



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN CONAGOPARE,  
PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA PERIODO 2023”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de  
Licenciados en Gestión de la Información Gerencial

Autores:

Molina Altamirano María Fernanda

Muñoz Simbaña Edison Leonardo

Tutora:

Dra. Salguero Barba Nelly Germania

Latacunga – Ecuador

Agosto - 2023

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

### DECLARACIÓN DE AUTORÍA

“Nosotros Molina Altamirano María Fernanda y Muñoz Simbaña Edison Leonardo, declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN CONAGOPARE, PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA PERIODO 2023”, siendo. Dra. Salguero Barba Nelly Germania, Mg. Tutora del presente trabajo; y eximo expresarme a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.



.....  
Molina Altamirano María Fernanda  
C.I. 1727641506



.....  
Muñoz Simbaña Edison Leonardo  
C.I. 1724945959

## AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN CONAGOPARE, PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA PERIODO 2023", de Molina Altamirano María Fernanda y Muñoz Simbaña Edison Leonardo de la carrera de Gestión de la Información Gerencial, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto, 2023



---

Dra. Salguero Barba Nelly Germania.

**El Tutor**

## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

### APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, los postulantes: Molina Altamirano María Fernanda y Muñoz Simbaña Edison Leonardo con el título de Proyecto de Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN CONAGOPARE, PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA PERIODO 2023" han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto del 2023

Para constancia firman:



**Lector 1 (Presidente)**  
Nombre: MBA. Angelita Falconi.  
CC. 0502037674



**Lector 2**  
Nombre: Ing. Mónica Salazar  
CC. 0502138191



**Lector 3**  
Nombre: Wilson Trávez  
CC. 0501854855

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro eterno agradecimiento a Dios, a la virgencita del Quinche y al niño Jesús, que con sus bendiciones permitieron dar un escalón más en nuestras vidas, como no al destino, por haber acomodado todas las piezas de éste rompecabezas que nos guiará al éxito. También agradecemos a nuestros padres, quienes nos brindaron su apoyo incondicional desde el primer día que decidimos tomar este camino. Y como no, agradecemos a los docentes que participaron en este proceso de formación profesional con sus inigualables conocimientos, experiencias y anécdotas.

María Fernanda Molina y Leonardo Muñoz

## **DEDICATORIA**

Dedicamos nuestro esfuerzo y entrega a quienes nos regalaron la vida y las ganas de vivirla, a quienes forjaron nuestro carácter y nos enseñaron a siempre ser mejores, a nuestros queridos padres Rolando, María, con mucho amor.

María Fernanda Molina

## **DEDICATORIA**

Esta investigación está dedicada de todo corazón a Dios y como no a mis padres José Muñoz y Patricia Simbaña quienes encaminaron el rumbo de mi vida, soy bendecido por sus consejos, sus experiencias y todo lo que soy ahora se los debo a ellos, pues sin su apoyo incondicional no lo habría logrado, de igual manera por haber forjado como las personas que soy en la actualidad; mucho de mis logros se los dedico a ustedes entre los que se incluye este. Así mismo a mi familia en general por sus palabras de aliento y la confianza. A mis amigos y a una persona especial que llego a mi vida en esta muy bonita experiencia de formación profesional.

Leonardo Muñoz

# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**

## **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN CONAGOPARE, PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA PERIODO 2023”**

**Autor/es:** Molina Altamirano María Fernanda

Muñoz Simbaña Edison Leonardo

### **RESUMEN**

El presente trabajo investigativo se desarrolló con el objetivo de diagnosticar la Gestión Administrativa en CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga. La Gestión administrativa no es un tema que deba ser tomado a la ligera, puesto que, el gestionar de manera efectiva ayudará a la institución a la ejecución de diversas actividades orientadas a coordinar todos los recursos disponibles para dar cumplimiento con los objetivos establecidos. Uno de los principales propósitos de la investigación es colaborar en la mejora paulatina y exitosa de la Gestión Administrativa de CONAGOPARE Cotopaxi. Partiendo de factores importantes tomados de diversas teorías y pensamientos científicos de autores con conocimientos sobre el tema, por tal razón la metodología utilizada tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y aplicando estudios transversales, además de una investigación explicativa y de campo. También se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento denominado cuestionario, aplicado a los 10 funcionarios de la institución, el instrumento en mención está conformado por 23 preguntas en base a la gestión administrativa, asimismo está dividida en 5 dimensiones que establece la planificación, organización, dirección, control y gestión. El cuestionario nos ayudó a recabar información precisa sobre el estado actual en que se encuentra la organización. En los resultados del diagnóstico situacional se pudo identificar que la Gestión Administrativa de CONAGOPARE Cotopaxi presentó una serie de deficiencias como por ejemplo: poca participación de los colaboradores en la elaboración de planes y proyectos de la institución con el 30% de resultados negativos, por otro lado se detectó la falta de reconocimientos por el rendimiento laboral con un 50% de negatividad, además se identificó que existe poca utilización de herramientas para la toma de decisiones de acuerdo con el 40% de resultados y finalmente se determinó la falta de productividad en la solución de problemas con el 40 % de resultados desfavorables, siendo aquello un gran motivo para encaminar la propuesta investigativa que se enfocó en la elaboración de estrategias para el mejoramiento de la gestión administrativa en la institución CONAGOPARE Cotopaxi, dentro de las estrategias proporcionadas encontramos el fomentar una comunicación efectiva, incorporar el reconocimiento para el desempeño laboral, mejorar la toma de decisiones y mejora en la gestión de

CONAGOPARE Cotopaxi, cabe recalcar que cada una de las estrategias propuestas se encuentran conformadas de actividades, participantes, tiempos y costos respectivos para su futura implementación. También es válido acotar que la ejecución de las estrategias propuestas generara impactos económicos pues para la ejecución de las estrategias planteadas se requiere de una inversión económica considerable para una mayor efectividad, por otro lado el impacto técnico generado en los colaboradores también será notable, pues el equipo de trabajo deberá acoplarse a nuevas técnicas, conocimientos y requerimientos de las institución. Así mismo, cabe recalcar que los beneficiarios serán los colaboradores internos y externos de la organización. Por tal razón es importante exponer que el presente estudio aportará con la generación de nuevos conocimientos tanto para los profesionales de la institución, así como también para futuras investigaciones.

**PALABRAS CLAVES:** Administración, estrategias, gestión, institución, recursos.

# **TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI**

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

## **"ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE CONAGOPARE INSTITUTION, PROVINCE OF COTOPAXI, LATACUNGA CANTON, PERIOD 2023".**

Author(s): Molina Altamirano María Fernanda  
Muñoz Simbaña Edison Leonardo

### **ABSTRACT**

This research work was developed with the objective of diagnosing the Administrative Management in CONAGOPARE Province of Cotopaxi, Canton Latacunga. Administrative management is not a topic that should be taken lightly, since effective management will help the institution in the execution of various activities aimed at coordinating all available resources to comply with the established objectives. One of the main purposes of the research is to collaborate in the gradual and successful improvement of the Administrative Management of CONAGOPARE Cotopaxi. Based on important factors taken from various theories and scientific thoughts of authors with knowledge on the subject, for this reason the methodology used has a quantitative approach, with a non-experimental design and applying cross-sectional studies, in addition to an explanatory and field research. We also applied the survey technique and its instrument called questionnaire, applied to the 10 employees of the institution, the instrument in question is made up of 23 questions based on administrative management, it is also divided into 5 dimensions that establish planning, organization, direction, control and management. The questionnaire helped us to gather precise information on the current state of the organization. In the results of the situational diagnosis it was identified that the Administrative Management of CONAGOPARE Cotopaxi presented a series of deficiencies, for example: low participation of the collaborators in the elaboration of plans and projects of the institution with 30% of negative results, on the other hand it was detected the lack of recognition for work performance with 50% of negativity, in addition it was identified that there is little use of tools for decision making according to 40% of results and finally it was determined the lack of productivity in problem solving with 40% of unfavorable results, This was a great reason to direct the research proposal that focused on the development of strategies for the improvement of administrative management in the institution CONAGOPARE Cotopaxi, within the strategies provided we find the promotion of effective communication, incorporate recognition for job performance, improve decision making and improvement in the management of CONAGOPARE Cotopaxi, it should be noted that each of the proposed strategies are made up of activities, participants, times and respective costs for future implementation. It is also valid to note that the implementation of the proposed strategies will generate economic

impacts, since the implementation of the proposed strategies will require a considerable economic investment for greater effectiveness; on the other hand, the technical impact generated in the collaborators will also be notable, since the work team will have to adapt to new techniques, knowledge and requirements of the institution. It should also be noted that the beneficiaries will be the internal and external collaborators of the organization. For this reason, it is important to state that this study will contribute to the generation of new knowledge for the professionals of the institution, as well as for future research.

**KEY WORDS:** Administration, strategies, management, institution, resources.

## AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA INSTITUCIÓN CONAGOPARE, PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN LATACUNGA PERIODO 2023" presentado por: Molina Altamirano María Fernanda y Muñoz Simbaña Edison Leonardo egresados de la Carrera de: **Gestión de la Información Gerencial**, perteneciente a la **Facultad Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, agosto del 2023

Atentamente,

TANIA  
ELIZABETH  
ALVEAR  
JIMENEZ

Firmado  
digitalmente por  
TANIA ELIZABETH  
ALVEAR JIMENEZ  
Fecha: 2023.08.16  
10:14:47 -05'00'



Tania Alvear Jiménez

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC  
CI: 0503231763

## INDICE DE CONTENIDOS

|  |       |
|--|-------|
| PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....                    | i     |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....                        | ii    |
| AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ..... | iii   |
| APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN .....        | iv    |
| AGRADECIMIENTO .....                               | v     |
| DEDICATORIA .....                                  | vi    |
| DEDICATORIA .....                                  | vii   |
| RESUMEN.....                                       | viii  |
| ABSTRACT.....                                      | x     |
| AVAL DE TRADUCCIÓN .....                           | xii   |
| INDICE DE CONTENIDOS .....                         | xiii  |
| INDICE DE TABLAS .....                             | xviii |
| INDICE DE FIGURAS.....                             | xxi   |
| 1. INFORMACIÓN GENERAL.....                        | 1     |
| 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....                | 2     |
| 2.1 Formulación del problema.....                  | 3     |
| 2.2 Justificación.....                             | 3     |
| 3. Objetivos .....                                 | 4     |

|       |  |          |
|-------|--|----------|
| 3.1   | Objetivo general .....                                       | 4        |
| 3.2   | Objetivos específicos.....                                   | 4        |
| 4.    | <b>BENEFICIARIOS DEL PROYECTO .....</b>                      | <b>5</b> |
| 4.1   | Beneficiarios directos: .....                                | 5        |
| 4.2   | Beneficiarios indirectos:.....                               | 6        |
| 5.    | <b>FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA .....</b>               | <b>6</b> |
| 5.1   | Antecedentes de la investigación.....                        | 6        |
| 5.2   | Bases Teóricas .....   | 10       |
| 5.2.1 | La gestión administrativa.....                               | 10       |
| 5.2.2 | La Gestión.....  | 10       |
| 5.2.3 | Administración.....  | 10       |
| 5.3   | Procesos administrativos .....                               | 11       |
| 5.3.1 | Proceso de la gestión administrativa.....                    | 13       |
| 5.3.3 | Principios de la Gestión Administrativa .....                | 14       |
| 5.3.4 | Importancia de la Gestión Administrativa .....               | 15       |
| 5.3.5 | Indicadores de la gestión administrativa.....                | 16       |
| 5.4   | La Gestión Administrativa en las instituciones públicas..... | 16       |
| 5.5   | Comunicación efectiva .....                                  | 17       |
| 5.5.1 | Claridad.....  | 18       |
| 5.5.2 | Capacitación.....  | 18       |

|  |    |
|--|----|
| 5.5.3 Cultura organizacional positiva .....    | 19 |
| 5.6 Toma de decisiones .....                   | 19 |
| 5.6.1 Decisiones basadas en resultados .....   | 20 |
| 5.7 Trabajo en equipo .....                    | 21 |
| 5.8 Liderazgo .....                            | 22 |
| 5.8.1 Características de un líder .....        | 22 |
| 5.8.2 Dimensiones del variable liderazgo ..... | 23 |
| 5.9 Estrategia .....                           | 24 |
| 5.10 Desempeño Laboral .....                   | 25 |
| 5.10.1 Motivación .....                        | 25 |
| 5.10.2 Compromiso Laboral .....                | 26 |
| 5.10.3 Proactividad Laboral .....              | 27 |
| 6. METODOLOGÍA EMPLEADA .....                  | 27 |
| 6.1 Enfoque de la investigación .....          | 27 |
| 6.2 Modalidad básica de la investigación ..... | 28 |
| 6.2.1 Investigación bibliográfica .....        | 28 |
| 6.2.2 Investigación de campo .....             | 28 |
| 6.3 Diseño de la investigación .....           | 28 |
| 6.4 Nivel de la investigación .....            | 29 |
| 6.5 Instrumento .....                          | 29 |

|   |    |
|---|----|
| 6.7 Población .....                                     | 30 |
| 6.8 Muestra .....                                       | 31 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....            | 31 |
| 7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....         | 60 |
| 8. IMPACTOS .....                                       | 62 |
| 8.1 Impacto técnico .....                               | 62 |
| 8.2 Impacto económico .....                             | 63 |
| 8.3 Impacto social.....                                 | 63 |
| 9. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN.....                   | 64 |
| 9.1 Datos Informativos .....                            | 64 |
| 9.3 Instituciones Públicas .....                        | 65 |
| 9.4 CONAGOPARE Nacional .....                           | 66 |
| 9.5 Misión Y Visión CONAGOPARE Cotopaxi .....           | 67 |
| 9.5.1 Misión .....                                      | 67 |
| 9.5.2 Visión.....                                       | 67 |
| 9.6 Estructura Organizativa Nacional y Provincial ..... | 68 |
| 9.7 Justificación de la propuesta.....                  | 68 |
| 9.8 Objetivos de la propuesta .....                     | 69 |
| 9.8.1 Objetivo general.....                             | 69 |
| 9.8.2 Objetivos específicos .....                       | 69 |

|  |    |
|--|----|
| 9.9 Diagnóstico de los problemas obtenidos previo al levantamiento de la información realizada en la Institución ..... | 70 |
| 9.10 Estructura de la propuesta .....  | 72 |
| 9.10.1 Estrategia 1. Comunicación efectiva .....   | 73 |
| 9.10.2 Estrategia 2. Incorporar el reconocimiento para el desempeño laboral ...  | 75 |
| 9.10.3 Estrategia 3. Mejorar la toma de decisiones .....   | 77 |
| 9.10.4 Estrategia 4. Mejora en la gestión de CONAGOPARE Cotopaxi.....  | 79 |
| 10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....  | 82 |
| 10.1 Conclusiones .....  | 82 |
| 10.2 Recomendaciones .....   | 83 |
| 11. BIBLIOGRAFIA .....   | 85 |
| 12. ANEXOS .....   | 91 |

## INDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>TABLA 1</b> Actividades y sistemas de tareas en relación con los objetivos planteados.....  | 5  |
| <b>TABLA 2</b> Beneficiarios del proyecto.....   | 6  |
| <b>TABLA 3</b> Dimensiones de la encuesta.....   | 30 |
| <b>TABLA 4</b> Población de la Institución CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi .....  | 31 |
| <b>TABLA 5</b> ¿La institución tiene definida su misión y visión? .....  | 32 |
| <b>TABLA 6</b> ¿Se sienten comprometidos con la misión y visión de la institución? .....   | 33 |
| <b>TABLA 7</b> ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su institución? .....                                    | 34 |
| <b>TABLA 8</b> ¿Los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos de la Institución? .....                            | 35 |
| <b>TABLA 9</b> ¿La Institución cuenta con un plan estratégico y objetivos institucionales, y estos se difunden en la organización? ..... | 36 |
| <b>TABLA 10</b> ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?.....  | 37 |
| <b>TABLA 11</b> ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la institución? .....                             | 38 |
| <b>TABLA 12</b> ¿La Institución cuenta con un Manual de Organización y Funciones?..  | 39 |
| <b>TABLA 13</b> ¿La institución cuenta con una estructura organizativa adecuada? .....   | 41 |
| <b>TABLA 14</b> ¿Se delegan funciones a cada uno de los colaboradores para cumplir los objetivos institucionales? .....                  | 42 |
| <b>TABLA 15</b> ¿La Institución cuenta con un programa de capacitación anual o semestral?.....   | 43 |

|   |    |
|---|----|
| <b>TABLA 16</b> ¿En la institución se realizan actividades integradoras para la mejora de la relación laboral entre colaboradores?..... | 44 |
| <b>TABLA 17</b> ¿Se ofrecen reconocimientos a los colaboradores como retribución a sus logros y buen desempeño laboral? .....           | 46 |
| <b>TABLA 18</b> ¿Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución? .....   | 47 |
| <b>TABLA 19</b> ¿La institución maneja herramientas para la toma de decisiones efectiva? .....  | 48 |
| <b>TABLA 20</b> ¿Existe liderazgo directivo en la institución?.....   | 50 |
| <b>TABLA 21</b> ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de sus colaboradores?.....   | 51 |
| <b>TABLA 22</b> ¿Tienen un adecuado sistema de control preventivo en las actividades de la institución? .....                           | 52 |
| <b>TABLA 23</b> ¿En la institución se realiza un control de las actividades desarrolladas en equipos de trabajo?.....                   | 53 |
| <b>TABLA 24</b> ¿Se controla el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo dentro de la institución? .....                          | 55 |
| <b>TABLA 25</b> ¿La institución trabaja con documentos de gestión actualizados? .....   | 56 |
| <b>TABLA 26</b> ¿Los colaboradores conocen sobre los instrumentos de gestión de la institución?.....                                    | 57 |
| <b>TABLA 27</b> ¿La gestión de la institución, responde con proactividad a los problemas que se presentan?.....                         | 54 |
| <b>TABLA 28</b> Comunicación efectiva .....   | 74 |
| <b>TABLA 29</b> Incorporar el reconocimiento para el desempeño laboral .....  | 76 |
| <b>TABLA 30</b> Mejorar la toma de desiciones.....  | 78 |

|   |    |
|---|----|
| <b>TABLA 31</b> Mejora en la Gestión de CONAGOPARE Cotopaxi ..... | 80 |
|---|----|

## INDICE DE FIGURAS

|   |     |
|---|-----|
| <b>FIGURA 1</b> Procesos Administrativos .....  | 122 |
| <b>FIGURA 2</b> Principios de la gestión administrativa.....  | 14  |
| <b>FIGURA 3</b> Trabajo en equipo .....   | 21  |
| <b>FIGURA 4</b> Característica de los líderes Transaccionales y transformacionales.....   | 24  |
| <b>FIGURA 5</b> ¿La Institución tiene definida su misión y visión? .....  | 32  |
| <b>FIGURA 6</b> ¿Se sienten comprometidos con la misión y visión de la institución? ...   | 33  |
| <b>FIGURA 7</b> ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su institución? .....                                    | 34  |
| <b>FIGURA 8</b> ¿Los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos de la Institución? .....                            | 32  |
| <b>FIGURA 9</b> ¿La Institución cuenta con un plan estratégico y objetivos institucionales, y estos se difunden en la organización? ..... | 37  |
| <b>FIGURA 10</b> ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades? .....   | 38  |
| <b>FIGURA 11</b> ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la institución? .....                             | 39  |
| <b>FIGURA 12</b> ¿La Institución cuenta con un Manual de Organización y Funciones? .....  | 40  |
| <b>FIGURA 13</b> ¿La institución cuenta con una estructura organizativa adecuada? .....   | 41  |
| <b>FIGURA 14</b> ¿Se delegan funciones a cada uno de los colaboradores para cumplir los objetivos institucionales? .....                  | 42  |
| <b>FIGURA 15</b> ¿La Institución cuenta con un programa de capacitación anual o semestral? .....  | 43  |

|  |    |
|--|----|
| <b>FIGURA 16</b> ¿En la institución se realizan actividades integradoras para la mejora de la relación laboral entre colaboradores?..... | 45 |
| <b>FIGURA 17</b> ¿Se ofrecen reconocimientos a los colaboradores como retribución a sus logros y buen desempeño laboral?.....            | 46 |
| <b>FIGURA 18</b> ¿Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución? ....  | 47 |
| <b>FIGURA 19</b> ¿La institución maneja herramientas para la toma de decisiones efectiva? .....  | 49 |
| <b>FIGURA 20</b> ¿Existe liderazgo directivo en la institución?.....   | 50 |
| <b>FIGURA 21</b> ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de sus colaboradores?.....   | 51 |
| <b>FIGURA 22</b> ¿Tienen un adecuado sistema de control preventivo en las actividades de la institución? .....                           | 53 |
| <b>FIGURA 23</b> ¿En la institución se realiza un control de las actividades desarrolladas en equipos de trabajo?.....                   | 54 |
| <b>FIGURA 24</b> ¿Se controla el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo dentro de la institución? .....                          | 55 |
| <b>FIGURA 25</b> ¿La institución trabaja con documentos de gestión actualizados? .....   | 56 |
| <b>FIGURA 26</b> ¿Los colaboradores conocen sobre los instrumentos de gestión de la institución? .....                                   | 58 |
| <b>FIGURA 27</b> ¿La gestión de la institución, responde con proactividad a los problemas que se presentan?.....                         | 59 |
| <b>FIGURA 28</b> Ubicación de la Institución CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi..  | 64 |

|   |    |
|---|----|
| <b>FIGURA 29</b> Estructura organizativa de conformidad con las disposiciones de la constitución de la república..... | 68 |
| <b>FIGURA 30</b> Estructura del problema de investigación .....   | 70 |
| <b>FIGURA 31</b> Estructura de la propuesta de investigación.....   | 72 |
| <b>FIGURA 32</b> Constructo teórico para mejorar la gestión administrativa en CONAGOPARE Cotopaxi.....                | 81 |

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:**

La Gestión Administrativa en la Institución CONAGOPARE, Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga período 2023.

**Fecha de inicio:** Octubre 2022

**Fecha de finalización:** Agosto 2023

**Lugar de ejecución:**

Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga, Susana Donoso

**Facultad que auspicia**

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

**Carrera que auspicia:**

Carrera de Gestión de la Información Gerencial

**Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):**

**Grupo de investigación**

**Equipo de Trabajo:**

Estudiantes:

- Molina Altamirano María Fernanda
- Muñoz Simbaña Edison Leonardo

Tutora:

- Dra. Salguero Barba Nelly Germania

**Área de Conocimiento:**

Gestión Administrativa

**Línea de investigación:**

Administración y Economía para el desarrollo Sostenible de las Organizaciones.

**Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):**

Gestión Administrativa, servicio al cliente y TIC

**Tema**

La Gestión Administrativa en la Institución CONAGOPARE, Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga período 2023.

**2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Institución CONAGOPARE de la Provincia de Cotopaxi, del Cantón Latacunga, es una organización encargada de recolectar y solventar las necesidades de las parroquias de la provincia de Cotopaxi, pues sus principales funciones se encuentran enfocadas en velar por la autonomía y bienestar de sus representados, pues bien, para poder cumplir con sus funciones a cabalidad es muy necesaria una Gestión Administrativa de calidad.

La Gestión Administrativa comprende una serie de actividades direccionadas a la optimización de actividades y recursos que cooperan en el cumplimiento y alcance de los objetivos planteados por la institución. Sin embargo, éste tema en ciertas ocasiones es tomado a la ligera, tal es el caso de CONAGOPARE Cotopaxi, ya que gracias al conocimiento empírico del equipo de investigadores, obtenido mediante el diagnóstico correspondiente, se pudo determinar la existencia de ciertas dificultades internas que pueden generar grandes problemas para la organización.

En este caso los problemas afectan directamente a los procesos de desarrollo de CONAGOPARE, pues si hablamos de Gestión Administrativa obligatoriamente el enfoque se concentra en la gestión interna de la institución, creando poca productividad, mala utilización de los recursos de la organización, posibles fallas en la toma de decisiones y mayormente en el alcance de los objetivos organizacionales.

## **2.1 Formulación del problema**

¿Cómo incide la falta de gestión administrativa en el logro de los objetivos de la institución CONAGOPARE, ubicada en el cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi

## **2.2 Justificación**

En la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, en la Institución CONAGOPARE se lleva a cabo el desarrollo del presente trabajo investigativo direccionado a la Gestión Administrativa. Este tema de investigación permitirá colaborar en el perfeccionamiento de la gestión administrativa, en la generación de oportunidades y alcance de objetivos. Así mismo, la investigación también pretende mejorar la proactividad de los directivos y colaboradores de la organización.

Es importante señalar que la gestión administrativa constituye un factor relevante y por tanto se debe capacitar al personal en temas relacionados y afines, a fin de poder aprovechar el talento humano existente, logrando así una administración efectiva y de calidad, dotándolos de las herramientas necesarias, potenciando las habilidades, mismas que ayudarán a marcar la diferencia.

El tema de estudio, es de gran relevancia ya que se enfatiza en la habilidad de utilizar de forma eficiente los recursos disponibles a efecto de lograr las metas y objetivos planteados, sin embargo, es importante resaltar que el capital que manejen en su mayoría es limitado, razón por la cual nace la necesidad de saber administrarlos correctamente con la finalidad de lograr los resultados deseados.

Cabe recalcar que el proyecto investigativo es ejecutado en base a las necesidades percibidas en la institución CONAGOPARE, ubicada en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, razón por la cual se enfocará en mejorar puntos frágiles de la gestión administrativa. Se ha considerado que el tema en mención es de suma importancia para la misma, ya que es la representante de los intereses comunes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales, conforme consta en su misión institucional.

Con base a lo anteriormente anotado, es necesario acotar que los miembros del equipo de trabajo, al pertenecer a la Carrera de Gestión de la información Gerencial y de acuerdo con la malla curricular aplicada en su proceso de formación profesional, cuentan con altos conocimientos relacionados con las temáticas afines a la Gestión administrativa, encontrándose en la capacidad de gestionar, administrar, y aportar de manera significativa con la generación de alternativas de solución que contribuyan en las necesidades básicas de las instituciones, acompañadas de una toma de decisiones efectiva, encaminadas al logro de los procesos administrativos.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo general**

Proponer estrategias para mejorar la Gestión administrativa de la Institución CONAGOPARE, en la Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga.

#### **3.2 Objetivos específicos**

1. Identificar las bases teóricas que fundamentan la Gestión Administrativa.
2. Diagnosticar el estado actual de la gestión administrativa de la institución CONAGOPARE Cotopaxi.

3. Establecer estrategias para mejorar la gestión administrativa de CONAGOPARE Cotopaxi.

**TABLA 1**

*Actividades y sistemas de tareas en relación con los objetivos planteados*

| <b>Objetivo específico</b>   | <b>Actividades</b>  | <b>Cronograma</b>  | <b>Producto</b>  |
|--|---|--|--|
| Identificar las bases teóricas que fundamentan la Gestión administrativa.                        | Búsqueda y revisión de la información fuentes verídicas y confiables.             | Este objetivo tendrá un tiempo de duración de 5 semanas y se dará inicio el 03 de abril hasta el 05 de mayo.               | Marco teórico e información.                                       |
| Diagnosticar el estado actual de la gestión administrativa de la institución CONAGOPARE Cotopaxi | Aplicación de un instrumento de recolección de información y observación in situ. | El tiempo estimado para esta actividad es de 6 semanas es decir desde el 08 de mayo hasta el 16 de junio.                  | Análisis e interpretación de datos.                                |
| Establecer estrategias para la gestión administrativa de CONAGOPARE Cotopaxi.                    | Diseño de estrategias para la gestión administrativa en CONAGOPARE Cotopaxi.      | La etapa final se desarrollará a partir del 19 de junio hasta el 21 de julio. Teniendo un tiempo de duración de 5 semanas. | Estrategias para la gestión administrativa en CONAGOPARE Cotopaxi. |

*Nota:* Descripción de las actividades en base a los objetivos planteados.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

#### **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

##### **4.1 Beneficiarios directos:**

El proyecto de investigación tiene como beneficiarios directos a los colaboradores de la Institución CONAGOPARE de la Provincia de Cotopaxi. Específicamente refiriéndonos a los (10) trabajadores que representan al total de funcionarios del edificio matriz.

## 4.2 Beneficiarios indirectos:

Por otro lado, mediante la investigación se determinó que los beneficiarios indirectos son considerados aquellos usuarios de las 23 parroquias pertenecientes a la Provincia de Cotopaxi quienes acceden a los servicios que presta la Institución.

**TABLA 2**

*Beneficiarios del proyecto*

| <b>Directos</b>                       | <b>Hombres</b> | <b>Mujeres</b> |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| CONAGOPARE,<br>Provincia de Cotopaxi. | 7              | 3              |
| <b>Total</b>                          |                | <b>10</b>      |

*Nota:* La presente tabla da a conocer los beneficiarios directos de la institución CONAGOPARE Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

## 5. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

### 5.1 Antecedentes de la investigación

El presente trabajo tiene como antecedentes investigativos información obtenida de estudios realizados previamente por varios autores, así como la consultada en artículos indexados, proyectos de investigación, material documental e información disponible en el internet, misma que servirá de sustento científico para este proyecto de investigación.

Esta investigación estudia la gestión administrativa, por tanto es necesario definir teorías que permitan sustentar, conceptualizar y entender su relevancia, lo que redundará en beneficio de los colaboradores y sobre todo en el desempeño de la organización en su conjunto.

Para Karla Edith Medranda (2022), menciona en el trabajo investigativo titulado: **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA EMPRESA ASOPROCOMSAL DEL CANTÓN SAN VICENTE, PERÍODO 2019-2021”** determina que la gestión administrativa es una estrategia que esta orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. El estudio propone una metodología con enfoque cualitativo y cuantitativo al ser una investigación de tipo descriptiva, correlacional y de campo, que emplea un diseño no experimental, apoyada en los métodos inductivo, deductivo, bibliográfico y estadístico permitiendo el desarrollo del trabajo. En base a los resultados de investigación se consideró la gestión administrativa como el conjunto de las tareas y actividades coordinadas que permite a la utilización de los recursos de manera óptima por la empresa.

La investigación realizada por la autora antes mencionada genera un aporte satisfactorio al presente estudio, de manera que dichas investigaciones se enfocan en la gestión administrativa y la importancia del manejo adecuado de las actividades institucionales orientadas al cumplimiento de los objetivos.

Para Viviana Paredes en un estudio realizado en (2020), denominado **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DE SERVICIO QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS”** tiene como finalidad determinar el impacto de la gestión administrativa en la calidad de los servicio, a su vez, el enfoque que se utilizó en la investigación aplicado fue cuantitativo cuya hipótesis de investigación se comprobó a través de la prueba estadística correspondiente.

El estudio reunió las condiciones metodológicas de una investigación descriptiva correlacional; el resultado reveló que la gestión administrativa, se encuentra significativamente relacionada a la calidad de servicio, según el coeficiente de correlación de Spearman: 0,898 en la muestra total, lo cual determina una correlación positiva moderada fuerte.

Mediante la investigación desarrollada por la autora en mención, su aporte al presente trabajo investigativo es de gran apoyo, de manera que permite evidenciar que la gestión administrativa es la relación principal para que las organizaciones puedan crear, mantener, mejorar, producir, desarrollar la calidad de los servicios a los clientes de manera más eficiente y productiva.

En el trabajo titulado: **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA CON EL CRECIMIENTO EMPRESARIAL EN EL SECTOR CALZADO DEL CANTÓN CEVALLOS”** desarrollado por Belén Arellano y Carol Yanchapanta, (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre sus variables, considerando la apropiada implementación de los instrumentos y técnicas, para observar una mejora continua en cada uno de los procesos de la organización. Por tal razón, utilizó un enfoque de investigación cuantitativa que permitió la recolección de datos para la medición y análisis de las variables de estudio, realizadas a treinta dueños de las empresas de calzado del cantón Cevallos. Se implementó una investigación descriptiva mediante la aplicación de un cuestionario compuesto de catorce preguntas.

Se concluye que la gestión administrativa influye con el crecimiento empresarial del sector calzado del cantón Cevallos, debido a que existe una correlación positiva media, esto se determinó mediante la utilización del método de correlación de Pearson en software SPSS.

La investigación realizada por las autoras antes mencionadas genera un aporte eficiente al presente estudio, puesto que se enfoca en la importancia de manejar, coordinar y distribuir de manera correcta los recursos institucionales, es decir enfocado en la atención al cliente, el personal motivado y capacitado, como también una correcta infraestructura.

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V, en su trabajo denominado **“GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS”** aprobado en el año 2019 y avalado por la Universidad Técnica de Machala, cuyo objetivo es analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, en los momentos actuales, ésta investigación fue sistematizado a través de los métodos de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. En cuanto a los resultados, se determinó que los recursos humanos son el principal activo de una empresa. Al ser la presente investigación citada un material de alto valor de conocimientos, se tomó el siguiente fragmento sobre la denominación del término “Gestionar”.

En el desarrollo del trabajo investigativo se pretende obtener una adecuada gestión administrativa, dotando de herramientas necesarias a fin de aprovechar el talento humano, de manera que se pretenda obtener un enfoque para mejorar los procesos institucionales, que a su vez se pueda verificar resultados eficientes en base al desempeño de colaboradores tanto internos como externos, tomando en cuenta que la gestión administrativa se basa en la teoría, los métodos científicos y la investigación aplicada para respaldar sus prácticas y decisiones, con el objetivo de lograr una gestión eficiente y efectiva de las organizaciones.

## **5.2 Bases Teóricas**

### ***5.2.1 La gestión administrativa***

Para el autor Alencastro Arnulfo, la Gestión Administrativa “Se basa en la forma de optimizar y aprovechar los recursos para alcanzar los objetivos deseados, con la misma se definen dos fases, la mecánica comprendida por planeación y organización y la dinámica, por dirección y control” (p22).

En base a lo anteriormente anotado la Gestión Administrativa se puede contextualizar como la capacidad para alcanzar, definir y evaluar los objetivos institucionales conjuntamente con el apoyo de los procesos administrativos, de manera que se las actividades se efectúan mediante el óptimo uso de sus recursos para el cumplimiento de las metas, ya sean a corto, mediano y largo plazo.

### ***5.2.2 La Gestión***

Gestión, es la acción y efecto de gestionar: en el contexto empresarial, gestionar puede ser entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales. (Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019), p.165)

El término gestión comprende una serie de actividades definidas en base a las necesidades de una empresa, mismas que se encuentran orientadas a alcanzar el éxito empresarial mediante la consecución y cumplimiento de los objetivos determinados.

### ***5.2.3 Administración***

La administración comprende una serie de pasos que ayuda a las organizaciones al cumplimiento de los objetivos, de manera que para Manobanda y Váscones “La administración es una ciencia que se encarga de manejar, coordinar y supervisar todos los recursos y actividades dentro del emprendimiento para alcanzar las metas establecidas” (p. 11). Pues bien, en base a la información obtenida por los autores nos indican que es importante utilizar de manera correcta todos los recursos que permitan a la institución fortalecer y mejorar el desarrollo corporativo. Dicho sea de paso, la administración estudia a la organización y la manera cómo gestionan los recursos, procesos y resultados de sus actividades encaminada al cumplimiento de sus objetivos.

### **5.3 Procesos administrativos**

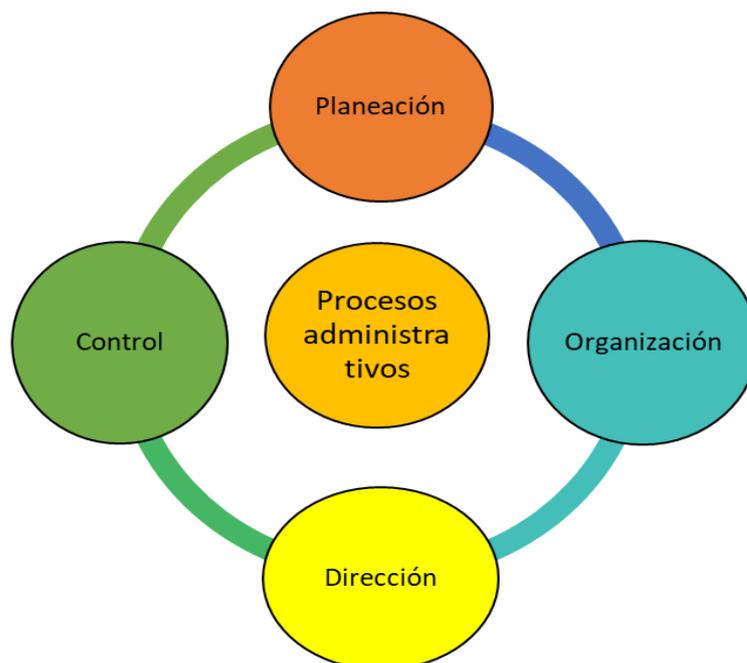
Se entiende que los procesos administrativos son pasos que ayudan resolver problemas administrativos, según (Chiavenato, 2014, cita por Sánchez Barrantes, 2022) da a conocer que “el proceso administrativo requiere el cumplimiento en cada etapa utilizando los elementos en la organización para el recurso humano, tecnológico y material para optimizar la labor empresarial y durante la gestión” (pp.11-12). En la que se conforma de cuatro fases principales que son:

- **Planificación:** se plantean los objetivos de la empresa; de esta manera se proyecta las funciones y actividades necesarias para cumplir con las metas. Además, se considera un punto importante para modificar o determinar metas futuras, que se pretenden alcanzar con la innovación de procesos que sean necesarios para lograrlo, es necesario evaluar el efecto a largo de la misma manera a cualquier contingencia que esto atrae.

- **Organización:** es la forma de estructurar la organización para conseguir las metas trazadas y la manera de hacer uso eficiente de los recursos. Asimismo, se mantiene en orden la distribución de los puestos para la reducción de gastos innecesarios.
- **Dirección:** está relacionada con los colaboradores; es decir, se trata de fomentar el trabajo en equipo para que asuman liderazgos y se logre poco a poco las metas, para ello se necesita la comunicación fluida y asertiva.
- **Control:** permite verificar las fases anteriores para reajustar los objetivos establecidos anteriormente. Además, se necesita realizar la comprobación, la revisión y comprobar que los resultados generales de la empresa para precisar el cumplimiento con una información fiable para tomar decisiones favorables a la empresa.

### **FIGURA 1**

#### *Procesos Administrativos*



*Nota:* El gráfico contiene las etapas referentes al proceso administrativo.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

Es importante tomar en cuenta que el proceso administrativo está conformado por una serie de pasos que ayudan a las instituciones al cumplimiento de metas y objetivos propuestos, además se considera indispensable para guiar la buena práctica de la gestión empresarial, es decir, que cada fase cumple una serie de actividades para mejorar, adaptar y solucionar problemas de las empresas de manera efectiva.

### ***5.3.1 Proceso de la gestión administrativa***

Belén Arellano y Carol Yanchapanta (2021), comparten las siguientes etapas para la ejecución del proceso de la gestión administrativa:

- Toma de decisiones: consiste en saber elegir entre varias opciones o también saber resolver problemáticas ya sean laborales, empresariales o personales. Una característica relevante al momento de la toma de decisiones es la comunicación y el arte de saber escuchar.
- Programación: se caracteriza por ser un instrumento en donde se programa metas, responsables, funciones, recursos útiles para el cumplimiento de los objetivos planteados de la empresa, sean a corto, largo o mediano tiempo.
- Comunicación: se define en compartir información en la organización para que las empresas funcionen correctamente, de tal motivo se necesita una información clara y rápida para no crear un ambiente negativo.
- Control: se basa en la verificación y/o cumplimiento de los objetivos establecidos en la organización o departamento, con la finalidad de observar si se han cumplido las metas u objetivos trazados al momento de la planeación.

- Evaluación: donde se compara los datos obtenidos, frente a los esperados, en un tiempo establecido con la finalidad de encontrar causas de comportamientos e implantar correcciones útiles y acertadas.

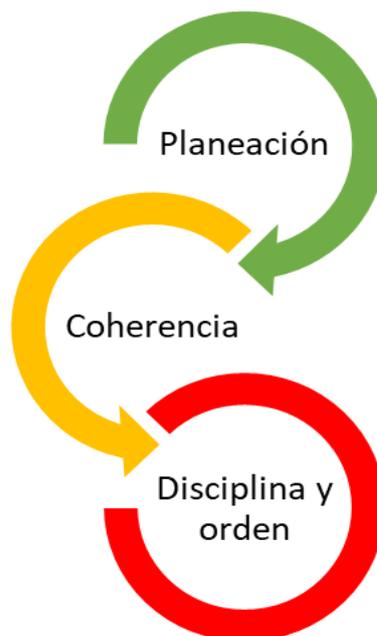
Una vez revisada la información anterior, es necesario indicar que cada uno de estos procesos cumple con funciones específicas y obligatorias, es por ello que su consideración dentro del proceso es primordial. Al ser concebido como un proceso es importante seguir el orden correspondiente para el desarrollo de las actividades empresariales o institucionales.

### ***5.3.3 Principios de la Gestión Administrativa***

Desde el punto de vista de Quiroga, (2020), citado por Aarón Rodríguez (2022) la gestión administrativa se rige por los siguientes principios:

#### **FIGURA 2**

#### *Principios de la gestión administrativa*



**Nota:** En la figura podemos identificar los principios de la gestión administrativa.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

La planificación como principio de gestión permite a las organizaciones establecer las actividades que se desarrollarán, con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, esto permite que cada actividad se cumpla en un plazo establecido. Por otra parte, debe existir coherencia en la asignación de tareas, responsabilidades y recursos, es decir que cada trabajador debe cumplir con la tarea planificada, utilizando los recursos necesarios en el tiempo estipulado. Del mismo modo, la disciplina y el orden permiten cumplir reglas para el desarrollo de las actividades planificadas de manera sistemática, ya que solo de esa manera se alcanzan los objetivos. (p.22)

De acuerdo a lo citado anteriormente se determinó que los principios administrativos ayudan a las instituciones a desarrollar sus actividades de forma ordenada, lo que permite alcanzar los objetivos con un mayor compromiso en el tiempo previsto, a través de un trabajo colaborativo.

#### ***5.3.4 Importancia de la Gestión Administrativa***

Para las instituciones es de gran importancia manejar de manera efectiva la gestión administrativa por tal razón Shulca (2023), establece que:

La gestión administrativa es de suma importancia para las empresas y organizaciones que se encuentran en constante crecimiento y desarrollo enfocado en el trabajo en conjunto con todos los integrantes de la organización en la que la consecución de los objetivos sea su principal razón de realizar las actividades de la mejor manera posible y cumpliendo con los roles designados dependiendo la experiencia y el conocimiento en su ámbito de trabajo. (p.27)

Podemos indicar que, manejar de manera eficiente y efectiva el área administrativa es de vital importancia, tomando en cuenta los diversos medios y recursos que necesitan las organizaciones para cumplir con los objetivos, al mismo tiempo disminuir los efectos negativos que permitan anticiparse ante posibles problemas.

### ***5.3.5 Indicadores de la gestión administrativa***

Los indicadores establecen una medición numérica basada en resultados, para Pallo (2023)

Los indicadores de gestión son parte integral del sistema de planeación y autoevaluación institucional, son un mecanismo sistemático para monitorear si la gestión se está cumpliendo de acuerdo a lo planificado. No se puede hablar de calidad si no se ha evaluado una gestión, por lo cual, contar con herramientas de medición del cumplimiento de las actividades de la organización, es buscar la mejora continua. (pp. 13-14)

Los indicadores de gestión administrativa son herramientas que permiten medir y evaluar el desempeño de una organización en términos de eficiencia, efectividad y cumplimiento de los objetivos establecidos. Estos indicadores proporcionan información cuantitativa y cualitativa que ayudan a los administradores a tomar decisiones encaminadas hacia la mejora en la gestión de la organización.

## **5.4 La Gestión Administrativa en las instituciones públicas**

Actualmente las instituciones públicas se enfrentan a grandes retos debido al contexto global en que se desarrollan, donde las exigencias incrementan día tras día, buscando mayor eficacia y eficiencia en el manejo adecuado de sus recursos.

Es importante resaltar que existe una pequeña diferencia entre la gestión administrativa ejecutada en las instituciones públicas y las empresas privadas, puesto que en el caso de las instituciones públicas, su desarrollo está totalmente ligado a la satisfacción de los ciudadanos y no a beneficios personales o individuales.

Un claro ejemplo de lo antes expuesto es encontrado en la parte documental y difusión de su información, tal es el caso de las instituciones públicas quienes se encuentran sujetas a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la cual estipula que todo ciudadano se encuentra en la potestad y derecho de solicitar cualquier tipo de información en cualquier entidad de carácter público. Además cualquier tipo de proceso que en la entidad sea realizado debe ser publicado en los medios de comunicación designados para su efecto.

Al contrario de lo que sucede en las empresas privadas, ya que éstas determinan las acciones de acuerdo a sus políticas de conformación institucional.

### **5.5 Comunicación efectiva**

De acuerdo a la autora (2021) hace referencia que “es lograr una comunicación efectiva para que el cumplimiento de las funciones de cada uno de los miembros de la Institución sea eficiente, expresando lo que queremos, en un ambiente empático y agradable” (p.18). En base a lo expuesto se considera que la comunicación asertiva es indispensable para las empresas e instituciones, ya que fomenta la buena relación entre directivos y colaboradores de forma clara, transparente, efectiva y directa. Así mismo proyecta una conexión efectiva que trasmite la obtención de éxito en la transmisión de ideas, criterios y sentimiento de manera parcial.

### **5.5.1 Claridad**

En base a lo mencionado por la autora Quesada (2005) en su investigación expone que:

La claridad del lenguaje y el estilo se afinca en el escogimiento apropiado de las palabras y la construcción acertada de las oraciones, de modo tal que el destinatario pueda comprender sin dificultad el pensamiento del emisor. Se considera como el atributo más destacado de la lengua española. (p. 31)

En base la información se puede determinar que la claridad es el factor claro que nos permite comprender y entender determinada información frente a diversos criterios y opiniones, no obstante la palabra claridad hace más comprensible y fácil de entender para diversas facetas, es decir para la solución de problemas.

### **5.5.2 Capacitación**

La capacitación es un factor indispensable para el cumplimiento de las tareas y proyectos con mejor efectividad.

El sistema de formación es el corazón de todas las actividades de aprendizaje y desarrollo en una organización. Incluye todo, desde la planificación cuidadosa de cada experiencia formativa hasta su implementación efectiva y el monitoreo constante de su progreso. La formación puede ser proporcionada de muchas maneras, incluyendo sesiones en persona, en línea, a través de e-learning y otros medios. (Gonzales, 2023, p. 39)

La capacitación es una serie de actividades planeadas a fines a las necesidades de las instituciones, es decir son acciones encaminadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de todos quienes conforman la organización. En términos

generales el principal objetivo de realizar estos ejercicios es potenciar el desarrollo y habilidades que generen mayor crecimiento efectivo personal y profesional.

### ***5.5.3 Cultura organizacional positiva***

La cultura organizacional prevalece como un conjunto de ideas y valores encaminados al cumplimiento de los objetivos, según Mena (2019) hace referencia que:

En la cultura organizacional no se restringe a la ideología, la identidad corporativa o a los métodos de dirección; es un fenómeno mucho más abarcador y enriquecedor, en el cual se involucran tanto los públicos internos como los externos, ya que se construye socialmente. (p. 4)

En cuanto a la información recabada la cultura organizacional posee características únicas y relevantes que mantienen a una entidad organizada, es decir estableciendo reglas que oriente a los colaboradores a ser partícipes de la empresa, como también a fortalecer el compromiso con esta.

## **5.6 Toma de decisiones**

Es el proceso mediante el cual se realiza la selección de alternativas con mayor posibilidad de resultados positivos ante un suceso o problema.

Para Castañeda (2021), la toma de decisiones en diversas organizaciones no se toma acertadamente, debido a que existen desconocimientos sobre el proceso y técnicas para decidir de forma acertada y asegurar el éxito de la organización. Las decisiones erradas pueden repercutir significativamente en los indicadores financieros de una empresa. (p.1)

De manera que, la toma de decisiones efectiva es esencial para lograr una administración exitosa, toda vez que permite a los administradores enfrentar los desafíos de manera estratégica, aprovechando las oportunidades y estableciendo una base sólida para el crecimiento y el éxito a largo plazo. La toma de decisiones bien fundamentada y reflexiva promueve una gestión eficiente de los recursos y fomenta la responsabilidad y la transparencia en toda la organización.

#### ***5.6.1 Decisiones basadas en resultados***

Las empresas acostumbran a tener reuniones semanales con sus empleados para tomar decisiones sobre la marcha, en este sentido Peña, Sánchez & Sancan (2022) menciona que:

El problema reside en cómo se adoptan las decisiones. A partir de ahora se pueden adoptar distintos planteamientos para el futuro empresarial basándose en los resultados obtenidos. Esto quiere decir que, como ha habido seguimiento de todo lo que está sucediendo, hay registros de ello. Y en base a estos registros se consiguen tomar mejores decisiones mediante el análisis de los escenarios anteriores, presentes y de la planificación a futuro. (p.124)

Al tomar decisiones basadas en resultados, se fomenta una mentalidad orientada hacia el logro de objetivos y metas institucionales y se promueve una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas. Estas decisiones permiten una gestión más efectiva, ya que se respaldan en datos concretos y en la evaluación objetiva del desempeño y el impacto de las acciones tomadas.

En efecto, uno de los procesos administrativos más importantes que deben manejar las organizaciones es la toma de decisiones, por lo tanto, manejar resultados

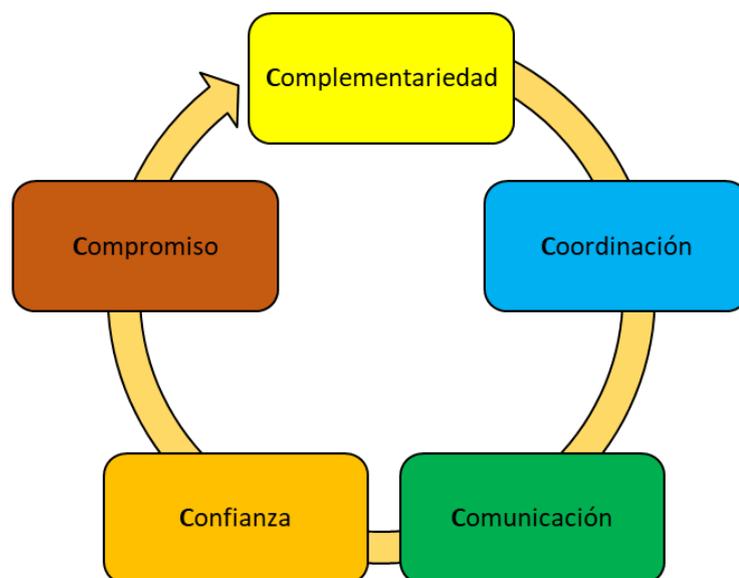
eficientes a lo planificado ayudará a identificar los indicadores de rendimiento que proyecta cada colaborador en cumplimiento de los objetivos a futuro.

### 5.7 Trabajo en equipo

Para el autor Ayovi (2019), el trabajo en equipo es concebido como “un sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose fundamentalmente en la necesidad de mejoramiento continuo y cambios que se han dado dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión” (p.60). En relación a la cita anotada anteriormente, se mencionan ciertas características propias del trabajo en equipo, de las cuales se toma como referencia el incremento de la productividad, ya que al existir la colaboración en las actividades y participación proactiva de cada uno de los miembros que conforma el equipo de trabajo las posibilidades de generar mayor efectividad en el cumplimiento de las metas establecidas incrementa notablemente.

**FIGURA 3**

*Trabajo en equipo*



*Nota:* En el gráfico se presenta que el trabajo en equipo maneja su funcionalidad basándose en las denominadas “5C”.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

## **5.8 Liderazgo**

Se determina como una disciplina personal y directiva para que un individuo pueda influir en la forma de ser y actuar de las personas, según Mayne (2022), el liderazgo requiere de un "conjunto de habilidades como visión, amor a las actividades, coraje y valor, la gran capacidad de comunicación, capacidad para identificar oportunidades y la energía; y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales"(p.20). El liderazgo es, por lo tanto, una enseñanza, quien la práctica tiene un compromiso consigo mismo, porque el verdadero dirigente ejerce una influencia especial en las personas que lo rodean.

Es importante señalar que el liderazgo en la gestión administrativa es importante porque proporciona dirección, coordina las actividades, toma decisiones informadas, motiva al equipo de trabajo, resuelve conflictos, es decir que un liderazgo efectivo contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales, manteniendo la cohesión del equipo y promoviendo un ambiente de trabajo positivo y productivo.

### ***5.8.1 Características de un líder***

Para Mayne (2022), unas de las cualidades más destacadas y valoradas en un líder son:

- Honradez
- Previsión del futuro
- Objetivos claros
- Buena comunicación de él hacia sus seguidores

- Carácter
- Coraje
- Credibilidad
- Comunicación
- Conocimiento
- Compromiso
- Comprensión
- Humildad

Es importante señalar que un líder debe ser visionario, íntegro, manejar una comunicación efectiva, ser empático, generar confianza, tener habilidades de resolución de problemas, tomando en cuenta que el liderazgo es un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo, en donde cada líder puede aportar desde su conocimiento, fortalezas y área de mejora únicas.

### ***5.8.2 Dimensiones del variable liderazgo***

La dimensión enfocada en las variables de liderazgo se desarrolla en base al conocimiento según Usca (2021), nos manifiesta que:

En lo que respecta a las dimensiones de la variable Liderazgo, como es el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y el liderazgo laissez faire, basado en los diferentes enfoques teóricos de liderazgo, se articulan con el fin de brindar soporte al trabajo investigativo y requirieron ser consideradas para la construcción del conocimiento. (p.14)

El liderazgo implica tener una visión clara de los objetivos y metas a alcanzar y ser capaz de comunicar de manera clara, persuasiva a sus colaboradores,

proporcionando un ambiente positivo de trabajo, reconociendo y recompensando los logros, fomentando así el crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Por otro lado, “el liderazgo transaccional implica sólo una relación de intercambio entre líderes y seguidores. El liderazgo transformacional se basa más en los cambios de valores, creencias y necesidades de sus seguidores“(Chiavenato, s.f., p. 363).

#### FIGURA 4

##### *Característica de los líderes Transaccionales y transformacionales*

| LIDERAZGO TRANSACCIONAL  | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL   |
|--|--|
| <b>1. Recompensas contingentes:</b><br>Intercambio de recompensas o promesas de recompensas por el esfuerzo y el buen desempeño. Reconocimiento del éxito. | <b>1. Carisma:</b><br>Proporciona visión y sentido de misión, infunde orgullo, genera respeto y confianza.   |
| <b>2. Administración por excepción (activa):</b><br>Procura e identifica desviaciones de las reglas y las normas para provocar acciones correctivas.       | <b>2. Inspiración:</b><br>Comunica elevadas expectativas, utiliza símbolos para concentrar esfuerzos, expresa propósitos importantes a través de medios simples. |
| <b>3. Administración por excepción (pasiva):</b><br>Interviene sólo cuando las normas no se cumplen.   | <b>3. Estimulación intelectual:</b><br>Promueve la inteligencia, la racionalidad y una cuidadosa solución de problemas.  |
| <b>4. Liberalidad (<i>laissez-faire</i>):</b><br>Renuncia a las responsabilidades, evita tomar decisiones, omite.  | <b>4. Consideración personal:</b><br>Ofrece atención personal, trata, asesora e impulsa individualmente.   |

*Nota:* Características que tiene un líder.

**Tomado de:** (Chiavenato, s.f., cuadrado 12.8, p. 363)

## 5.9 Estrategia

La estrategia organizacional se refiere al conjunto de decisiones y acciones planificadas que una organización implementa para alcanzar sus objetivos y cumplir con su misión. Es un plan integral y a largo plazo que guía las operaciones diarias de la organización y define su dirección futura.

Una estrategia organizacional proporciona una dirección clara y establece la forma en que una organización planea utilizar sus recursos y capacidades para alcanzar

los resultados deseados. Implica tomar decisiones importantes sobre la asignación de recursos, la elección de las actividades clave y la definición de la posición competitiva de la organización en su entorno.

Para los autores Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., & Merchan, V. en el año (2019), se proyecta al ámbito administrativo como “un conjunto de acciones organizadas para orientar a la institución al logro de los objetivos” (p.691). Por lo tanto, es importante exponer que una estrategia es considerada también como la clave del camino hacia el éxito organizacional, razón por la cual debe ser elaborada a precisión, tomando en cuenta los recursos necesarios que permitan a la institución ejecutar con eficacia.

## **5.10 Desempeño Laboral**

Esta temática conduce al rendimiento que los colaboradores muestran a la hora de realizar diversas actividades otorgadas. Por ende García (2023), determina que “el desempeño laboral es un comportamiento observable dirigido a un objetivo, y los individuos demuestran el deseo y la capacidad para realizarlo cuando el entorno es adecuado para lograr los objetivos” (p. 8). En base a la información recabada por la autora en mención, el desempeño laboral es sin duda la calidad que desarrolla el trabajador dentro de la institución al momento de ejecutar sus acciones asignadas, de la misma manera se evidencia las capacidades y habilidades profesionales que maximice la productividad de las organizaciones y conduzca al cumplimiento de los objetivos.

### ***5.10.1 Motivación***

La motivación es la combinación de diversas acciones tanto internas y externas que proyecta la práctica para alcanzar las metas deseadas.

La motivación es el elemento clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan los colaboradores, además de que cada integrante se sienta realizado en su desempeño laboral y se identifique con los valores de la empresa, el propósito es fomentar la participación para aportar nuevas ideas, crear nuevos retos y mejorar el enfoque de los empleados. (García, 2023, pp. 1-2)

De acuerdo a la información recabada un colaborador motivado va a ejercer sus tareas de manera más productiva y eficiente, por ende los servicios y rentabilidad de la institución se va a maximizar de manera positiva, no obstante el empleado que trabaje conjuntamente con las políticas y valores institucionales estarán direccionados a solventar dudas, innovar, crear ventajas competitivas y a la toma de decisiones con proyección a nuevas ideas de crecimiento corporativo.

#### ***5.10.2 Compromiso Laboral***

El tema hace referencia a un enfoque indispensable para la productividad de la organización, es decir para la autora Holguín (2023) establece que:

El compromiso laboral es un factor que mantiene a los empleados comprometidos con sus trabajos y con los objetivos y valores de la empresa.

Un empleado comprometido es alguien que siente pasión por su trabajo y lo demuestra poniendo más empeño en sus funciones. (p.10)

El compromiso laboral, es decir el talento humano es la parte indispensable para que las empresas e instituciones puedan alcanzar sus objetivos, no obstante los colaboradores comprometidos con la misión, visión, valores y políticas hacen que maximice la productividad de las organizaciones. Por otro lado el compromiso radica

en la motivación y la forma voluntaria que posee el profesional para desarrollar las funciones laborales de manera correcta y Productiva.

### ***5.10.3 Proactividad Laboral***

En constancia la proactividad es la parte esencial deseada por las Organizaciones, por ende Solana y Omar (2017) menciona que “la proactividad se asocia a un amplio espectro de resultados favorables, vinculados tanto al desempeño individual de los trabajadores como al éxito de las organizaciones” (p. 95). En cuanto a lo citado podemos mencionar que la proactividad es el cumplimiento efectivo de las metas. Es decir un colaborador con aptitudes eficientes proyecta mayor relevancia tanto en las competencia individual, la creatividad lo que enmarque al desarrollo de acciones que encaminen a la rentabilidad de las empresas e instituciones.

## **6. METODOLOGÍA EMPLEADA**

### **6.1 Enfoque de la investigación**

En este capítulo se va a presentar la estructura metodológica utilizada, así como el diagnóstico del problema y el análisis de la acogida de la propuesta, con la tabulación de datos obtenidos previo a la aplicación de instrumentos de recolección de información como la encuesta a directivos y funcionarios de CONAGOPARE Cotopaxi. Aplicando así un estudio con enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo de la investigación.

Para Sánchez en (2019) “la investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos” (p. 122). Éste tipo de estudio se encarga de realizar las mediciones objetivas, análisis

estadísticos y numéricos de las variables presentes en la investigación, por lo tanto para el efecto del presente proyecto, éste tipo de metodología cumple con los requerimientos del mismo, razón por la cual se optó por su utilización.

## **6.2 Modalidad básica de la investigación**

### ***6.2.1 Investigación bibliográfica***

La investigación bibliográfica permitió al equipo de trabajo recabar información detallada de los temas relacionados a la gestión administrativa, de manera que se realizó una búsqueda rigurosa en diferentes fuentes de información, tales como: tesis, artículos científicos, libros, entre otros, proporcionando una base sólida de conocimientos previos sobre los temas abordados en el proyecto de investigación.

### ***6.2.2 Investigación de campo***

En la investigación de campo se recopila información detallada y contextualizada directamente del entorno físico donde se encuentran los objetos de estudio, de manera que, permite recolectar datos reales y observar directamente las interacciones y dinámicas que ocurren en el lugar de estudio. Además, puede ayudar a descubrir nuevos aspectos o variables que no habían sido considerados previamente.

## **6.3 Diseño de la investigación**

Por otro lado, el tipo de diseño seleccionado es el no experimental. El diseño en mención, no permite la manipulación, modificación de variables y objetos de estudio, por lo que los objetos de estudio se intervienen en su esencia y naturaleza original. De manera que, los investigadores no tienen la potestad de manipular las variables, ya que pueden llegar a ser alteradas.

Como complemento del diseño enunciado, en cuanto a la perspectiva temporal de la medición, es importante anotar que también se utilizará como base el estudio transaccional o transversal. Un estudio transversal se refiere a la “comparación de determinadas características o situaciones en diferentes sujetos en un momento concreto” (Monjarás, et. al 2019). Por lo tanto, se entiende que la aplicación del instrumento utilizado para obtener información que facilite la caracterización del fenómeno y variables será realizada una sola vez en la investigación. (p.120)

#### **6.4 Nivel de la investigación**

De la misma manera se contará con la complementación de una investigación explicativa. “No sólo describe un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo, explicando el comportamiento de una variable en función de otra” (Monjarás, et. al 2019, p. 120). Por lo anotado anteriormente, se puede entender que este tipo de investigación presenta un enfoque de mayor profundidad, ya que identifica las causas medulares del apareamiento de un fenómeno u objeto de estudio considerando las variables establecidas.

#### **6.5 Instrumento**

Es importante mencionar que para la obtención de la información se aplicó la técnica de la encuesta, por ende Jiménez (2020) habla que “su función está centrada precisamente en recabar, documentar y describir el estado actual en el que se encuentra la población determinada en el momento de aplicar la misma” (p.63). Para el efecto, se realizó la aplicación de un cuestionario que constó de 23 preguntas relacionadas con la función de la Gestión Administrativa, enfocadas en el tipo y calidad de información que se requiere para el análisis del estudio. Estas 23 preguntas, se encuentran divididas en 5 dimensiones, con la finalidad de obtener percepciones específicas sobre las mismas. Para

una mejor comprensión a continuación se presenta la tabla de las dimensiones de la encuesta (**CUESTIONARIO**).

**TABLA 3**

*Dimensiones de la encuesta*

| N° | Dimensión     | Descripción  |
|----|---------------|--|
| 1  | Planificación | Es el establecimiento de metas y objetivos.  |
| 2  | Organización  | Se refiere a la distribución de actividades y responsabilidades de cada uno de los miembros de la institución.                     |
| 3  | Dirección     | Ésta dimensión se encarga de identificar la existencia de motivación, comunicación, integración, toma de decisiones y supervisión. |
| 4  | Control       | Consiste en verificar que cada una de las acciones planificadas y asignadas se cumpla adecuadamente.                               |
| 5  | Gestión       | Acciones y procedimientos realizados para alcanzar un objetivo.  |

*Nota:* En la tabla se representa la estructura a utilizar para el levantamiento de información.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

La encuesta previamente cuenta con una escala de calificación que inicia con una puntuación de 1 que menciona (Nunca) y finaliza con 5 anunciando (siempre). Éste tipo de delimitación proporciona información precisa y estandarizada para su análisis e interpretación futura.

## **6.7 Población**

En efecto para un proyecto es indispensable captar de manera correcta el objeto de investigación, según Guerra y Quintanilla (2020) menciona que “La población representa a la cantidad de personas que integran una empresa” (p.29). Cabe mencionar que la investigación realizó su enfoque en la Institución CONAGOPARE

de la provincia de Cotopaxi en el cantón Latacunga, misma que en éste caso es considerada como la población de estudio.

**TABLA 4**

*Población de la Institución CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi*

| <b>Población</b> | <b>N°</b> |
|------------------|-----------|
| Administrativos  | 4         |
| Técnicos         | 6         |
| <b>TOTAL</b>     | <b>10</b> |

*Nota:* Datos tomados del número de la población de la Institución CONAGOPARE Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

## **6.8 Muestra**

Ésta investigación no aplicó fórmulas de muestreo debido a que la población es pequeña, por lo tanto se ha tomado como muestra a la totalidad de colaboradores, es decir a la población de estudio, razón por la cual el instrumento de recolección de datos fue aplicado a los funcionarios administrativos y técnicos de la institución.

Uno de los criterios a considerar es que fueron tomados en cuenta colaboradores de ambos sexos. El personal tomado encuesta fue N=10 del total se selecciono por departamentos, es decir en el area administrativa 4 mujeres; y en el area operativa tenemos 6 hombres dando un total de 10 funcionarios.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

La presente encuesta fue dirigida a los colaboradores de la institución CONAGOPARE, ubicada en la Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, con el propósito de recolectar información y poder analizar la gestión administrativa que se aplica en la misma, obteniendo los siguientes resultados:

## Dimensión Planificación

**TABLA 5**

*¿La institución tiene definida su misión y visión?*

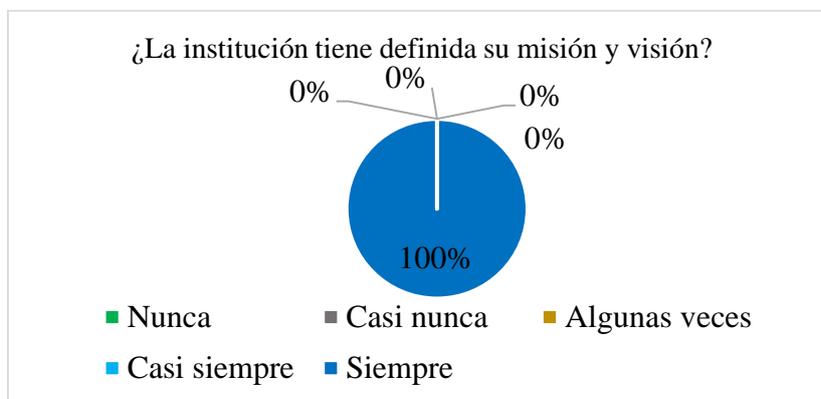
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 0          | 0%          |
| Casi nunca              | 0          | 0%          |
| Algunas veces           | 0          | 0%          |
| Casi siempre            | 0          | 0%          |
| Siempre                 | 10         | 100%        |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 5**

*¿La Institución tiene definida su misión y visión?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

## Análisis e interpretación

En el gráfico 1, mediante el levantamiento de información se identificó que en su totalidad, es decir el 100% de los encuestados responde que la institución si cuenta con su misión y visión definida, por tal razón, es importante mencionar que la misión de CONAGOPARE es representar los intereses comunes de los Gobiernos autónomos

Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Cotopaxi, así mismo, su visión es ser una institución referente a nivel nacional en el desarrollo de sus actividades.

**TABLA 6**

*¿Se sienten comprometidos con la misión y visión de la institución?*

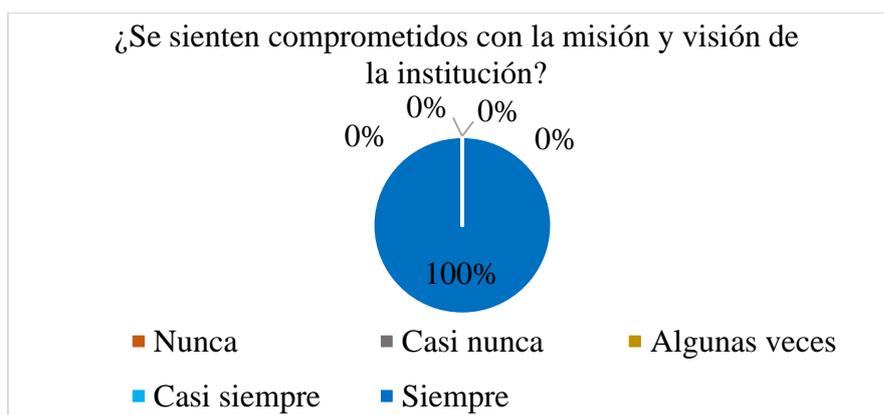
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 0                 | 0%                |
| Casi siempre                   | 0                 | 0%                |
| Siempre                        | 10                | 100%              |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 6**

*¿Se sienten comprometidos con la misión y visión de la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En el gráfico 2, se pudo evidenciar mediante la investigación, que el total de funcionarios encuestados, es decir 100% respondieron que si se sienten

comprometidos con la misión y visión de la institución, por esta razón, todos los funcionarios quienes forman parte de CONAGOPARE cumplen de manera comprometida los objetivos y las actividades encaminadas al crecimiento y desarrollo.

**TABLA 7**

*¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su institución?*

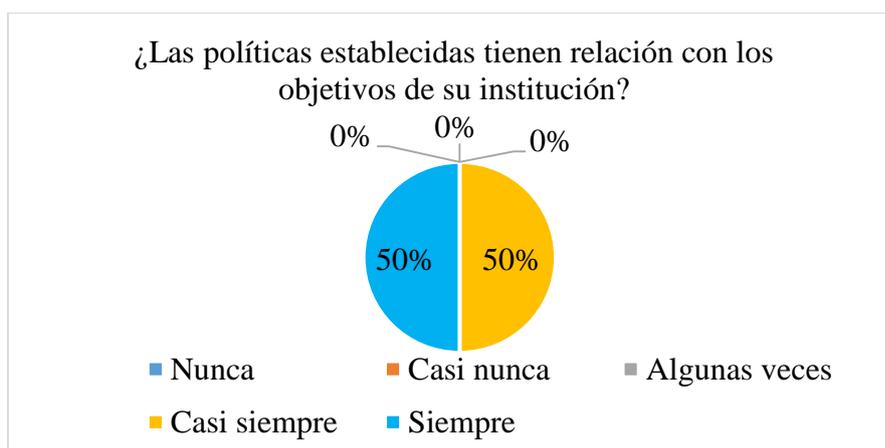
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 0                 | 0%                |
| Casi siempre                   | 5                 | 50%               |
| Siempre                        | 5                 | 50%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 7**

*¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la gráfica 3, se identificó mediante la ejecución del instrumento de recolección de información, que el 50% de personas encuestadas menciona que casi siempre las políticas tienen relación con los objetivos institucionales, mientras que, el otro 50% responden que siempre va de la mano las políticas para los cumplimientos de sus objetivos. Por tal razón, los indicadores demuestran que la institución si maneja de manera coordinada las políticas en cumplimientos de sus actividades.

**TABLA 8**

*¿Los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos de la Institución?*

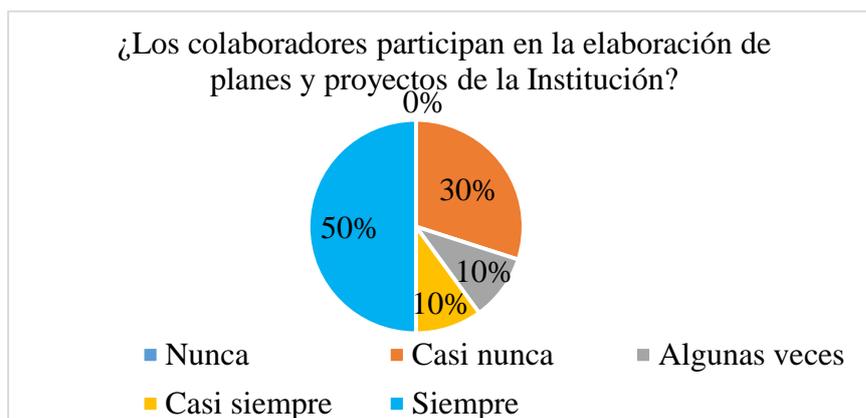
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 0          | 0%          |
| Casi nunca              | 3          | 30%         |
| Algunas veces           | 1          | 10%         |
| Casi siempre            | 1          | 10%         |
| Siempre                 | 5          | 50%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 8**

*¿Los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos de la Institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 4, mediante la recolección de la información, se pudo observar que el 50% siendo el valor más alto responden que siempre los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos en la institución, el 30% casi nunca participa, un 10% algunas veces y un 10% casi siempre tienen participación en las actividades institucionales. De los datos obtenidos se manifiesta que en su gran mayoría los colaboradores si tienen participación en la elaboración de los proyectos, mientras que, con un porcentaje menor responden que casi nunca participan, ya que la toma de decisiones lo maneja en base a una asamblea general con respecto a las necesidades de las parroquias.

#### **TABLA 9**

*¿La Institución cuenta con un plan estratégico y objetivos institucionales, y estos se difunden en la organización?*

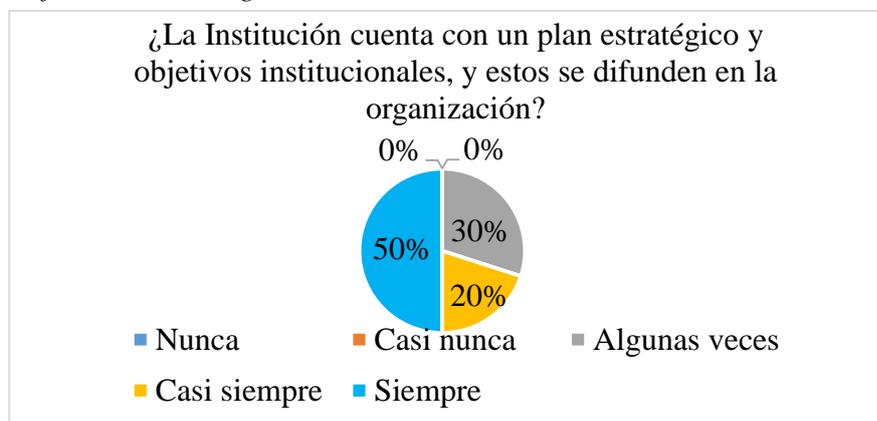
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 3                 | 30%               |
| Casi siempre                   | 2                 | 20%               |
| Siempre                        | 5                 | 50%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 9**

*¿La Institución cuenta con un plan estratégico y objetivos institucionales, y estos se difunden en la organización?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 5, se determinó que el 50% mencionan que siempre la institución difunde a los colaboradores la existencia de un plan estratégico, mientras que el 30% manifiesta que algunas veces lo realizan, por otro lado el 20% responde que casi siempre lo socializan. De los datos obtenidos la entidad si cuenta con un proceso estratégico para el desarrollo y ejecución de sus actividades.

**TABLA 10**

*¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?*

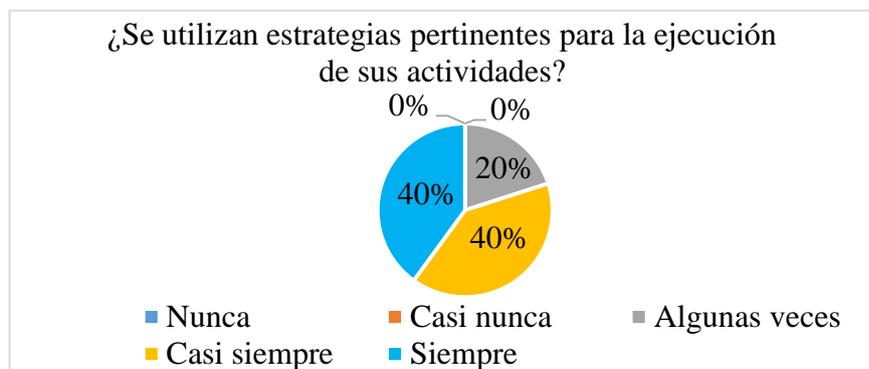
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 2                 | 20%               |
| Casi siempre                   | 4                 | 40%               |
| Siempre                        | 4                 | 40%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

Elaborado por: Molina Y Muñoz 2023.

### FIGURA 10

*¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

Elaborado por: Molina Y Muñoz 2023.

### *Análisis e interpretación*

En la figura 6, el 40% de encuestados responden que siempre se hace uso de las estrategias para el desarrollo de las actividades, asimismo el 40% menciona que casi siempre se utiliza, y un 20% algunas veces. De los datos obtenidos el mayor porcentaje de funcionarios si utilizan estrategias en la ejecución de sus actividades.

### **Dimensión Organización**

**TABLA 11**

*¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la institución?*

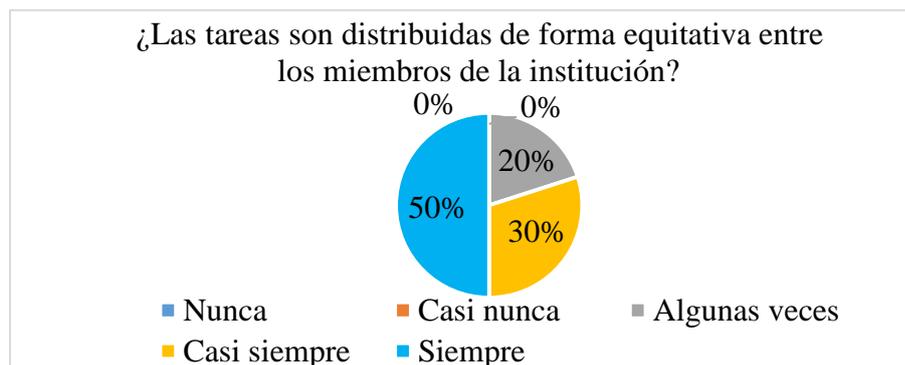
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 2                 | 20%               |
| Casi siempre                   | 3                 | 30%               |
| Siempre                        | 5                 | 50%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### FIGURA 11

*¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### Análisis e interpretación

En la figura 7, se determinó que el 50% de encuestados mencionan que siempre las tareas son distribuidas de manera equitativa, mientras que el 30% determinan que casi siempre y un 20% menciona que algunas veces. De los datos obtenidos la mayoría responden que las actividades si son distribuidas de manera imparcial, es decir la institución distribuye las actividades en base a las funciones de cada colaborador.

**TABLA 12**

*¿La Institución cuenta con un Manual de Organización y Funciones?*

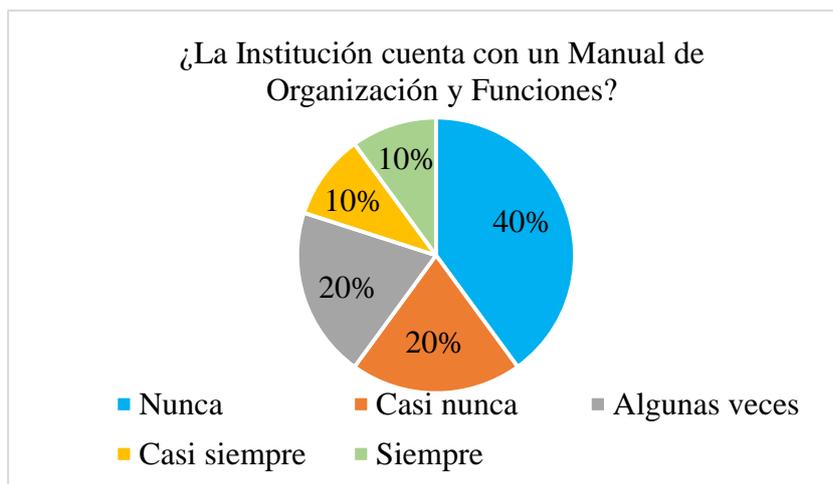
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Nunca                   | 4          | 40%        |
| Casi nunca              | 2          | 20%        |
| Algunas veces           | 2          | 20%        |
| Casi siempre            | 1          | 10%        |
| Siempre                 | 1          | 10%        |
| <b>TOTAL</b>            | 10         | 100%       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

## FIGURA 12

*¿La Institución cuenta con un Manual de Organización y Funciones?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### Análisis e interpretación

En la figura 8, mediante el levantamiento de información, se determinó que el 40% siendo el valor más alto, responden que nunca se ha utilizado un manual como guía para realizar las actividades, el 20% menciona que casi nunca lo han utilizado, el 20% algunas veces, un 10% casi siempre y un 10% siempre. De los datos obtenidos la mayor parte de funcionarios que trabajan en CONAGOPARE responden que no cuentan con un manual de organización que facilite una mayor productividad en el desarrollo de sus funciones, toda vez que ellos dependen de las disposiciones de CONAGOPARE Nacional y en las políticas que manejan no es necesario su implementación.

**TABLA 13**

*¿La institución cuenta con una estructura organizativa adecuada?*

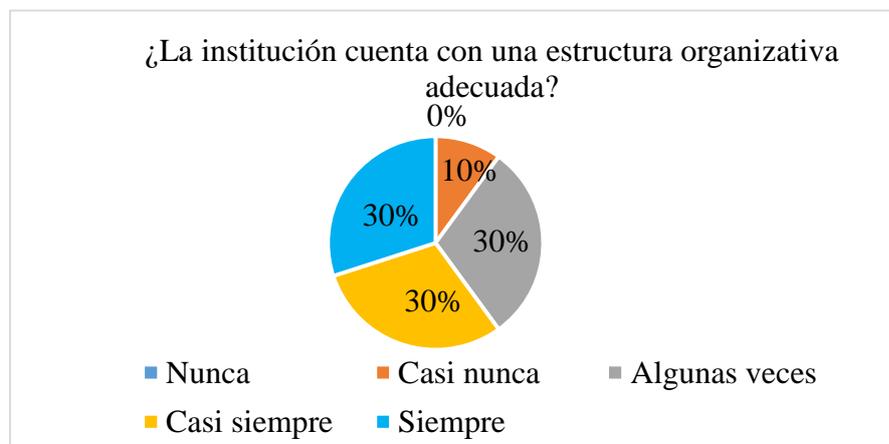
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 1                 | 10%               |
| Algunas veces                  | 3                 | 30%               |
| Casi siempre                   | 3                 | 30%               |
| Siempre                        | 3                 | 30%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 13**

*¿La institución cuenta con una estructura organizativa adecuada?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 9, mediante la ejecución del instrumento de información, se arrojaron los siguientes resultados, el 30% mencionan que siempre la institución cuenta con una estructura adecuada, de igual manera el 30% responde que casi siempre, el mismo 30% manifiesta que algunas veces, y únicamente el 10% menciona

que casi nunca. De los datos obtenidos la mayoría de los porcentajes responde que la institución si cuenta con una estructura organizativa enfocada en las necesidades de CONAGOPARE Cotopaxi, es decir si manejan dicho organigrama de manera general.

**TABLA 14**

*¿Se delegan funciones a cada uno de los colaboradores para cumplir los objetivos institucionales?*

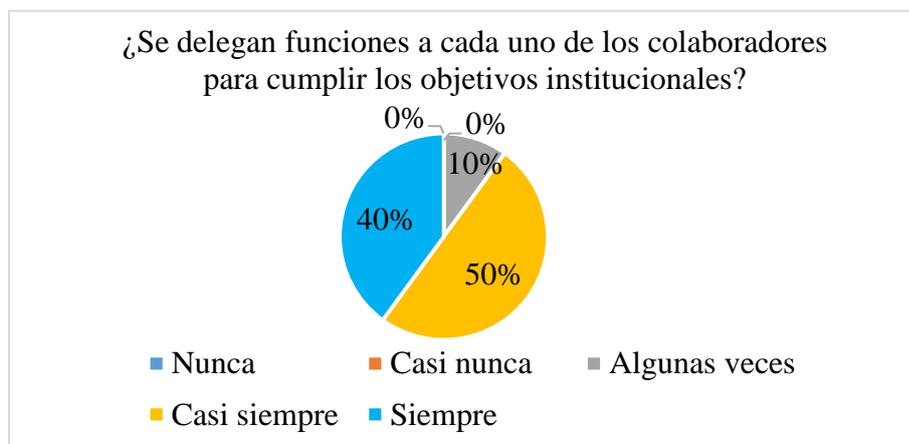
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 0          | 0%          |
| Casi nunca              | 0          | 0%          |
| Algunas veces           | 1          | 10%         |
| Casi siempre            | 5          | 50%         |
| Siempre                 | 4          | 40%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 14**

*¿Se delegan funciones a cada uno de los colaboradores para cumplir los objetivos institucionales?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

## **Análisis e interpretación**

En la figura 10, se pudo identificar mediante la recolección de datos que el 50% responde que casi siempre la Institución delega tareas a sus funcionarios, mientras que, el 40% responde que siempre delegan las actividades, seguido del 10% que responde algunas veces. En base a los datos obtenidos el mayor porcentaje de encuestados responde que en CONAGOPARE Cotopaxi si se delega funciones a cada colaborador para el cumplimiento de sus actividades encaminadas al objetivo.

### Dimensión Dirección

**TABLA 15**

*¿La Institución cuenta con un programa de capacitación anual o semestral?*

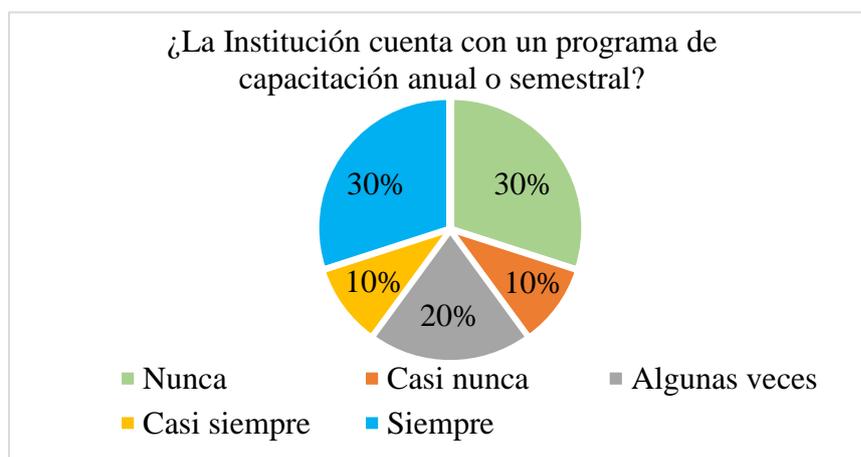
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 3          | 30%         |
| Casi nunca              | 1          | 10%         |
| Algunas veces           | 2          | 20%         |
| Casi siempre            | 1          | 10%         |
| Siempre                 | 3          | 30%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 15**

*¿La Institución cuenta con un programa de capacitación anual o semestral?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 11, se identificó mediante la ejecución del instrumento de recolección de información, el 30% de los encuestados responde que siempre la institución maneja programas de capacitación, el 20% responde que algunas veces, seguida del 10% que casi siempre, por otro lado, el 30% de funcionarios menciona que nunca se realizan capacitaciones y un 10% responde que casi nunca. De los datos adquiridos se determinó que existe una discrepancia de opiniones de manera interna acerca de si CONAGOPARE Cotopaxi cuenta con un plan de capacitación, en base al análisis realizado la Institución, como resultado mayoritario se determinó que no cuenta con un plan de capacitación para sus colaboradores.

**TABLA 16**

*¿En la institución se realizan actividades integradoras para la mejora de la relación laboral entre colaboradores?*

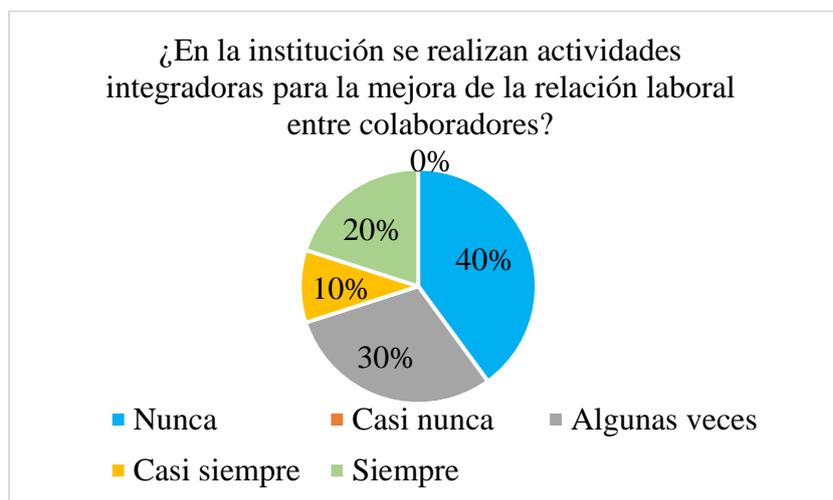
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 4                 | 40%               |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 3                 | 30%               |
| Casi siempre                   | 1                 | 10%               |
| Siempre                        | 2                 | 20%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 16**

*¿En la institución se realizan actividades integradoras para la mejora de la relación laboral entre colaboradores?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 12, en consideración a la realización de actividades integradoras dentro de la organización, los resultados fueron los siguientes, el número mayor de respuestas siendo el 40% menciona a la alternativa nunca, el 30% dice que pocas veces se realizan este tipo de actividades, por otro lado el 20% comparte su afirmación ante lo cuestionado y finalmente el 10% manifiesta que casi siempre. Al ser el 40% el mayor porcentaje y representando una respuesta negativa es importante acotar que éste tipo de actividades no son realizadas dentro de la institución ya que al ser una institución de gobierno y tener recursos económicos limitados no se acostumbra aquello, razón por la cual en los resultados a esta pregunta existen respuestas positivas es porque los colaboradores son quienes se costean y organizan este tipo de actividades por su cuenta.

**TABLA 17**

*¿Se ofrecen reconocimientos a los colaboradores como retribución a sus logros y buen desempeño laboral?*

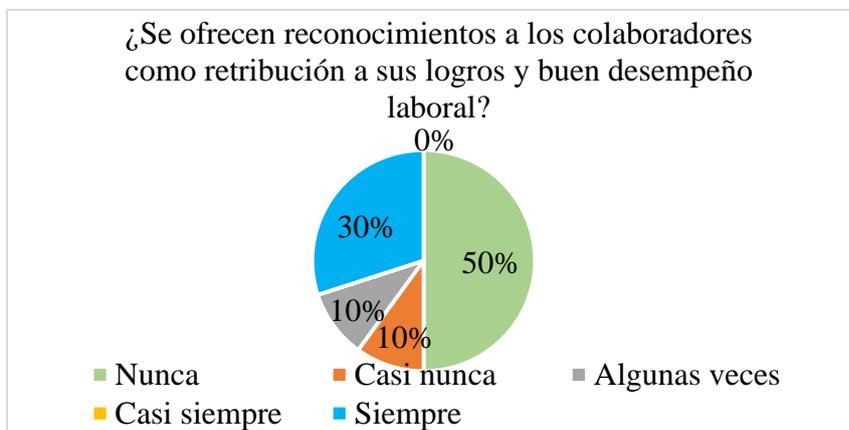
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 5          | 50%         |
| Casi nunca              | 1          | 10%         |
| Algunas veces           | 1          | 10%         |
| Casi siempre            | 0          | 0%          |
| Siempre                 | 3          | 30%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 17**

*¿Se ofrecen reconocimientos a los colaboradores como retribución a sus logros y buen desempeño laboral?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 13, la pregunta planteada nos ayuda en el cumplimiento de la fase en mención, por lo tanto, el 50% de los encuestados exponen que nunca han recibido algún reconocimiento por su desempeño laboral, el 30% responden de forma

afirmativa a este proceso, por consiguiente tenemos al 10% que manifiestan que este tipo de reconocimiento han recibido algunas veces para finalmente el 10% restante que corrobora que casi nunca. Dentro de la parte directiva se mencionó que no se realizan este tipo de reconocimientos ya que no existe la necesidad, pues los trabajadores solo cumplen con sus actividades y esa es su obligación.

**TABLA 18**

*¿Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución?*

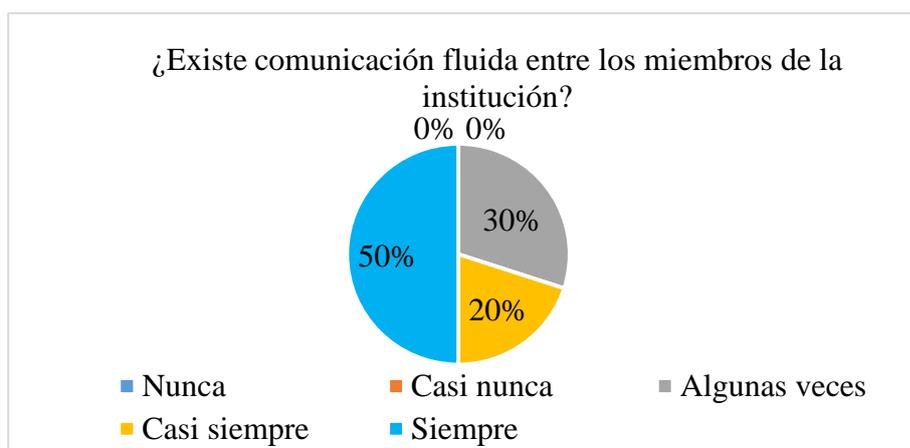
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 3                 | 30%               |
| Casi siempre                   | 2                 | 20%               |
| Siempre                        | 5                 | 50%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 18**

*¿Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

## **Análisis e interpretación**

En la figura 14, relacionada a la comunicación, luego de haber sido aplicada se obtuvo que la mitad de los encuestados, es decir el 50% menciona que siempre existe comunicación fluida entre compañeros y departamentos, seguido del 30% que responde algunas veces y finalmente el 20% que expone que casi siempre la comunicación se da de manera fluida. De ahí que la comunicación es parte primordial dentro de la institución, ya que mediante ella se comparte una gran cantidad de información útil para su desempeño. De la misma manera dentro del edificio matriz de CONAGOPARE Cotopaxi, el ambiente laboral entre compañeros es muy bueno de acuerdo a lo que se ha podido observar, en consideración de aquello la mayoría de respuestas pueden ser consideradas como positivas.

**TABLA 19**

*¿La institución maneja herramientas para la toma de decisiones efectiva?*

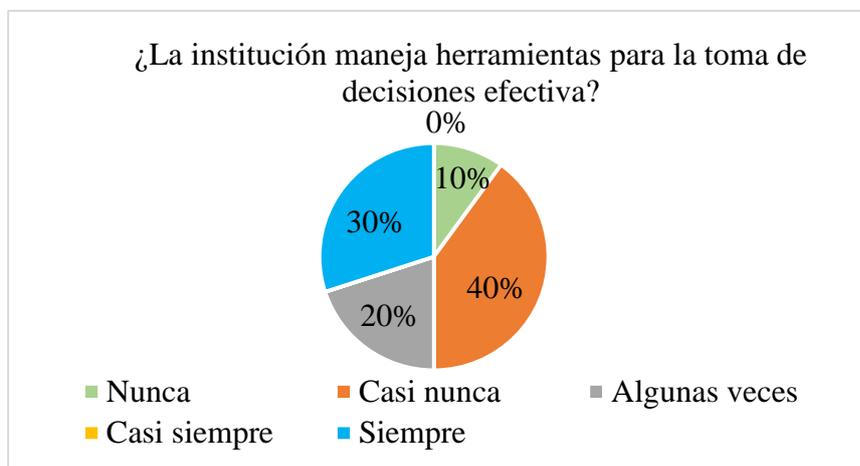
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 1                 | 10%               |
| Casi nunca                     | 4                 | 40%               |
| Algunas veces                  | 2                 | 20%               |
| Casi siempre                   | 0                 | 0%                |
| Siempre                        | 3                 | 30%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 19**

*¿La institución maneja herramientas para la toma de decisiones efectiva?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 15, continuando con el análisis e interpretación de resultados, enfocada en las herramientas utilizadas por la institución para la toma de decisiones, por lo que el 40% de las respuesta mencionan que casi nunca son aplicadas éste tipo de herramientas, continuando con el 30% que responde a la alternativa siempre, el 20% responde que algunas veces se acude a algún tipo de herramienta para la toma de decisiones y para concluir el 10% piensa lo contrario pues seleccionan la opción nunca. Como material adicional para complementar ésta interrogante, dentro de CONAGOPARE Cotopaxi, al ser una institución que funciona de acuerdo a los requerimientos de las parroquias, la toma de decisiones gira en torno a un documento denominado “informe de necesidad” mismo que dentro de la institución es calificado como una herramienta para tomar decisiones.

**TABLA 20**

*¿Existe liderazgo directivo en la institución?*

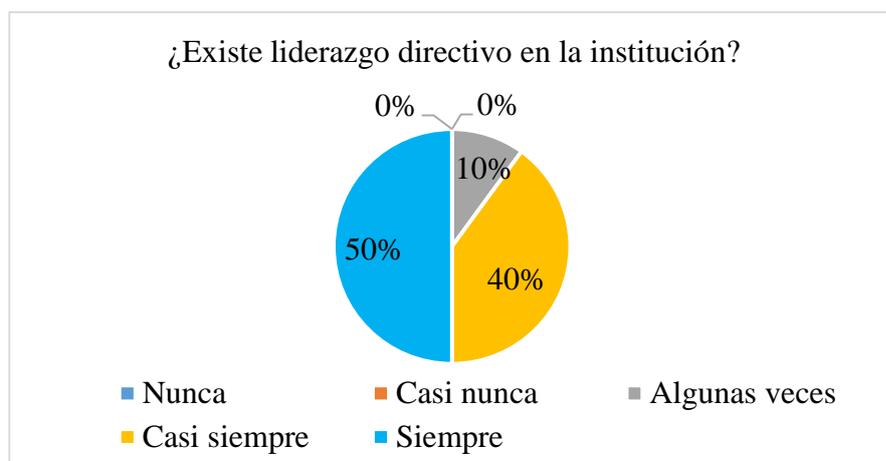
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 1                 | 10%               |
| Casi siempre                   | 4                 | 40%               |
| Siempre                        | 5                 | 50%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 20**

*¿Existe liderazgo directivo en la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 16, en cuanto a la existencia de liderazgo directivo dentro de la misma, se obtuvieron los siguientes datos en donde el 50% de los encuestados responden positivamente manifestando que siempre existe la presencia del liderazgo directivo dentro de la institución, continuando con el 40% que responde al casi siempre

y para culminar un 10% restante asegura que algunas veces se da este tipo de dirección. Entonces podemos indicar que parte del éxito de una organización es el liderazgo que exista dentro de la misma, pues el líder es quien se encarga de direccionar y dar un rumbo efectivo a su equipo de trabajo para llegar al éxito y a su vez cumplir con los objetivos de la entidad. Tal es el caso de CONAGOPARE Cotopaxi la mayoría de sus respuestas fueron afirmativas lo que se determina un correcto liderazgo.

**TABLA 21**

*¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de sus colaboradores?*

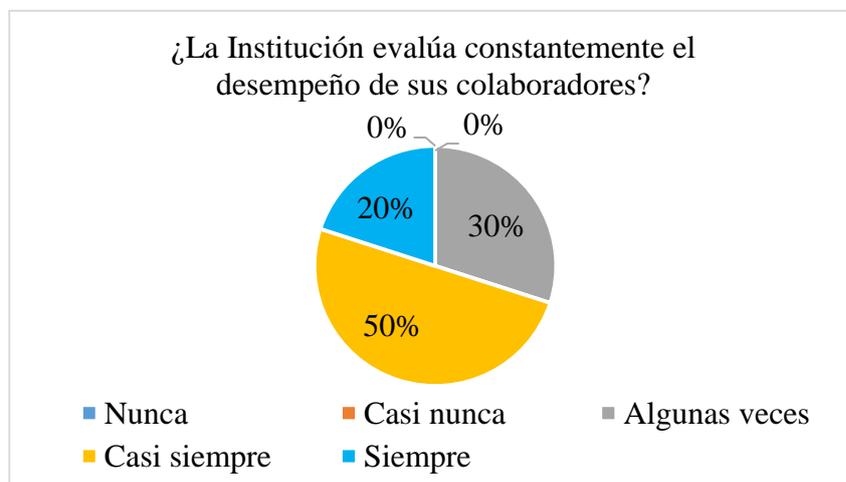
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 3                 | 30%               |
| Casi siempre                   | 5                 | 50%               |
| Siempre                        | 2                 | 20%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 21**

*¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de sus colaboradores?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 17, En función de los datos presentados en el la tabla y gráfica anterior referente a si la institución evalúa constantemente el desempeño de los colaboradores, tenemos los siguiente: iniciando con el 50% de resultados inclinados a que casi siempre se lleva a cabo dicha actividad, continuando con el 30% menciona que casi siempre se realizan evaluaciones de desempeño laboral, seguidamente tenemos al 20% que selecciona la alternativa de siempre. En este marco se puede decir que es muy necesario cumplir con la evaluación del desempeño de quienes laboran en la institución, pues de esa manera se podrá verificar el cumplimiento a cabalidad de las asignaciones a cada miembro del equipo en funcione de las actividades delegadas a cada funcionario.

**TABLA 22**

*¿Tienen un adecuado sistema de control preventivo en las actividades de la institución?*

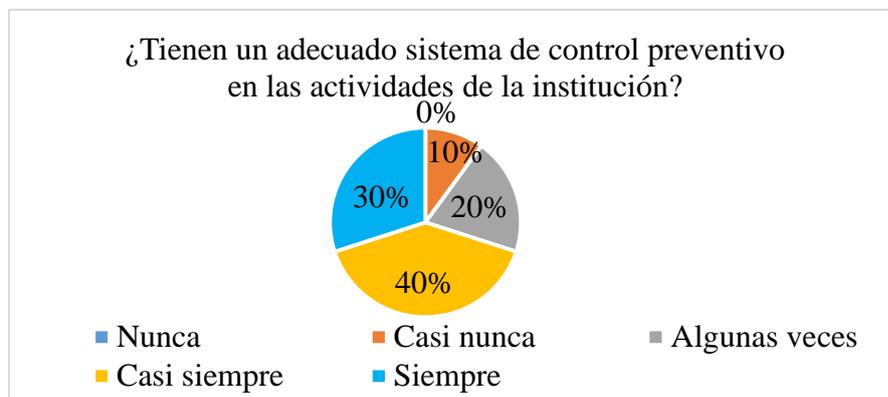
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 1                 | 10%               |
| Algunas veces                  | 2                 | 20%               |
| Casi siempre                   | 4                 | 40%               |
| Siempre                        | 3                 | 30%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 22**

*¿Tienen un adecuado sistema de control preventivo en las actividades de la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 18, se identificó que el 40% selecciona el casi siempre, seguido de un 30% que casi siempre, el 20% que indica que algunas veces se realiza este proceso, para culminar con el 10% responde que casi nunca. Dentro de la institución, el control preventivo de las actividades es desarrolla en base a un informe específico.

**TABLA 23**

*¿En la institución se realiza un control de las actividades desarrolladas en equipos de trabajo?*

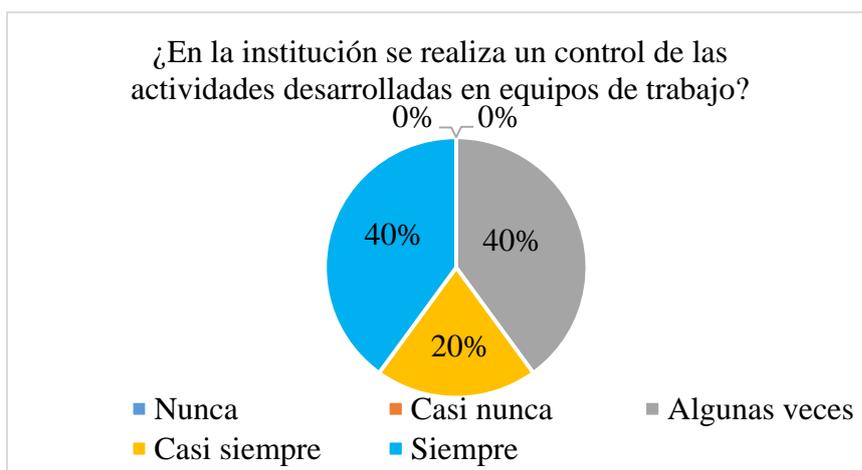
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 0                 | 0%                |
| Algunas veces                  | 4                 | 40%               |
| Casi siempre                   | 2                 | 20%               |
| Siempre                        | 4                 | 40%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### FIGURA 23

*¿En la institución se realiza un control de las actividades desarrolladas en equipos de trabajo?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### Análisis e interpretación

En la figura 19, en cuanto al control de actividades desarrolladas en equipos de trabajo el 40% de encuestados afirman que siempre se realiza el control, por otro lado el 40% menciona que solo algunas veces se da el proceso, para finalmente concluir con el 20% que expone que casi siempre se controlan las actividades en equipo. En tal virtud, cabe mencionar que el control de las actividades ejecutadas ya sean de forma colaborativa o individual deben ser necesariamente controladas periódicamente, para de esta manera poder garantizar su correcto funcionamiento, evitando así, posibles errores o incumplimientos. Al igual que en el control preventivo, una de las herramientas a utilizar en la parte de control es el informe de actividades que debe ser presentado en los tiempos establecidos por el mando superior.

**TABLA 24**

*¿Se controla el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo dentro de la institución?*

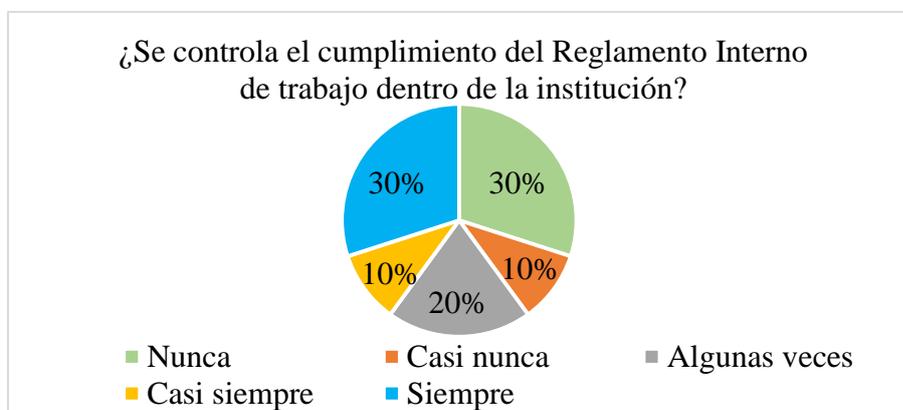
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 3          | 30%         |
| Casi nunca              | 1          | 10%         |
| Algunas veces           | 2          | 20%         |
| Casi siempre            | 1          | 10%         |
| Siempre                 | 3          | 30%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 24**

*¿Se controla el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo dentro de la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 20, se determinó que la institución no maneja un reglamento propio, sin embargo las respuestas recabadas fueron: el 30% inclinado a la opción nunca, otro 30% manifiesta que siempre se controla, seguido de 20% que menciona algunas veces se ejecuta este tipo de control, continuando con el 10% que selecciona

la opción de casi siempre y culminando con el 10% casi nunca. La variación de respuestas se debe a que como institución se rigen a las leyes de la COOTAD, por ende la organización no cuenta con un reglamento interno como tal, ya que al estar ligadas a las leyes de gobierno que rigen el funcionamiento de las instituciones públicas, entre otras y las disposiciones plasmadas en dichos documentos deben ser cumplidas a cabalidad.

### Dimensión de Gestión

**TABLA 25**

*¿La institución trabaja con documentos de gestión actualizados?*

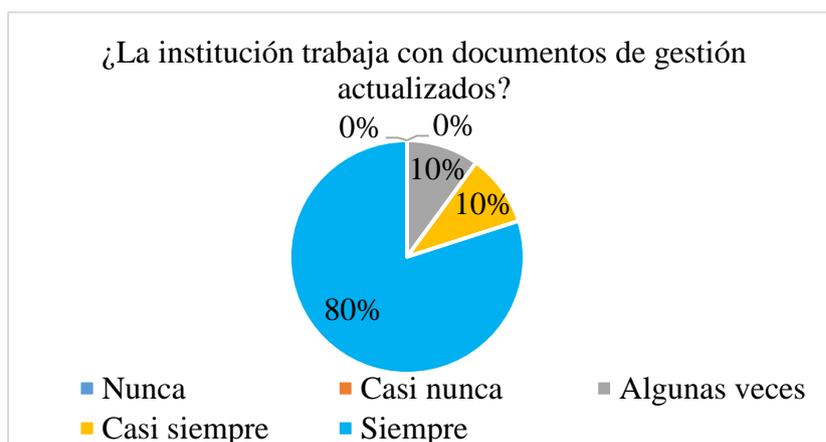
| Parámetros de respuesta | Frecuencia | Porcentaje  |
|-------------------------|------------|-------------|
| Nunca                   | 0          | 0%          |
| Casi nunca              | 0          | 0%          |
| Algunas veces           | 1          | 10%         |
| Casi siempre            | 1          | 10%         |
| Siempre                 | 8          | 80%         |
| <b>TOTAL</b>            | <b>10</b>  | <b>100%</b> |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 25**

*¿La institución trabaja con documentos de gestión actualizados?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 21, con respecto a la siguiente interrogante se pudo efectuar diferentes percepciones de acuerdo a la pregunta de investigación, dando como respuesta los siguientes resultados, el 80% mencionan que la institución siempre desarrolla sus actividades utilizando documentos de gestión actualizados, mientras que el 10% manifiesta que algunas veces lo realizan, por otro lado, el 10% restante responde que casi siempre trabajan con los mencionados documentos actualizados. Según los datos obtenidos en su gran mayoría mencionan que las actividades que se desarrollan en la institución se desempeñan en base a documentos de gestión actualizados para maximizar la productividad y el servicio a los usuarios, ya que son aquellos que rigen el debido proceso y actividades en función a los trabajos de los funcionarios de CONAGOPARE Cotopaxi.

#### **TABLA 26**

*¿Los colaboradores conocen sobre los instrumentos de gestión de la institución?*

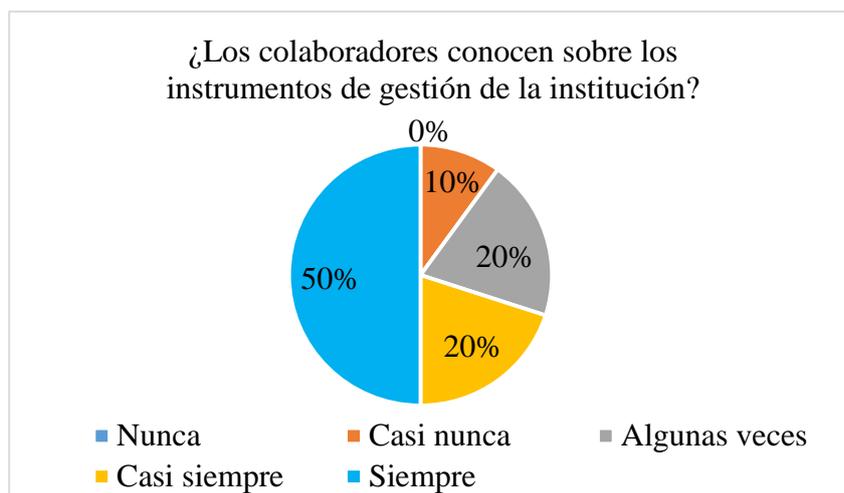
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 1                 | 10%               |
| Algunas veces                  | 2                 | 20%               |
| Casi siempre                   | 2                 | 20%               |
| Siempre                        | 5                 | 50%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 26**

*¿Los colaboradores conocen sobre los instrumentos de gestión de la institución?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 22, se determinó que el 50% indican que la institución sí conoce sobre los documentos de gestión manejados en la misma, mientras que el 20% manifiesta que algunas veces, por otro lado, el siguiente 20% responde que casi siempre trabajan con los mencionados documentos actualizados y finalmente se culmina con el 10% restante que responde no conocer sobre lo consultado. En cuanto al conocimiento sobre los documentos de gestión, un alto porcentaje de los encuestados afirma tener este conocimiento, ya que al ser una institución pública y pertenecer a la misma se ven en la responsabilidad de tener conocimientos acerca de los documentos de gestión para hacer un correcto uso y brindar un mejor servicio a los usuarios de la Provincia de Cotopaxi,

**TABLA 27**

*¿La gestión de la institución, responde con proactividad a los problemas que se presentan?*

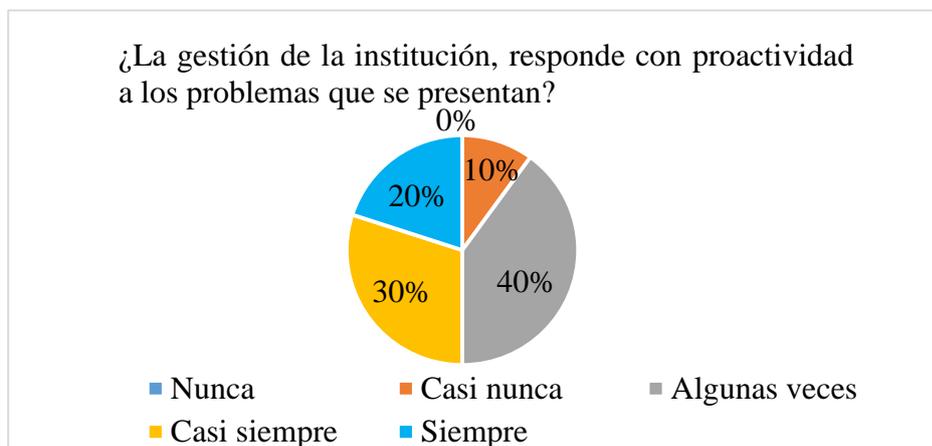
| <b>Parámetros de respuesta</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Nunca                          | 0                 | 0%                |
| Casi nunca                     | 1                 | 10%               |
| Algunas veces                  | 4                 | 40%               |
| Casi siempre                   | 3                 | 30%               |
| Siempre                        | 2                 | 20%               |
| <b>TOTAL</b>                   | <b>10</b>         | <b>100%</b>       |

*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

**FIGURA 27**

*¿La gestión de la institución, responde con proactividad a los problemas que se presentan?*



*Nota:* Datos obtenidos de CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

### **Análisis e interpretación**

En la figura 23, de acuerdo con los resultados obtenidos y representados en la gráfica, se puede observar que el 40% responde que algunas veces la institución es

proactiva al momento de dar solución a los problemas o requerimientos presentados, por otro lado el 30% inclina su respuesta a la alternativa casi siempre, continuando con el 20% que responde positivamente afirmando siempre actuar proactivamente y finalmente el 10% restante que selecciona la respuesta casi nunca. CONAGOPARE Cotopaxi al responder a las necesidades de las parroquias, están sujetos a varias peticiones frecuentes, razón por la cual la forma de actuar depende del nivel de dificultad de la petición.

## **7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los resultados obtenidos mediante la investigación enfatizada en la Gestión administrativa en la Institución CONAGOPARE de la Provincia de Cotopaxi tuvo como consecuencia el hallazgo de varias falencias en el funcionamiento interno de la organización.

En la primera dimensión direccionada a la planificación existe un gran porcentaje de negatividad por parte de los funcionarios que laboran dentro de la misma, ya que se manifiestan que su participación en la elaboración de planes y proyectos no es frecuente, es importante acotar que en algunas ocasiones la parte directiva delega proyectos sin considerar las opiniones de quienes lo van a ejecutarlo, presentando así fallas en la comunicación y emisión de mensaje antes de su ejecución. De acuerdo con Cárdenas M. en su investigación realizada se dice que la comunicación requiere de un alto grado de responsabilidad por parte de los integrantes de una organización, ya que de aquel factor incide en el logro de los objetivos del establecimiento, pues al tener una idea clara de las actividades a desarrollar su efectividad incrementa y los resultados son exitosos. (2022)

Por otro lado se menciona también que institución no ofrece reconocimientos a los colaboradores como retribución a sus logros y buen desempeño laboral, ya que se manifiesta que los trabajadores tienen la obligación de cumplir con sus funciones argumentando que al ser una institución pública no se encuentran en la necesidad de hacer énfasis en este tipo de actividades motivacionales. Ahora bien, si nos enfocamos en los resultados obtenidos, se pudo deducir que los mismos no coinciden con las conclusiones de la investigación realizada por los autores Armijos Mayon, F., Bermúdez Burgos, I., & Mora Sánchez, N. (2019), quienes determinan que parte fundamental de la Gestión Administrativa se enfoca en el recurso humano de la organización, pues son los encargados de ayudar a la institución a lograr sus objetivos y obtener resultados eficientes y por lo tanto deben ser reconocidos y motivados por el desempeño realizado, caso opuesto a lo que sucede en CONAGOPARE Cotopaxi, pues al considerar que la retención del personal no es factor importante y obligatorio para las instituciones públicas no logran alcanzar una satisfacción de sus colaboradores dentro de su espacio de trabajo, y visto desde este enfoque se resalta gravemente una de las falencias de la institución, misma que gracias al análisis respectivo debe ser sujeta a cambios urgentes y necesarios.

En cuanto a los resultados de la pregunta enfocada en la toma de decisiones, es importante expresar que CONAGOPARE Cotopaxi, no utiliza ningún método o herramienta específica para realizar el proceso para la toma de una decisión, lo que genera desconformidad en su equipo de trabajo, pues en ciertas ocasiones las resoluciones tomadas no son las más acertadas. De acuerdo a lo mencionado por Gutiérrez D. y Barandica D., en su investigación desarrollada, en ocasiones la toma de decisiones en tiempos muy prolongados que en su mayoría presentan interrupciones

o no siempre alcanzan los resultados esperados, pues al no ser ejecutadas estratégicamente pueden presentar problemas a futuro. (2020)

En cuanto a los resultados de otra de las interrogantes indica que casi nunca la institución responde con proactividad a los problemas que se presentan, declarando que se da respuesta a las peticiones dependiendo de complejidad que aquellas demanden. Sin embargo de acuerdo a las observaciones realizadas, se puede corroborar que la atención que se les da a las peticiones escritas recibidas en la institución no es solventada con prontitud. Para Solana y Omar, en su investigación ejecutada. Se menciona muy claramente que la proactividad del recurso humano de una organización se encuentra directamente relacionada con la obtención de resultados favorables, puesto que del desempeño individual de los colaboradores depende la gestión y proceso que se le dé a las actividades a desarrollar, pues mucho depende del compromiso laboral del equipo de trabajo. (2017)

## **8. IMPACTOS**

### **8.1 Impacto técnico**

Con la adopción de las estrategias propuestas por parte del equipo de investigadores dentro del establecimiento el impacto técnico que se generará será considerable, pues los requerimientos técnicos y de conocimiento no son muy exigentes, pues de acuerdo con los requerimientos de las estrategias propuestas los contenidos que se considera deben ser parte de las capacitaciones que comprenden temas tales como la toma de decisiones estratégicas, cultura organizacional, motivación, compromiso, comunicación efectiva y trabajo en equipo, sin embargo, la participación de los colaboradores que trabajan dentro de CONAGOPARE cuenta con

una ardua preparación profesional, los niveles de complejidad no serán altos, además es importante recalcar que el impacto técnico que se pueda generar en los funcionarios de la institución no sea muy elevado, se contara con la ayuda de expertos externos que facilitaran el proceso de enseñanza para potenciar el conocimiento de manera personal y profesional.

## **8.2 Impacto económico**

En cuanto al impacto económico que generará la implementación de las diferentes estrategias para la mejora de la gestión administrativa en CONAGOPARE Cotopaxi es importante señalar que en algunas actividades es necesaria la intervención de personal ajeno a la institución, por lo tanto la adquisición de dichos servicios requieren de cierta inversión económica, sin embargo hay que considerar que los costos generados en comparación de los resultados venideros son realmente pequeños, pues una vez que se alcance el objetivo principal, la organización rápidamente iniciara con el ahorro de tiempo, dinero y recursos.

## **8.3 Impacto social**

La Institución CONAGOPARE de cantón Latacunga tiene como principal objetivo velar por los intereses y autonomía de todos los Gobiernos Autónomos Parroquiales Rurales de la Provincia de Cotopaxi, razón por la cual se encuentran en constante vinculación con la sociedad cotopaxense, misma que indirectamente será beneficiada una vez que la gestión administrativa dentro de la institución mejore paulatina y constantemente, ya que se considera que la efectividad de los procesos internos se verán reflejados en la satisfacción de los ciudadanos, es por esta razón que se considera de alto valor el impacto generado a nivel social.

## 9. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

### 9.1 Datos Informativos

**Tema:** Gestión Administrativa en la Institución CONAGOPARE, Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga período 2023.

### 9.2 Institución ejecutora

Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, constituido como una entidad asociativa de carácter nacional.

### Beneficiarios

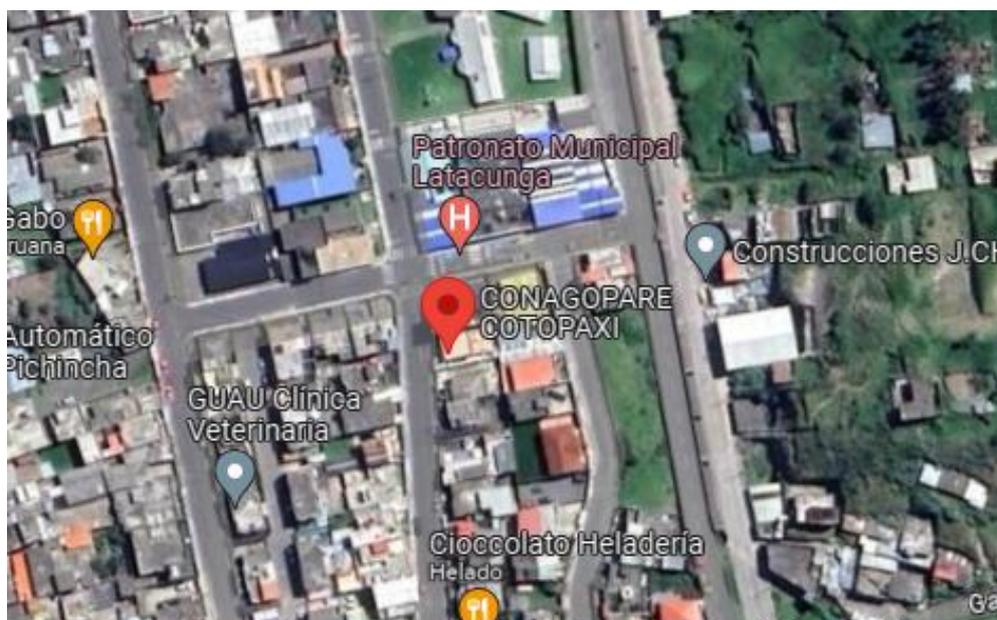
Los beneficiarios del proyecto son los funcionarios de la Institución CONAGOPARE del cantón Latacunga.

### Ubicación

Provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, calles Susana Donoso, frente al Patronato Municipal.

### FIGURA 28

*Ubicación de la Institución CONAGOPARE Provincia de Cotopaxi*



*Nota:* Tomado de google Maps 2023.

## **TIEMPO ESTIMADO EN LA EJECUCIÓN**

**Inicio:** Abril del 2023.

## **EQUIPO DE RESPONSABLES**

**Tesistas:** Molina Altamirano María Fernanda

Muñoz Simbaña Edison Leonardo

### **9.3 Instituciones Públicas**

Las instituciones públicas y las empresas privadas tienen como principal diferenciador el origen de sus recursos. En el caso del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, institución reconocida como CONAGOPARE por sus siglas, es una institución pública.

En la reforma al “ESTATUTO DEL CONSEJO NACIONAL DE GOBIERNOS PARROQUIALES RURALES DEL ECUADOR – CONAGOPARE” realizada por el Consejo directivo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, en el año 2020, en el artículo tercero se describe la naturaleza de la institución de la siguiente manera:

El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador - CONAGOPARE-, es una entidad asociativa de carácter nacional, pertenece al sector público, posee personería jurídica propia, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio; tiene instancias organizativas territoriales desconcentradas provinciales con personería jurídica de derecho público y patrimonio propio. (Pp.3-4)

En función con la información detallada en el párrafo anterior el CONAGOPARE, es reconocido como una institución pública, dependiente de las disposiciones del Gobierno de la República del Ecuador.

#### **9.4 CONAGOPARE Nacional**

Para lograr obtener una perspectiva precisa sobre el tema en mención se adjunta lo siguiente: En la reforma al “ESTATUTO DEL CONSEJO NACIONAL DE GOBIERNOS PARROQUIALES RURALES DEL ECUADOR – CONAGOPARE” realizada por el Consejo directivo del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, en el año 2020, en el artículo primero referente a la conformación, a través del cual manifiesta que la “constitución” de CONAGOPARE, se describe de la siguiente manera:

Se constituye el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador - CONAGOPARE-, al amparo del artículo 313 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), como instancia asociativa nacional, está integrado por todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales existentes y los que a futuro se crearen, para el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades determinados en la Constitución de la República y el COOTAD, los gobiernos parroquiales a su vez, estarán organizados en instancias territoriales provinciales (p3).

Esta institución es la máxima representante de los gobiernos parroquiales del Ecuador, cuyo objetivo principal es precautelar la autonomía de las parroquias, además de cubrir las necesidades y requerimientos de las mismas, razón por la cual, dentro de la reforma a su estatuto se establece lo siguiente:

CONAGOPARE, se denomina Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador, y promover la democracia interna, la solidaridad, la participación, desarrollo y fortalecimiento de todos los habitantes pertenecientes al sector rural. (p3)

## **9.5 Misión Y Visión CONAGOPARE Cotopaxi**

De acuerdo al Registro Oficial Orgánico de la República del Ecuador, se menciona la planificación Institucional, que representa lo siguiente:

### ***9.5.1 Misión***

Ser el representante de los intereses comunes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales a nivel nacional, procurando la articulación de los objetivos y estrategias con los otros niveles de gobierno, velando por la preservación de su autonomía y participando en procesos de fortalecimiento de los GADPRs, a través de asesoramiento, asistencia técnica y ejecución de programas y proyectos de capacitación y formación, de turismo comunitario, de desarrollo económico, las artes, la cultura y el deporte, en beneficio del sector rural.

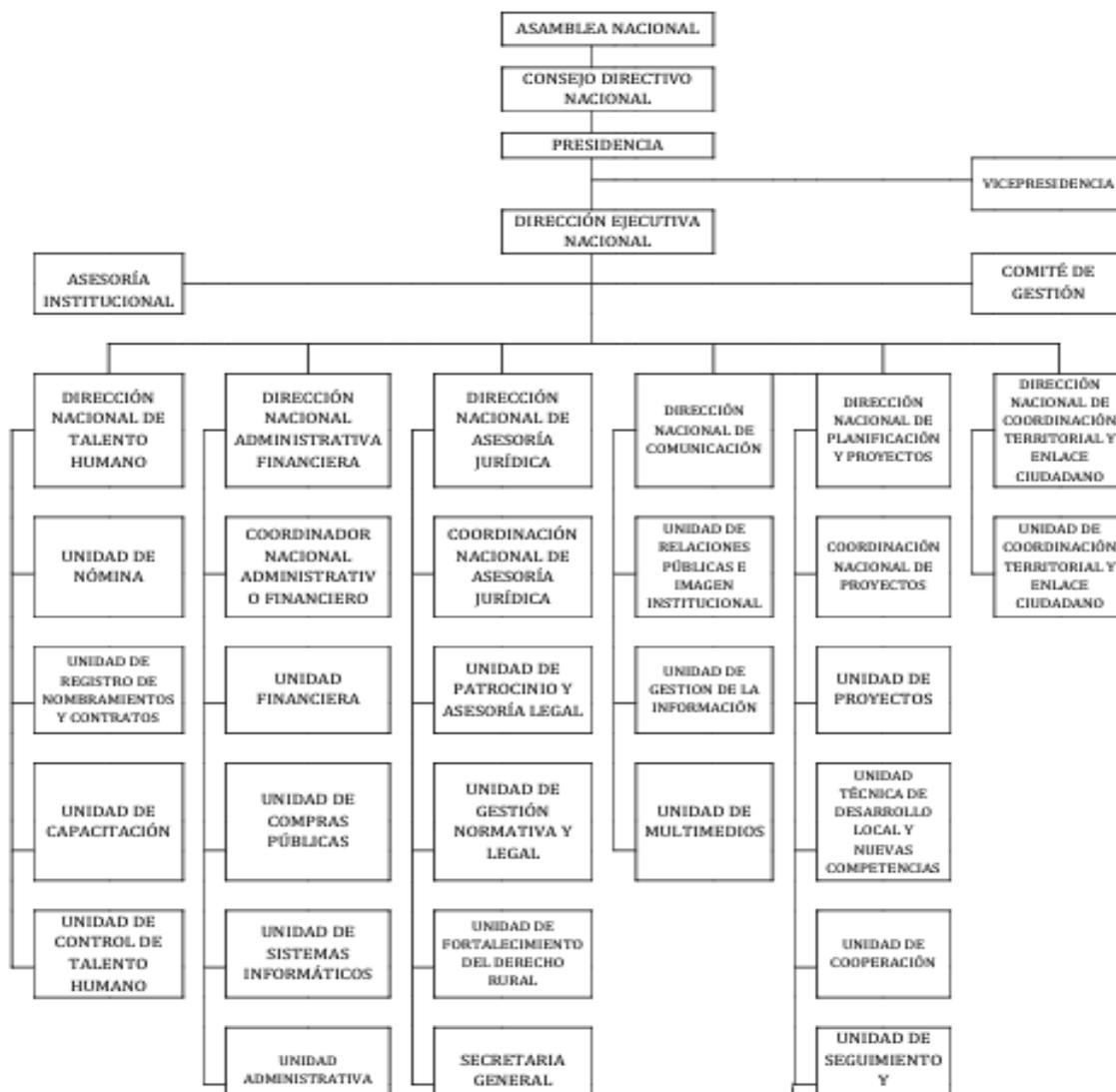
### ***9.5.2 Visión***

Instituirse como el referente nacional e internacional en el desarrollo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador, mediante la implementación de políticas y ejecución de proyectos en beneficio de sus asociados y el establecimiento de un modelo de gestión parroquial equitativo, participativo y solidario, articulado a políticas nacionales y a la cooperación internacional, para la consolidación de los mismos como gobiernos de cercanía que promueven el buen vivir de los habitantes del sector rural del país.

## 9.6 Estructura Organizativa Nacional y Provincial

**Figura 29**

*Estructura organizativa de conformidad con las disposiciones de la constitución de la república.*



*Nota:* Tomado de: Registro Oficial, Órgano de la República del Ecuador.

## 9.7 Justificación de la propuesta

A nivel empresarial, la Gestión Administrativa juega un papel muy importante en el desarrollo y crecimiento organizacional encaminado al éxito. Actualmente las instituciones públicas se han vuelto un foco de atención debido a los diferentes casos

de corrupción que se han presentado, así mismo en ciertas ocasiones se ha juzgado la forma en que las instituciones públicas cumplen sus funciones.

Considerando que CONAGOPARE pertenece al sector público, uno de los mayores intereses del grupo de investigadores de este proyecto de investigación es hacer de ésta institución un referente de éxito organizacional a nivel nacional que resalta por su calidad en la gestión administrativa que se maneja al interior de la misma.

Sin embargo, luego de haber realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (Encuestas) y de acuerdo a la información recolectada, se pudo determinar ciertas inconsistencias en los resultados por lo tanto, la generación e implementación de estrategias específicas serán de total ayuda para la institución, es por eso que el objetivo principal es colaborar en el mejoramiento de la gestión administrativa en CONAGOPARE Cotopaxi.

## **9.8 Objetivos de la propuesta**

### ***9.8.1 Objetivo general***

Proponer estrategias para el mejoramiento de la Gestión Administrativa en la Institución CONAGOPARE, provincia de Cotopaxi.

### ***9.8.2 Objetivos específicos***

- Determinar los requerimientos de la Institución CONAGOPARE, Provincia de Cotopaxi, con base a los resultados posteriores a la aplicación del instrumento de recolección de datos.
- Analizar las estrategias adecuadas para el fortalecimiento de la Gestión Administrativa en la Organización.

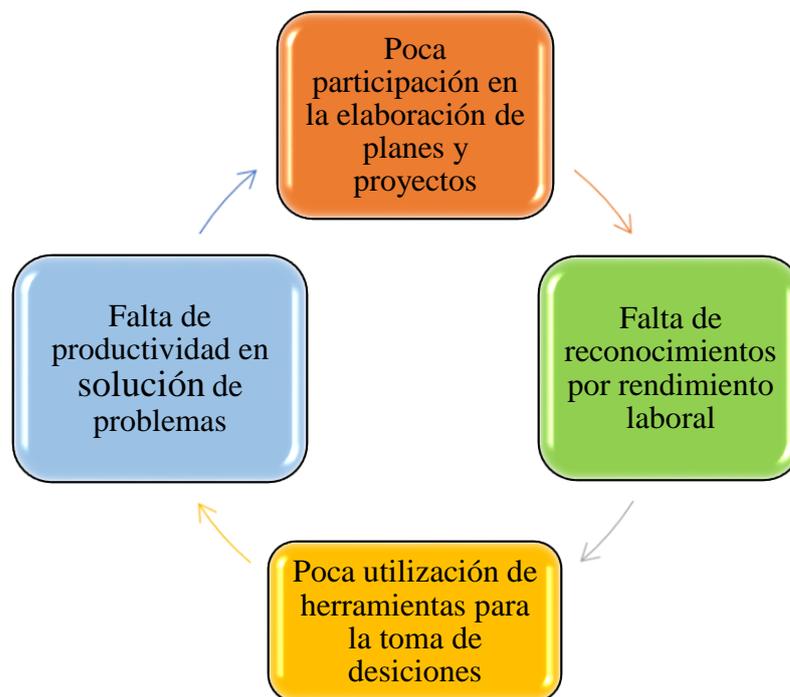
- Diseñar estrategias acorde a las necesidades de la Institución CONAGOPARE, Provincia de Cotopaxi para el mejoramiento de la Gestión Administrativa.

### 9.9 Diagnóstico de los problemas obtenidos previo al levantamiento de la información realizada en la Institución

De acuerdo al análisis ejecutado en la Institución CONAGOPARE de la Provincia de Cotopaxi, se identificaron algunos problemas durante el diagnóstico y levantamiento de la información con relación al manejo de la gestión administrativa, mismas que a continuación se detallan:

**FIGURA 30**

*Estructura del problema*



**Nota:** En la gráfica se identificaron los problemas obtenidos después del levantamiento de información en la Institución CONAGOPARE Cotopaxi en el año 2023.

**Elaborado por:** Molina Y Muñoz 2023.

Para el desarrollo del presente gráfico se utilizó como guía el análisis previo de los resultados y las tabulaciones producto de la recolección de datos. De manera que dicha observación nos permitió identificar las principales dificultades que enfrenta CONAGOPARE al no ejecutar de manera correcta la parte de la gestión administrativa. Por una parte, los colaboradores no participan en la elaboración de planes y proyectos lo que ocasiona un desinterés por parte de los directivos al no tomar en consideración los criterios y opiniones vertidas por parte de los funcionarios, ocasionando desmotivación y falta de compromiso.

Por otro lado, la ausencia de reconocimientos constituye el pilar fundamental para que sus colaboradores no se sientan comprometidos con los objetivos y metas institucionales, ya que a decir de sus directivos, al ser una organización pública no existe la necesidad de poder ser reconocidos por las actividades ejecutadas, ya que es una obligación, sin embargo como investigadores creemos que para fomentar un ambiente laboral adecuado es muy importante el reconocimiento ya que esto permite que los colaboradores den lo mejor de sí mismos, mejorando su actitud, estimulando la creatividad, sintiéndose empoderados y en capacidad de asumir riesgos, sintiéndose más competitivos, esto ayuda también a la retención del talento.

Asimismo se identificó que dentro de la institución no se utiliza ningún tipo de herramienta para la toma de decisiones, sin embargo para tomar una decisión dentro de CONAGOPARE Cotopaxi proceden con la realización de juntas o reuniones con la parte directiva de la organización, además de la utilización de los informes de necesidad, mismos que se encargan de recolectar las necesidades de las parroquias y las razones que sustenten sus peticiones realizadas. Sin embargo es importante señalar que el tema antes mencionado es uno de los procesos más importantes dentro de la

parte administrativa, por lo tanto saber tomar una decisión implica la utilización de medios que garanticen la efectividad de la alternativa seleccionada y al no utilizarlos se pueden llegar a presentar posibles falencias.

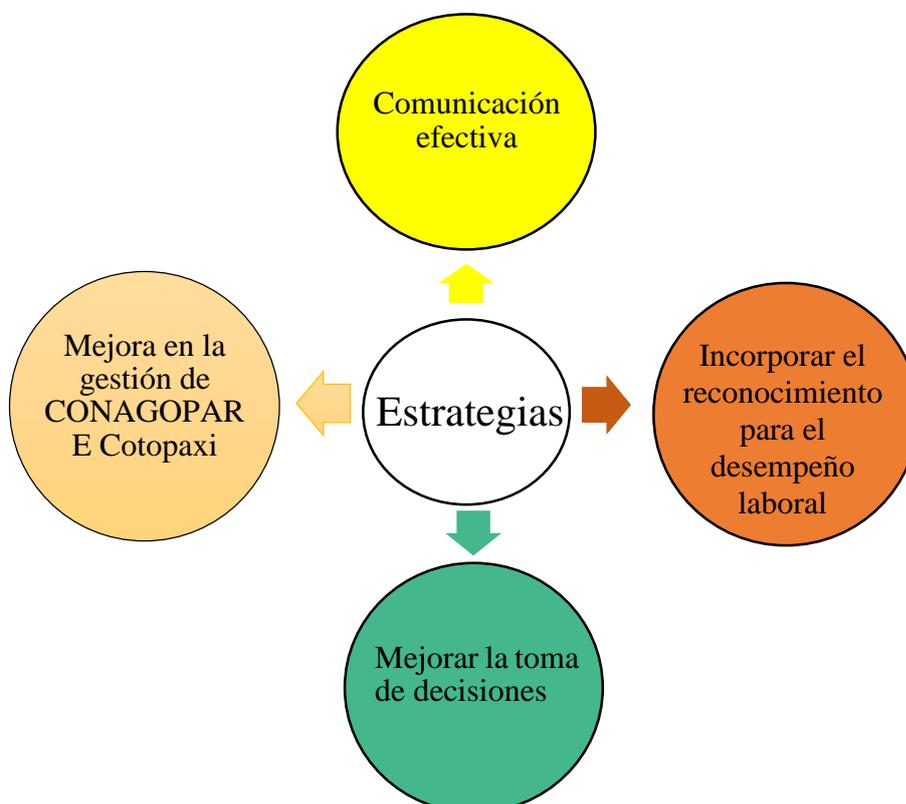
Como producto del trabajo investigativo se ha podido evidenciar que en los funcionarios existe poca productividad y eficiencia al momento de realizar sus tareas, lo que resulta un obstáculo al no sentirse valorados, lo que no permite contar con un entorno laboral propicio que vele por los intereses de la organización.

### 9.10 Estructura de la propuesta

Para la creación de la propuesta se detalla a continuación la estructura que se desarrollará para su correspondiente ejecución y cumplimiento.

#### FIGURA 31

*Estructura de la propuesta de investigación*



*Nota:* En la gráfica se presenta las alternativas que proyectara una solución efectiva a los problemas identificados en CONAGOPARE Cotopaxi en el año 2023.

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

### ***9.10.1 Estrategia 1. Comunicación efectiva***

#### **Problema**

Mediante el levantamiento de información se pudo identificar que en su gran mayoría los funcionarios responden que sí tienen participación en la elaboración de planes y proyectos, por otro lado en un 30% de funcionarios manifiesta que en la Institución no realizan ningún tipo de opinión y a su vez no participan en la toma de decisiones, es decir no existe una buena comunicación para dar cumplimiento a las necesidades y los proyectos solicitados por las parroquias.

#### **Solución**

En la presente investigación se ha optado por dar solución al problema identificado, mismo que está enfocado en lograr una comunicación abierta, empática, asertiva y transparente entre los directivos y colaboradores, fomentando de esta manera relaciones laborales saludables, contribuyendo a un clima laboral positivo.

TABLA 28

*Comunicación efectiva*

Nombre propuesto: Comunicación efectiva

Objetivo: Mejorar la comunicación en la Institución CONAGOPARE Cotopaxi

| Estrategia   | Actividades  | Recursos  | Responsable  | Indicador                      | Tiempo    | N° Participantes | Costo |
|--|--|---|--|--------------------------------|-----------|------------------|-------|
| Propiciar la comunicación clara y efectiva entre directivos y funcionarios de CONAGOPARE Cotopaxi, creando un entorno seguro y de confianza, donde los colaboradores puedan expresar sus ideas libremente. | Ejecutar reuniones regulares con los miembros de la institución para poder emitir mensajes y opiniones sobre acontecimientos importantes. Realizar el proceso de retroalimentación en cada reunión ejecutada. Permitir la libertad de expresión del personal dentro de las reuniones.  | Utilización de documentos físicos, medios digitales, sala de reuniones. | Encargado de Recursos Humanos de CONAGOPARE COTOPAXI Coach contratado. | Aplicación de un cuestionario. | 3 semanas | 10               | \$250 |
| Fomentar una cultura organizacional positiva dentro de los departamentos de CONAGOPARE Cotopaxi, procurando la participación total de sus funcionarios.  | Realizar reuniones de integración con todos los miembros del personal de la organización. Concientizar a los colaboradores sobre la importancia de llevar una cultura organizacional que garantice la creación de un ambiente positivo en el espacio de trabajo, mediante charlas interactivas y participativas impartidas por un coach. | Sala de reuniones, talleres escritos.                                   | Encargado de Recursos Humanos de CONAGOPARE COTOPAXI Coach contratado. | Grupos focales.                | 4 semanas | 10               | \$300 |

Elaborado por: Molina y Muñoz 2023.

### ***9.10.2 Estrategia 2. Incorporar el reconocimiento para el desempeño laboral***

#### **Problema**

Es importante considerar que parte medular de la dirección es motivar y recompensar a los funcionarios, dicho de esta manera, gran parte de los encuestados, es decir el 50% responden que nunca han recibido algún reconocimiento por su desempeño laboral, sin embargo, dentro de la parte directiva se mencionó que no se realizan este tipo de gratitud ya que no existe la necesidad y la obligación, puesto que los trabajadores solo cumplen con sus actividades y sus obligaciones.

#### **Solución**

Establecer un programa de reconocimiento que permita a la dirección identificar criterios claros y objetivos para reconocer el rendimiento efectivo por parte de los funcionarios, puesto que, es importante mencionar que la parte motivacional de una institución es de vital importancia, puesto que mantener a los colaboradores con reconocimientos frecuentes ayuda a generar mayor proactividad en su desempeño laboral.

**TABLA 29***Incorporar el reconocimiento para el desempeño laboral*

| <b>Nombre propuesto:</b> Incorporar el reconocimiento para el desempeño laboral                                    |  |   |   |   |               |                         |              |  |  |
|--|--|---|---|---|---------------|-------------------------|--------------|--|--|
| <b>Objetivo:</b> Fomentar un ambiente laboral positivo y motivador   |  |   |   |   |               |                         |              |  |  |
| <b>Estrategia</b>  | <b>Actividades</b>   | <b>Recursos</b>   | <b>Responsable</b>  | <b>Indicador</b>                              | <b>Tiempo</b> | <b>N° Participantes</b> | <b>Costo</b> |  |  |
| Fomentar la importancia del reconocimiento hacia el desempeño laboral de los colaboradores que prestan servicios a | Organizar talleres interactivos para la socialización de la importancia del reconocimiento hacia el desempeño laboral, contando con la presencia del personal directivo y operativo.   | Utilización de sistemas informáticos, sala de reuniones, coach. | Encargado de Recursos Humanos de CONAGOPARE COTOPAXI Coach contratado | Grupo focal.                                  | 3 semanas     | 10                      | \$350        |  |  |
| Incrementar el compromiso laboral y motivación personal de la institución  | Realizar un diagnóstico previo sobre el nivel de motivación del personal. Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico y tomar decisiones. Impartir capacitaciones que colaboren en el crecimiento personal y profesional de cada integrante de la institución. Realizar la entrega de certificaciones y reconocimiento impresos por los logros alcanzados por el personal. | Cuestionarios, sistemas informáticos, sala de reuniones, coach. | Encargado de Recursos Humanos de CONAGOPARE COTOPAXI Coach contratado | Aplicación de encuestas al equipo de trabajo. | 8 semanas     | 10                      | \$ 100       |  |  |

### ***9.10.3 Estrategia 3. Mejorar la toma de decisiones***

#### **Problema**

Del total de los encuestados se puede colegir que el 40% manifestó que casi nunca utilizan herramientas para la toma de decisiones en la institución, además de un 10% asegura nunca haber hecho uso de este tipo de medios, por tal razón se puede interpretar los resultados obtenidos como negativos y perjudiciales para la Gestión Administrativa empleada al interior de CONAGOPARE, pues la toma de decisiones es una de las actividades más importantes para el desarrollo de una organización.

#### **Solución**

Tomar decisiones es una de las actividades más imprescindibles dentro de una organización , puesto que la decisión que sea la elegida generará un impacto ya sea positivo o negativo dentro de la institución, es por eso que se debe conocer las herramientas que pueden garantizar efectividad dentro del proceso. Por tal razón la utilización de buenas prácticas para la toma de decisiones es fundamental para lograr alcanzar los objetivos de las entidades.

**TABLA 30***Mejorar la toma de decisiones*

| <b>Nombre propuesto:</b> Mejorar la toma de decisiones  |  |   |  |                        |               |                         |              |  |
|---|--|---|--|------------------------|---------------|-------------------------|--------------|--|
| <b>Objetivo:</b> Facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones institucionales   |  |   |  |                        |               |                         |              |  |
| <b>Estrategia</b>   | <b>Actividades</b>   | <b>Recursos</b>   | <b>Responsable</b>   | <b>Indicador</b>       | <b>Tiempo</b> | <b>N° Participantes</b> | <b>Costo</b> |  |
| Promover la toma de decisiones estratégicas, a corto mediano y largo para de esa poder obtener resultados exitosos.                                   | Elaborar capacitaciones enfocadas en la toma de decisiones estratégicas considerando su fundamentación, ventajas e importancia de su utilización.<br>Ejecutar talleres prácticos y de simulación sobre el tema de capacitación.<br>Evaluar a los colaboradores sobre la efectividad de las capacitaciones. | Material de apoyo físico y digital, sala de reuniones, coach.                           | Encargado de Recursos Humanos<br>CONAGOPARE<br>COTOPAXI<br>Coach contratado para la capacitación.    | Numero de estrategias. | de 4 semanas  | 10                      | \$ 600       |  |
| Promover la toma de decisiones en equipos de trabajo conformados por los integrantes de un área técnica en común o diversificada dependiendo el caso. | Explicar la importancia de la toma de decisiones en equipos de trabajo.<br>Indicar cuales serían las ventajas de tomar decisiones en equipos de trabajo.   | Material de apoyo físico y digital, sala de reuniones<br>CONAGOPARE<br>Cotopaxi, coach. | Encargado de Recursos Humanos de<br>CONAGOPARE<br>COTOPAXI<br>Coach contratado para la capacitación. | Grupos focales.        | 3 semanas     | 10                      | \$ 300       |  |

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

#### ***9.10.4 Estrategia 4. Mejora en la gestión de CONAGOPARE Cotopaxi***

##### **Problema**

Una de las principales deficiencias de la institución de acuerdo con los resultados obtenidos es la baja proactividad al momento de dar solución a las peticiones que se le realizan por parte de la ciudadanía lo cual representa un problema notable ya que el tiempo en que se ejecute una actividad es crucial para la satisfacción de los usuarios.

##### **Solución**

Con el desarrollo de habilidades de los funcionarios de CONAGOPARE Cotopaxi, se pretende el establecimiento de metas claras, generando mayor adaptabilidad y aprendizaje mediante nuevos conocimiento, considerando como parte fundamental la superación del miedo al fracaso y la facultad de expresar libre y voluntariamente ideas, opiniones y posiciones personales del equipo de trabajo.

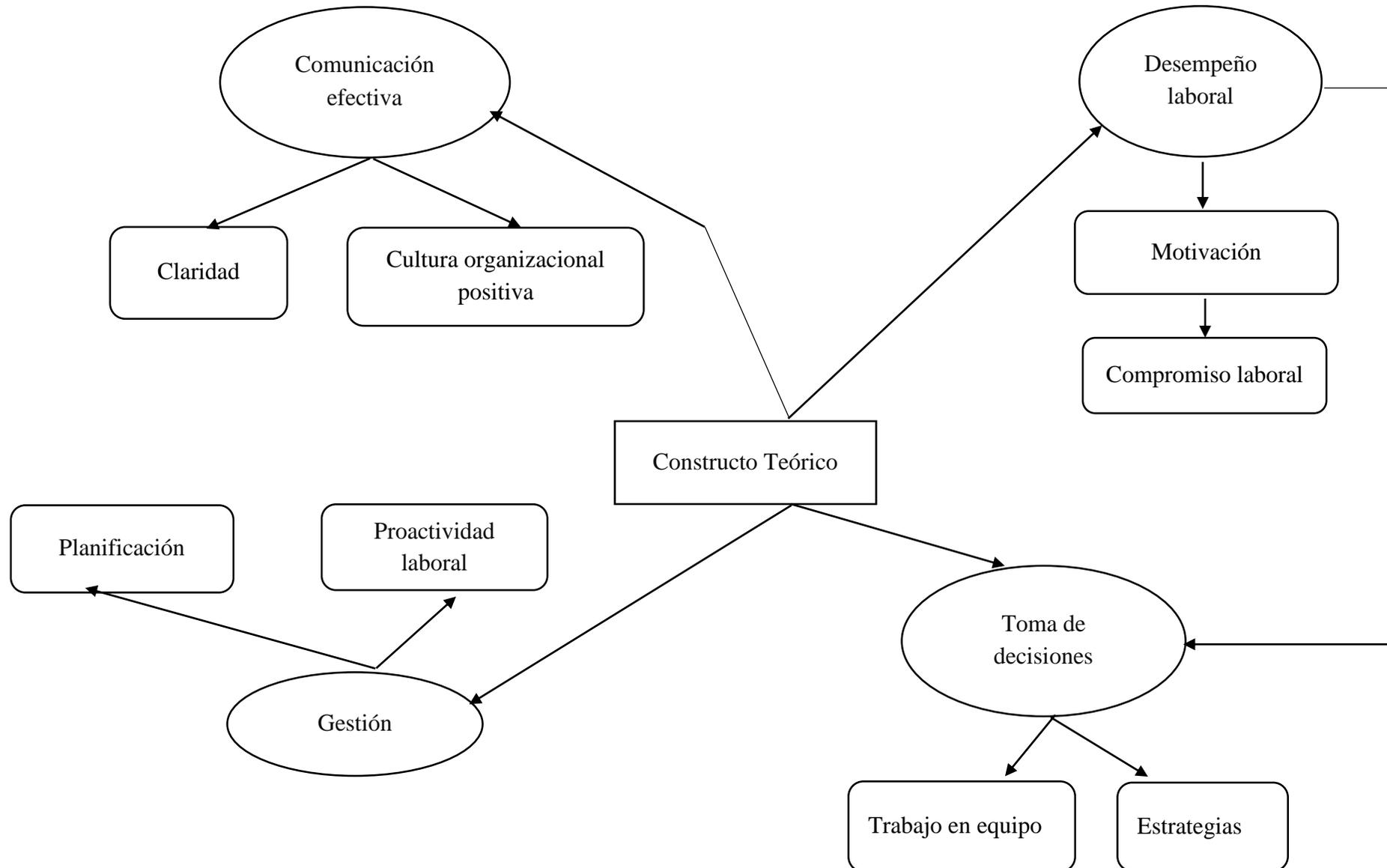
TABLA 31

*Mejora en la Gestión de CONAGOPARE Cotopaxi*

| <b>Nombre propuesto:</b> Mejora en la Gestión de CONAGOPARE Cotopaxi  |  |  |  |  |               |                         |              |
|---|--|--|--|--|---------------|-------------------------|--------------|
| <b>Objetivo:</b> Agilizar el tiempo de ejecución y resolución de las peticiones realizadas por los usuarios que acceden a los servicios de la institución.  |  |  |  |  |               |                         |              |
| <b>Estrategia</b>   | <b>Actividades</b>   | <b>Recursos</b>  | <b>Responsable</b>   | <b>Indicador</b>   | <b>Tiempo</b> | <b>N° Participantes</b> | <b>Costo</b> |
| Mejorar la proactividad laboral del equipo de trabajo mediante el impulso de su crecimiento personal y profesional resultante de la aplicación de las estrategias inclinadas a mejorar el desempeño y compromiso laboral de los funcionarios.               | Realizar actividades de aprendizaje y crecimiento que motiven y colaboren la creación de compromiso y laboral del recurso humano de la organización. Elaborar capacitaciones sobre temas de interés para los funcionarios de la institución. Concientizar al personal directivo sobre la importancia del cuidado de su recurso humano. | Sala de reuniones de la institución, áreas de descanso del edificio matriz, coach. | Encargado de Recursos Humanos de CONAGOPARE COTOPAXI Coach contratado. | Cantidad de tareas completadas en un tiempo determinado. | 3 semanas     | 10                      | \$ 250       |
| Planificar adecuadamente el desarrollo de las actividades de la institución, destacando las actividades urgentes e importantes y considerando tiempos específicos, recursos encargados de su ejecución para garantizar el cumplimiento de la planificación. | Designar encargados para cada actividad a realizar. Distribuir la cantidad de recursos necesarios para el cumplimiento de las acciones previstas. Controlar el uso adecuado de los recursos asignados. Justificar los resultados alcanzados al culminar las actividades  | Documentos de planificación físicos y digitales.                                   | Personal de la institución CONAGOPARE Cotopaxi.                        | Tempo de Ejecución respuesta a constante peticiones.     |               | 10                      | Sin costo    |

**Elaborado por:** Molina y Muñoz 2023.

**FIGURA 32** *Constructo teórico para mejorar la gestión administrativa en CONAGOPARE Cotopaxi*



## **10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **10.1 Conclusiones**

Para concluir, es válido mencionar que la Gestión Administrativa cumple un rol fundamental en el desarrollo integral de una institución, ya que comprende una serie de actividades que ayudan a la organización al alcance de sus actividades conjuntamente con sus objetivos planteados, procurando la optimización de los recursos de la organización, tal y como se pudo fundamentar gracias a los materiales bibliográficos y fuentes de consulta tomados como referencia para la obtención de la información. Estos aportes bibliográficos nos permiten una comprensión más amplia de los temas de estudio, aportando con conocimientos efectivos para la sustentación del tema de estudio.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación actual de CONAGOPARE Cotopaxi, se identificó poca participación en la elaboración de planes y proyectos de la organización, a más de no emitir reconocimientos a sus colaboradores por su desempeño laboral, lo cual indirectamente afecta en el compromiso y proactividad de los trabajadores, así como también se pudo identificar que la toma de decisiones de la institución no siempre son las adecuadas y a su vez afectan en el desarrollo exitoso de las actividades de la organización.

Finalmente se puede concluir que la generación de estrategias direccionadas a la mejora de la gestión administrativa de la institución CONAGOPARE de la provincia de Cotopaxi, servirán de gran ayuda para el establecimiento, puesto que brindara una mayor focalización en los principales problemas identificados para posteriormente generar mayor productividad y efectividad organizacional,

posibilitando el alcance exitoso de los objetivos de la entidad mediante el mejoramiento paulatino de sus puntos débiles.

## **10.2 Recomendaciones**

Los proyectos de investigación comprenden una serie de información que tiene como finalidad la generación de conocimientos para sus utilidades futuras, por tal razón es fundamental recomendar que al momento de recabar información teórica se procure utilizar fuente verídicas y confiables como medios de consulta, por ejemplo: repositorios digitales, tesis aprobadas, artículos científicos, libros publicados, revistas, etc., Ya que al requerir información sustentada y comprobada el buscar información en sitios web que no garantiza su autenticidad, la información obtenida no reflejará los resultados deseados y afectarán en el desarrollo de la investigación.

Es recomendable que las instituciones públicas realicen un enfoque central en la gestión administrativa que llevan a cabo, puesto que se ha podido comprobar que pueden existir diversas inconsistencias organizacionales que no son identificadas a simple vista y que posteriormente pueden llegar a presentar dificultades en su desarrollo, en tal virtud se recomienda la utilización de una comunicación efectiva dentro de la institución, de igual manera es recomendable incorporar un programa de reconocimientos al desempeño laboral a fin de mejorar la proactividad, motivación y compromiso de los colaboradores.

Por último, se recomienda que las estrategias sugeridas sean implementadas rigurosamente, puesto que fueron elaboradas con la finalidad de promover la mejora continua de la gestión administrativa de en CONAGOPARE Cotopaxi como objeto de estudio, cabe mencionar que dichas propuestas fueron desarrolladas en función de las

necesidades identificadas dentro de la organización, teniendo como objetivo principal el perfeccionamiento y reversión de las inconsistencias detectadas.

Finalmente, es válido recomendar también, que el impulso en la elaboración de este tipo de trabajos investigativos debe seguir creciendo, pues permite que los seres humanos se interesen por temas de importancia para el desarrollo económico, social e intelectual, despertando su espíritu investigativo y analítico, además de colaborar también en la evolución del conocimiento.

## 11. BIBLIOGRAFIA

Alencastro, A. (2021). *Gestión administrativa y productividad en las microempresas de la parroquia Santa Rosa, Cantón Salinas*. [Tesis de pre grado].

Universidad Estatal Península de Santa Elena.

<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/9666/UPSE-TAE-2023-0073.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ayoví, J. (2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*.

Polo de capacitación, investigación y publicación (POCAIP), 4, 10, ISSN: 2588-090X.

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39>

Arellano, B., & Yanchapanta, C. (2021). *La gestión administrativa y su influencia con el crecimiento empresarial en el sector calzado del cantón Cevallos*. [Tesis de pre grado]. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33139/1/655%20OE.pdf>

Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019, 2 septiembre). Gestión de la Administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)

Cárdenas, M. (2022). *Impacto de la comunicación organizacional en los niveles de desempeño del personal de la empresa de Fideos Paraíso, período Octubre*

*2021-Marzo 2022*. [Tesis de pre grado]. Universidad Politécnica Salesiana.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23839/1/UPS-CT010204.pdf>

Castañeda, J. (2021). *Plan estratégico para la toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Chiclayo*. [Tesis de posgrado]. Universidad César

Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67554/Castañeda\\_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67554/Castañeda_GJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (s. f.). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.<sup>a</sup> ed.). Jesús Mares Chacón. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organiza\\_cional\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organiza_cional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (2020). Reforma al estatuto del CONAGOPARE (No. 1329). Registro oficial. [https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/ediciones-especiales/item/download/13125\\_343f77efb0aecb8e9a3993b4b068b5c](https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/ediciones-especiales/item/download/13125_343f77efb0aecb8e9a3993b4b068b5c)

García, J. (2023). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa "Hidroagoyán"*. [Tesis de Pre grado]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37849/1/TESIS%20JOSELYN%20VANESSA%20GARCIA%20JACOME%20FINAL...-signed-signed-signed%20%281%29.pdf>

Gonzales, G. (2022). *Planeación estratégica y productividad en confecciones CHOOPERS de la Comunidad Monteverde, Provincia de Santa Elena, año 2022*. [Tesis de Pre grado]. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9337/1/UPSE-TAE-2023-0066.pdf>

Guerra, K., & Quintanilla, M. (2019). *Sistemas de control interno para la empresa PROVELECTRIC del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi, año 2019*. [Tesis de pre grado]. Universidad Técnica de Cotopaxi.

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6881/1/UTC-PIM-000214.pdf>

Gutiérrez, D., & Barandica, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa Tenaris de la ciudad Cartagena de Indias- Departamento de Bolívar*. [Tesis de pre grado]. Universidad de la Costa.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7138/TOMA%20DE%20DECISIONES%20EN%20LA%20EMPRESA%20TENARIS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20CARTAGENA%20DE%20INDIAS%20-%20DEPARTAMENTO%20DE%20BOLIVAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. *Convergence Tech*, 4. (No. 1,59-68), 63. <https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/35/2>

Mayne, N. (2022). *El liderazgo: Su influencia y relación con el desarrollo de planes de formación de las organizaciones*. [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional Luminares.

<https://hdl.handle.net/20.500.11839/8967>

Manobanda, J., & Vásquez, A. (2022). *La planificación empresarial como base en el crecimiento continuo de los nuevos emprendimientos formales en la ciudad de Ambato*. [Tesis de pre grado]. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37731/1/041%20AE.pdf>

Medranda, K. (2022). *Gestión Administrativa y desarrollo empresarial de la asociación ASOPROCOMSAL, del cantón San Vicente, período 2019-2021*. [Tesis de pre grado]. Universidad Estatal del Sur de Manabí «UNESUM».

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3834/1/TESIS%20FINAL.%20KARLA%20MEDRANDA%20ZAMBRANO.pdf>

Mena. (2018). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y Gestión*, 46.

<https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/64664303002.pdf>

Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., & Cuevas, C. (2019). Diseños de investigación. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 15, ISSN: 2007-4573.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908/6895>

Pallo, E. (2023). *Evaluación de la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Guangaje, cantón Pujilí, 2022*. [Tesis de pre grado]. Universidad Técnica de Cotopaxi.

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/10021/1/PI-002391.pdf>

Paredes, V. (2020). *Gestión Administrativa y calidad de servicio que brindan las instituciones de educación pública*. [Maestría en Administración pública]. Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31522/1/05%20ADP.pdf>

Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., & Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. En *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento* (ISSN-E: 2588-073X; Vol. 3, Número 3, p. 691).

<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/633>

Peña, D., Sánchez, M., & Sančan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6 (supl 1), 2588-073X. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1633>

Quesada, M. (2005). Cualidades estilísticas del texto escrito. *Colegio de enfermería de costa rica*, ISSN 1409-1992. <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v26n1/8.pdf>

Registro Oficial Orgánico de la República del Ecuador (2022). Reforma al estatuto del CONAGOPARE (N° 71) Segundo suplemento. [https://conagopare.gob.ec//registro/Base\\_legal/Reforma-estatuto-Conagopare-27may2022.pdf](https://conagopare.gob.ec//registro/Base_legal/Reforma-estatuto-Conagopare-27may2022.pdf)

Rubio, M. F. (2021). *La comunicación efectiva en el cumplimiento de las funciones de la comunidad efectiva* [Tesis de Posgrado]. Universidad tecnológica Indoamérica.

<https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2789/1/RUBIO%20RUBIO%20MARÍA%20FERNANDA.pdf>

Rodríguez, A. (2022). *Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM*. [Tesis de pre grado]. Universidad Estatal del Sur de Manabí.

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3708/1/TESIS%20ENTREGA.pdf>

Sánchez, T. (2022). *Proceso administrativo y la eficacia de gestión en la Guardia médica-Administrativa de un Instituto de Medicina Legal, Lima. 2022*. [Tesis de pre grado]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92747/Sanchez\\_BTE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92747/Sanchez_BTE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consenso y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13, ISSN: 2223-2516.

<https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/644/973>

Shulca, B. (2023). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la JURECH, período 2019-2021*. [Tesis de pre grado]. Universidad Nacional de Chimborazo.

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10337/1/Shulca%20Yépez%2C%20B.%20%282023%29%20La%20Gestión%20Administrativa%20Y%20E1%20Desarrollo%20Organizacional%20En%20La%20Jurech%20Periodo%202019-2021..pdf>

Solana, S., & Omar, A. (29d. C.). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 9(3), ISSN 1852-4206.

<https://www.redalyc.org/pdf/3334/333454618005.pdf>

Usca, D. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67618/Usca\\_VDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67618/Usca_VDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed)

## 12. ANEXOS

### Anexo 1. Validación del instrumento de recolección de datos

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Nombre del validador                | Mg. Mónica Salazar Tapia, MBA.   |
| Cargo que desempeña                 | Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi. |
| Cédula de identidad                 | 0502138191   |
| Firma de validación del instrumento |                       |

| N° Ítems | Reducción |         |             | Pertinencia |       |      |
|----------|-----------|---------|-------------|-------------|-------|------|
|          | Clara     | Confusa | Tendenciosa | Alta        | Medio | Baja |
| 1        | /         |         |             | /           |       |      |
| 2        | /         |         |             | /           |       |      |
| 3        | /         |         |             | /           |       |      |
| 4        | /         |         |             | /           |       |      |
| 5        | /         |         |             | /           |       |      |
| 6        | /         |         |             | /           |       |      |
| 7        | /         |         |             | /           |       |      |
| 8        | /         |         |             | /           |       |      |
| 9        | /         |         |             | /           |       |      |
| 10       | /         |         |             | /           |       |      |
| 11       | /         |         |             | /           |       |      |
| 12       | /         |         |             | /           |       |      |
| 13       | /         |         |             | /           |       |      |
| 14       | /         |         |             | /           |       |      |
| 15       | /         |         |             | /           |       |      |
| 16       | /         |         |             | /           |       |      |
| 17       | /         |         |             | /           |       |      |
| 18       | /         |         |             | /           |       |      |
| 19       | /         |         |             | /           |       |      |
| 20       | /         |         |             | /           |       |      |
| 21       | /         |         |             | /           |       |      |
| 22       | /         |         |             | /           |       |      |
| 23       | /         |         |             | /           |       |      |

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Nombre del validador                | Mg. Angelita Azucena Falconi Tapia, MBA.   |
| Cargo que desempeña                 | Docente de la facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi. |
| Cédula de identidad                 | 0502037674   |
| Firma de validación del instrumento |                       |

| N° Items | Redacción |         |             | Pertinencia |       |      |
|----------|-----------|---------|-------------|-------------|-------|------|
|          | Clara     | Confusa | Tendenciosa | Alta        | Medin | Baja |
| 1        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 2        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 3        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 4        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 5        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 6        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 7        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 8        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 9        | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 10       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 11       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 12       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 13       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 14       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 15       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 16       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 17       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 18       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 19       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 20       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 21       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 22       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |
| 23       | ✓         |         |             | ✓           |       |      |

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

|                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| Nombre del validador                | Ing. Jorge Enrique Cañar Tercero.  |
| Cargo que desempeña                 | Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi. |
| Cédula de identidad                 | 0502608227   |
| Firma de validación del instrumento |                       |

| N° ítems | Redacción |         |             | Pertinencia |       |      |
|----------|-----------|---------|-------------|-------------|-------|------|
|          | Clara     | Confusa | Tendenciosa | Alta        | Medio | Baja |
| 1        | /         |         |             | /           |       |      |
| 2        | /         |         |             | /           |       |      |
| 3        | /         |         |             | /           |       |      |
| 4        | /         |         |             | /           |       |      |
| 5        | /         |         |             | /           |       |      |
| 6        | /         |         |             | /           |       |      |
| 7        | /         |         |             | /           |       |      |
| 8        | /         |         |             | /           |       |      |
| 9        | /         |         |             | /           |       |      |
| 10       | /         |         |             | /           |       |      |
| 11       | /         |         |             | /           |       |      |
| 12       | /         |         |             | /           |       |      |
| 13       | /         |         |             | /           |       |      |
| 14       | /         |         |             | /           |       |      |
| 15       | /         |         |             | /           |       |      |
| 16       | /         |         |             | /           |       |      |
| 17       | /         |         |             | /           |       |      |
| 18       | /         |         |             | /           |       |      |
| 19       | /         |         |             | /           |       |      |
| 20       | /         |         |             | /           |       |      |
| 21       | /         |         |             | /           |       |      |
| 22       | /         |         |             | /           |       |      |
| 23       | /         |         |             | /           |       |      |

## Anexo 2. Encuesta



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS**  
**CARRERA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL**  
**Anexo 01: Cuestionario de Gestión Administrativa**

Esta encuesta está dirigida a los colaboradores de la institución CONAGOPARE, ubicada en la Provincia de Cotopaxi, Cantón Latacunga, período 2023, con el propósito de recolectar información para poder analizar la Gestión Administrativa que se aplica en la misma.

La encuesta es totalmente confidencial por lo cual sugerimos sea lo más sincero posible, se garantiza total discreción y absoluta reserva.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X su respuesta en los casilleros según su criterio.

### Parámetros:

| Criterio      | Puntaje |
|---------------|---------|
| Nunca         | 1       |
| Casi nunca    | 2       |
| Algunas veces | 3       |
| Casi siempre  | 4       |
| Siempre       | 5       |

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad: .....

Tiempo de servicio: 1-5 años( ) 6-10 años( ) 11-20 años( )



| Nº                             | ÍTEM  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| <b>Dimensión Planificación</b> |   |   |   |   |   |   |
| 01                             | ¿La institución tiene definida su misión y visión?  |   |   |   |   |   |
| 02                             | ¿Se sienten comprometidos con la misión y visión de la institución?   |   |   |   |   |   |
| 03                             | ¿Las políticas establecidas tienen relación con los objetivos de su institución?                                    |   |   |   |   |   |
| 04                             | ¿Los colaboradores participan en la elaboración de planes y proyectos de la institución?                            |   |   |   |   |   |
| 05                             | ¿La Institución cuenta con un plan estratégico y objetivos institucionales, y estos se difunden en la organización? |   |   |   |   |   |
| 06                             | ¿Se utilizan estrategias pertinentes para la ejecución de sus actividades?  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión Organización</b>  |   |   |   |   |   |   |
| 07                             | ¿Las tareas son distribuidas de forma equitativa entre los miembros de la institución?                              |   |   |   |   |   |
| 08                             | ¿La Institución cuenta con un Manual de Organización y Funciones?   |   |   |   |   |   |
| 09                             | ¿La institución cuenta con una estructura organizativa adecuada?  |   |   |   |   |   |
| 10                             | ¿Se delegan funciones a cada uno de los colaboradores para cumplir los objetivos institucionales?                   |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión Dirección</b>     |   |   |   |   |   |   |
| 11                             | ¿La institución cuenta con un programa de capacitación anual o semestral?   |   |   |   |   |   |
| 12                             | ¿En la institución se realizan actividades integradoras para la mejora de la relación laboral entre colaboradores?  |   |   |   |   |   |
| 13                             | ¿Se ofrecen reconocimientos a los colaboradores como retribución a sus logros y buen desempeño laboral?             |   |   |   |   |   |
| 14                             | ¿Existe comunicación fluida entre los miembros de la institución?   |   |   |   |   |   |
| 15                             | ¿La institución maneja herramientas para la toma de decisiones efectiva?  |   |   |   |   |   |
| 16                             | ¿Existe liderazgo directivo en la institución?  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión Control</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 17                             | ¿La Institución evalúa constantemente el desempeño de sus colaboradores?  |   |   |   |   |   |
| 18                             | ¿Tienen un adecuado sistema de control preventivo en las actividades de la institución?                             |   |   |   |   |   |
| 19                             | ¿En la institución se realiza un control de las actividades desarrolladas en equipos de trabajo?                    |   |   |   |   |   |
| 20                             | ¿Se controla el cumplimiento del Reglamento Interno de trabajo dentro de la institución?                            |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión Gestión</b>       |   |   |   |   |   |   |
| 21                             | ¿La institución trabaja con documentos de gestión actualizados?   |   |   |   |   |   |
| 22                             | ¿Los colaboradores conocen sobre los instrumentos de gestión de la institución?                                     |   |   |   |   |   |
| 23                             | ¿La gestión de la institución, responde con proactividad a los problemas que se presentan?                          |   |   |   |   |   |

**Anexo 3. Institución CONAGOPARE Cotopaxi**



*Nota: CONAGOPARE Cotopaxi 2023.*



*Nota: CONAGOPARE Cotopaxi 2023.*



*Nota: CONAGOPARE Cotopaxi 2023.*



*Nota: CONAGOPARE Cotopaxi 2023.*



*Nota: CONAGOPARE Cotopaxi 2023.*



*Nota: CONAGOPARE Cotopaxi 2023.*