias de los empleados. Un enfoque en el desarrollo de los empleados contribuye a un mayor nivel de conocimientos y habilidades, lo que se traduce en un mejor desempeño laboral.

5. Reconocimiento y recompensas: La gestión administrativa puede establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para incentivar y motivar a los empleados. Esto puede incluir reconocimientos formales, incentivos económicos, oportunidades de crecimiento o beneficios adicionales. El reconocimiento y las recompensas adecuadas fomentan la satisfacción laboral, aumentan la motivación y mejoran el desempeño de los empleados.

6. Gestión del clima laboral: La gestión administrativa también tiene un impacto en el clima laboral y el ambiente de trabajo. Un buen clima laboral se caracteriza por la confianza, la colaboración, la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo. La gestión administrativa puede crear un entorno favorable al fomentar una cultura organizacional positiva, establecer políticas justas y garantizar la equidad en la asignación de recursos y oportunidades de desarrollo.

Santillán y Villanueva (2013), mencionan que la gestión administrativa tiene sus ventajas y desventajas que se nombran a continuación:

Ventajas

Investigar la estructura de la empresa, averiguando los diferentes cambios de importancia que se deben ejecutar.

Se pueden establecer las diferentes falencias en los métodos y procedimientos administrativos.

Permite establecer la confianza de los controles internos.

Realiza observaciones y propone recomendaciones.

Presta ayuda en las áreas administrativas con la realización de sus funciones.

Proporciona un esquema para la utilización de los recursos que dispone la organización.

Desventajas

Debido al costo que incurre la implementación de este sistema no todas las empresas pueden realizar una inversión.

El tiempo también es una causa por la que las empresas no la implementan.

No existe un sistema que nos permita medir la eficiencia y eficacia con el cuál están cumpliendo las funciones administrativas.

Para Moreno, Ramírez y Tamani (2017) el desempeño laboral son “las teorías que explican el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo la práctica y rendimiento”. El desempeño es la fijación de metas, en donde se busca una mejora en el procedimiento del trabajo estableciendo una estrategia para lograr los objetivos esperados.

El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y

ser prácticos y confiable. Moya & Upiachichua (2016) Los métodos más usados para evaluar el desempeño son:

A. Método de Escalas Gráficas: Consiste en la determinación de una serie de indicadores o rasgos relacionados con el rendimiento en el trabajo. El evaluador deberá decidir en qué grado el empleado cumple con esos indicadores o dimensiones.

B. Método de Incidentes Críticos: Consiste en la observación y posterior registro por parte del evaluador de aquellos comportamientos del empleado. Este método se basa en la determinación precisa de conductas que conducen al éxito.

C. Método de la Autoevaluación: Generalmente se usa como complemento o fase previa en la evaluación de profesionales y directivos. Es la propia persona la que se evalúa a sí misma, atendiendo a indicadores o parámetros preestablecidos para posibilitar posteriores comparaciones.

D. Método de Evaluación por Objetivos: Asociado al establecimiento de la administración por objetivos (APO). Este método se basa en el establecimiento previo de los objetivos a cumplir:

Se proponen los objetivos

Los períodos de cumplimiento de los mismos

Las fechas para la revisión de la consecución de los objetivos propuestos (pág. 26).

La administración pública dio lugar después de la revolución francesa, y que fue perfeccionada por Napoleón en cuanto a su legalidad y orden jurídico (Paredes , 2018)

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece: “El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de

esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo para así tener éxito en la organización” (Pedraza & Conde, 2010).

En la actualidad el poder Ejecutivo se encuentra conformado por el Presidente de la República del Ecuador, responsable de la administración pública del Ecuador, y está integrada por la Presidencia y Vicepresidencia de la República, los Ministerios de Estado y los demás organismos e instituciones necesarios para cumplir, en el ámbito de su competencia, las atribuciones de rectoría, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas nacionales y planes que se creen para ejecutarlas (Constitución de la República del Ecuador Art. 141, 2008).

La Teoría de la Administración Pública radica en el estudio de los aspectos administrativos del Estado. En donde corresponden los principios que manifiestan, de manera general, el ser y el devenir de la administración pública. El ser de la administración pública consiste en los elementos esenciales que la constituyen; el acontecer es su evolución hasta el presente (Guerrero, 2000).

Metodología

La investigación hace referencia a la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado parroquia Membrillal, cantón Jipijapa. La metodología que se emplea es el modelo BSC, utilizando el método cualitativo y cuantitativo, es una investigación de tipo descriptiva y de campo, utilizando el método deductivo, inductivo, estadístico y bibliográfico, para la recolección de datos se empleó: la observación, entrevista y encuesta.

Para poder identificar los factores actitudinales en el cumplimiento de las políticas y reglamentos internos que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD, se utiliza el modelo BSC para dar cumplimiento de este objetivo, dicho modelo está dividido en cinco bloques; el primer bloque

comprende creatividad, segundo bloque disciplina, tercer bloque presentación personal, cuarto bloque actitud corporativa y el último bloque responsabilidad e iniciativa. Donde serán encuestados los 6 trabajadores del GAD de la parroquia Membrillal. Se utilizó el método inductivo combinado con el método deductivo, bibliográfico y estadístico, estos resultados están en el anexo 3.

Para evaluar si se cumplió el tercer objetivo se aplica una encuesta a la ciudadanía para establecer el nivel de aceptación por parte de los ciudadanos sobre la gestión administrativa del presidente del GAD de la parroquia Membrillal apoyándose al modelo BSC, dicho modelo está dividido en cinco bloques; (1) creatividad, (2) disciplina, (3) presentación personal, (4) actitud corporativa, (5) responsabilidad e iniciativa.

La parroquia Membrillal cuenta con una población de 1029 habitantes, basándonos a la fórmula se encuestó a 279 personas de la localidad. Para ello se basó al método inductivo, deductivo y estadístico. Anexo 3 preguntas 15-29.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Método deductivo

Este método nos va a permitir precisar con claridad las actividades del proyecto investigativo, ya que radica desde las observaciones que se realicen de manera organizada al observar la gestión administrativa y cuál es el desempeño del personal que labora en el GAD de la parroquia Membrillal.

Método deductivo

Según Gómez (2004) el método deductivo consiste en la totalidad de reglas y procesos, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones finales a partir de enunciados supuestos llamados premisas si de una hipótesis se sigue una consecuencia y esa hipótesis se da, entonces, necesariamente, se da la consecuencia.

Se busca establecer una relación entre la teoría y el objetivo de estudio he indagar todas sus características y propiedades que podamos encontrar durante la investigación pudiendo así crear un análisis general y proporcionar conclusiones

Método estadístico

Según, (UNAM, 2019) el método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. En este artículo se explican las siguientes etapas del método estadístico: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis.

Este método se empleó en la tabulación de las encuestas debido a la información levantada y datos recabados en donde se consiguió la información precisa con datos evidentes y permitiendo llegar a los resultados de la investigación.

Método bibliográfico

La investigación bibliográfica o documental consiste en la revisión de material bibliográfico existente con respecto al tema a estudiar. Se trata de uno de los principales pasos para cualquier investigación e incluye la selección de fuentes de información. Se le considera un paso esencial porque incluye un conjunto de fases que abarcan la observación, la indagación, la interpretación, la reflexión y el análisis para obtener bases necesarias para el desarrollo de cualquier estudio (Matos , 2019).

El método bibliográfico nos permitirá recopilar y analizar información en diversas fuentes bibliográficas tales como libros, tesis y artículos científicos que ayudaron a fundamentar en el tema de investigación.

Para la recolección de datos se utilizó:

Observación

Por su parte, Sierra y Bravo (2019), la define como: “la inspección y estudio realizado por el investigador, mediante el empleo de sus

propios sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, de las cosas o hechos de interés social, tal como son o tienen lugar espontáneamente”.

Entrevista

Taylor & Bogan (1986) opinan que la entrevista es un conjunto de reiterados encuentros cara a cara entre el entrevistador y sus informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que los informantes tienen respecto a sus vidas, experiencias o situaciones. La entrevista se efectuó al presidente del GAD parroquial Membrillal para así ver cuáles son sus objetivos y problemática que presenta su administración.

Encuesta

Según Naresh (2004) Las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, dicho cuestionario está diseñado para obtener información específica. Esta encuesta fue dirigida a los trabajadores del Gad parroquial de Membrillal la cual costa de 6.

Población

La población estimada para este estudio corresponde a los 6 funcionarios del GAD rural Membrillal, con un total de población de 1029 habitantes aplicando la fórmula fueron encuestadas 279 habitantes, según investigación apreciable del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDyOT) de la parroquia Membrillal.

Mediante el empleo de la fórmula de muestreo finita se calculó una muestra de la población de la parroquia Membrillal, correspondiendo a 279 personas que fueron encuestadas.

Resultados

En base de los resultados obtenidos mediante entrevista y encuestas a los directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial, como a los habitantes de la parroquia Membrillal, con el objetivo de obtener

información de la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral.

Actualmente la parroquia Membrillal del Cantón Jipijapa cuenta con una población de 1029 habitantes. Respecto a las entrevistas y encuestas se evidenció que en el GAD parroquial existen deficiencias por parte de los funcionarios de la institución, entre otros.

El análisis de la entrevista se aplicó al presidente para conocer la situación del GAD donde se desarrolló una matriz FODA, que se puede ver en el anexo 2, la encuesta se aplicó a los funcionarios del GAD para poder verificar el cumplimiento de las políticas, basado al modelo BSC todas las preguntas están representadas al 100%, estos resultados están en el anexo 3, así mismo se aplicó una encuesta a la ciudadanía de la parroquia Membrillal a 279 personas de la localidad, utilizando el mismo modelo de BSC representadas al 100% ver en el anexo 3 preguntas 15-29.

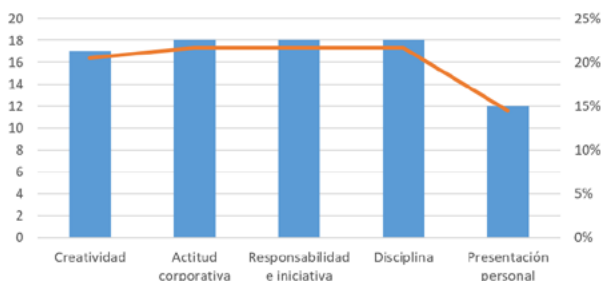
A continuación, se colocará una muestra de las preguntas de la entrevista y del formulario que se utilizó para levantar la información en el GAD de la parroquia Membrillal, obteniendo los siguientes resultados:

El análisis de la entrevista realizada al presidente del GAD para diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Membrillal, se logra determinar que el GAD está conformado por 6 personas que son: presidente, vicepresidente, primer vocal, segundo vocal, tercer vocal y un secretario tesorero, conformando comisiones permanentes y ocasionales, basándose a la COOTAD (Código de Organización Territorial Autonomía y Descentralización), recalando la importancia de la gestión administrativa para poder aplicar procesos administrativos de manera eficiente para el desarrollo de la parroquia aunque existe el bajo nivel de desempeño laboral por parte de los trabajadores, algunos de los miembros no tienen los conocimientos necesarios para poder desempeñar su función de trabajo pero consideran que la vida se trata de enseñanzas y afrontar retos

permanentes. Para ello se llevan capacitaciones por lo general cada seis meses principalmente en la parte administrativa del GAD, recalcando que existe pocos aliados estratégicos, mencionando que en su periodo administrativo ocurrió la pandemia a nivel mundial ocasionando una crisis económica y los proyectos no pudieron desarrollarse con normalidad por ello la ciudadanía lo vio como falta de interés por parte de la gestión administrativa del GAD por los pocos proyectos que se desarrollaron, con toda la información necesaria se logró desarrollar una matriz de análisis FODA., véase en el anexo 2.

En base del segundo objetivo para identificar los factores actitudinales en el cumplimiento de las políticas y reglamentos internos que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores del GAD, están representadas en el 100%, se detalla en la figura 1.

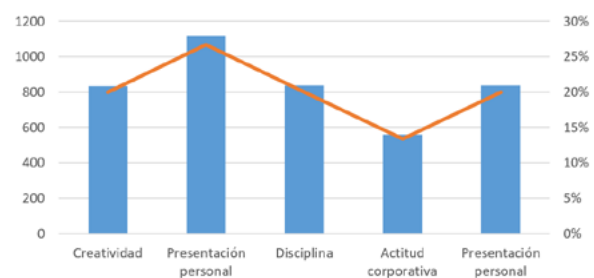
Figura 1
Factores actitudinales en el cumplimiento de las políticas



Respecto a la verificación de políticas en el gobierno autónomo centralizado de la parroquia Membrillal, las encuestas se dividieron en 5 bloques, de acuerdo, al modelo BSC, se realizó un consenso en el cual se obtuvo que en el primer bloque de creatividad, un 20% de los funcionarios públicos consideran importante llevar una planificación adecuada en coordinación con el gobierno cantonal, basándose a la ley de la COOTAD; en el segundo bloque sobre la actitud corporativa hace referencia que un 22% son los trabajos que han cumplido en su marco de competencias constitucionales y legales; en cuanto al tercer bloque de responsabilidad e iniciativa representando el 22% dentro de las funciones del presidente y vocales han tratado

de promover la organización y el desarrollo de la parroquia; en el cuarto bloque trata sobre la disciplina de los funcionarios representado en un 22%, en el quinto y último bloque sobre la presentación personal está representado en un 14% llevando a cabo una planificación para cada comisión formada en el Gad.

Figura 2
Aceptación de los ciudadanos sobre la gestión administrativa del presidente



Al establecer el nivel de aceptación por parte de los ciudadanos sobre la gestión administrativa del presidente del GAD de la parroquia Membrillal, también se llevó a cabo el mismo modelo de BSC que están representados en cinco bloques las mismas que se utilizó para realizar la encuesta a la ciudadanía y se detallaran a continuación; en el primero bloque sobre la creatividad representado en un 20% la ciudadanía desconoce las funciones que desempeña cada vocal es decir, no se tiene una buena comunicación con su parroquia; en el segundo bloque trata sobre la presentación personal con un porcentaje del 27% la ciudadanía considera que la administración 2019-2023 no ha desarrollado en si grandes beneficios para la ciudadanía; en el tercer bloque disciplina el 20% menciona que los funcionarios han hecho gestiones las cuales han permitido que la ciudadanía reciba talleres de aprendizajes; el cuarto bloque hace referencia a la actitud corporativa representado en un 13% la ciudadanía menciona que dentro del Gad no se efectúa ningún plan estratégico ante cualquier suceso que se pueda presentar en la parroquia; en el quinto y último bloque sobre la presentación personal equivalente a un 20% la ciudadanía hace referencia que los resultados en cuanto

al desarrollo de la parroquia no han sido muy favorables para la misma.

Discusión

En la investigación se evidencia que al no contar con personas capacitadas o preparadas existe debilidades en la gestión administrativa mostrando deficiente planificación en cada comisión y así mismo no cuenta con control de ingreso y salida del personal exponiendo la deficiente calidad de servicios que existe en la parroquia por parte de los administrativos.

Se identifica deficiente conocimientos referentes a las leyes que rigen al gobierno parroquial, al tener pocos aliados estratégicos y un bajo presupuesto por parte del Estado en los años posteriores los proyectos en su administración no pudieron efectuarse al 100% lo que la ciudadanía lo cataloga como falta de interés por parte de los líderes locales ocasionando que no se genere un desarrollo local en la parroquia.

La investigación realizada por Bautista y Delgado (2020) sobre “Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal” presentaron sus resultados:

Indican que la estructura organizacional tiene un efecto negativo significativo en el desempeño laboral de los empleados, los resultados demostraron que el 75% del desempeño laboral es bajo, esto se debe a que el control administrativo carece de planificación y organización, muchos de los colaboradores no tienen en claro sus actividades ni funciones, demostrando que el estrés laboral es alto en un 45% por falta de planificación es las actividades municipales.

Estos resultados alcanzados se asemejan con la investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Membrillal, se mostró que hubo una disminución en el desempeño laboral debido a la falta de planificación en el personal administrativo, a pesar que los legisladores han hecho todo lo posible para darle un mayor beneficio a la

parroquia, la ciudadanía muestra molestia ante el limitado proceso de gestión de los representantes del GAD.

Lo que la ciudadanía necesita es una buena gestión y reactivación para el desarrollo de la parroquia, aunque lamentablemente no existe un capital financiero que apoye su crecimiento tanto como en la agricultura, el turismo y la gastronomía que son los principales atractivos que tiene la parroquia, al reactivarlo traerá beneficios a la ciudadanía promoviendo fuentes de trabajo e ingresos económicos sustentables para las familias.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos mediante la entrevista realizada se diagnostica que la gestión administrativa tiene deficiencias en conocimientos administrativos, presentando pocos aliados estratégicos que permita el mejoramiento de la parroquia.

Para obtener una buena gestión administrativa se debe llevar una planificación, organización, dirección y control utilizando al máximo los recursos disponibles para poder alcanzar las metas adecuadamente.

La ciudadanía manifiesta que los funcionarios deben realizar reuniones con la colectividad para dar a conocer las funciones que realizan y trabajos que se efectúan en la parroquia, haciendo uso de quinto poder: La participación ciudadana a fin de que se conozcan las verdaderas necesidades del pueblo.

Se sugiere que realicen un plan de capacitación con temas relevantes a la administración, para adquirir conocimientos lo que ayudará a una mejor administración consolidando el desempeño administrativo de los funcionarios.

Referencias bibliográficas

Bautista Fasabi, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión

- municipal. *Ciencias Latina*, IV(2), 1737-1753.
- Carranza, A. (09 de Mayo de 2022). Recorre por la historia de la administración y empieza a organizar mejor tus actividades diarias! Obtenido de Future Talent Summit: <https://www.crehana.com/blog/negocios/historia-de-la-administracion/>
- Carrillo Brito, B. J., & Guevara Piedra, W. J. (2019). Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador. *MAPA: Revista de Ciencias Sociales y Humanística*, III(17), 42-66.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. 8va edición. México. Interamericana Editores S.A.
- Constitución de la República del Ecuador Art. 141. (2008).
- Gómez López, R. (2004). EVOLUCIÓN CIENTÍFICA Y METODOLÓGICA DE LA ECONOMÍA: Escuelas de Pensamiento. Obtenido de <https://www.eumed.net/coursecon/libreria/rgl-evol/index.html>
- Guerrero, O. (2000). LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Biblioteca digital. Obtenido de <http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/sites/csa/principio/leccion1.html#:~:text=La%20Teor%C3%ADa%20de%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica%20consiste%20en%20el%20estudio,devenir%20de%20la%20administraci%C3%B3n%20p%C3%ABlica.>
- Matos , A. (2019). Investigación Bibliográfica: Definición, Tipos, Técnicas. Obtenido de <https://s9329b2fc3e54355a.jimcontent.com/download/version/1545253266/module/9548086969/name/Investigaci%C3%B3n%20Bibliogr%C3%A1fica.pdf>
- Moreno Castro, L., Ramirez Cueva, K., & Tamani Valladares, G. (2017). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt.
- Moya Deza , C., & Upiachihua Puerta, K. (2016). RELACION ENTRE GESTION ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO DE LA FUERZA DE VENTAS DE LA EMPRESA QUÍMICA SUIZA – TRUJILLO PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2016.”. Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/81252483.pdf>
- Naresh, M. (2004). *Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado*. México: Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Paredes , J. (18 de 11 de 2018). Análisis de la evolución de la administración pública y su aplicación en la UPEC. *VISIÓN EMPRESARIAL* N° 8. doi:<https://doi.org/10.32645/13906852.775>
- Pedraza , & Conde. (Septiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Obtenido de *Revista Scielo*: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-010000300010#:~:text=Constituye%20la%20estrategia%20individual%20para,realizar%20cierto%20grado%20de%20esfuerzo.
- Santillán, J., & Villanueva , D. (2013). Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía poison S.A [Tesis de Ingeniería, Universidad Laica]. Obtenido de Repositorio Institucional: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/119/1/T-ULVR-0113.pdf>
- Sierra , & Bravo. (2019). Tesis de Investigación . Obtenido de LA OBSERVACIÓN: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/la-observacion.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20el%20Peque%C3%B1o,observar%20significa%20%E2%80%9Cexaminar%20atentamente%E2%80%9D.>

- Taylor, J., & Bodgan, H. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Obtenido de Buenos Aires: Paidós: http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf
- Torres, R. R. (2020). Manual de Investigación Documental. Tesis Plus.
- UNAM. (2019). El método estadístico. Obtenido de Métodos estadísticos : <https://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/83050-el-metodo-estadistico>