



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL
CANTÓN LA TRONCAL EN EL ÀREA DE LA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, PERIODO 2022.**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

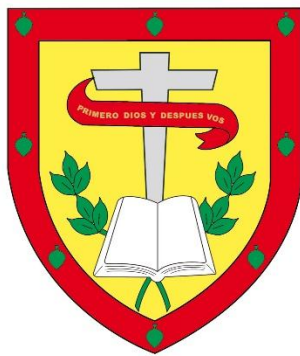
AUTOR: GRACE GISELLA SUAREZ BUENO

**DIRECTOR: ING. EDISON FERNANDO ORELLANA
ORELLANA, MBA.**

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA
TRONCAL EN EL ÁREA DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA,
PERIODO 2022.

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

AUTOR: GRACE GISELLA SUAREZ BUENO

**DIRECTOR: ING. EDISON FERNANDO ORELLANA
ORELLANA, MBA.**

LA TRONCAL - ECUADOR

2023

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Yo, **Grace Gisella Suarez Bueno** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302437629**. Declaro ser el autor de la obra: "**Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral del GAD Municipal del Cantón La Troncal en el Área de la Dirección Administrativa, Periodo 2022**", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

La Troncal, **26 de septiembre del 2023**

Grace Gisella Suarez Bueno

C.I. 0302437629

**UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – LA TRONCAL
UNIDAD DE TITULACIÓN**

La Troncal, 21 de septiembre del 2023.

Sección: UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN.

Asunto: Aprobación de presentación del Trabajo de Titulación.

Ing.

Carlos Orellana Orellana, MBA.

UNIDAD DE TITULACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

EXTENSIÓN SAN PABLO DE LA TRONCAL.

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA.

De mi consideración:

El suscrito tutor del trabajo de titulación, con un atento y cordial saludo me dirijo a usted para deseárselo éxitos en sus funciones diarias, y a su vez certificar que el trabajo de **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA TRONCAL EN EL AREA DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, PERIODO 2022”** desarrollado por **GRACE GISELLA SUAREZ BUENO** con cédula de identidad No **0302437629**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple con las normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Particular que hacemos de su conocimiento para los fines legales consiguientes, suscribo, no sin antes exteriorizar nuestra consideración.

Atentamente.

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO.



Q* ÉØ!} æ å[Á
U!^||æ æUÉT ÓOE
ÖU ÖWT ÖP VUÁ
ØØT ÖÓUÁ
ÖÖQÖST ÖP VÖ
ŠæV![] &æÆZÖ& ææ[!

**Ing. Fernando Orellana, MBA.
TUTOR DE TESIS**

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, a Dios por ser quien me ha guiado en todos estos años en mi vida universitaria, que con su luz y su amor me dio la fuerza para sobre salir de cualquier obstáculo y poder cumplir mis objetivos.

A mis Padres, por brindándome su amor, su paciencia y motivación de todos los días, por inculcarme principios y valores. A mis hermanos y a toda mi familia en general, porque me han brindado su apoyo incondicional y por siempre estar presentes.

Dedico especialmente a mi Hija, quien es mi motivo para seguir superándome día a día, mi inspiración y mi fuerza.

Grace Gisella Suarez Bueno

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y protegerme en cada instante de mi vida. A mis padres por enseñarme a no rendirme ante nada y siempre superar cada inconveniente que se presente, A mi maravillosa hija por ser mi inspiración y mi fuerza para continuar con mis objetivos de vida. A mis hermanos quienes me han motivado desde un principio.

A mi tutor Ing. Fernando Orellana, por su asesoría y acompañamiento durante este proyecto de investigación por todas sus enseñanzas, por ser un docente que nunca nos ha dejado solos, y ha estado dándonos ese apoyo y animo siempre. Y un agradecimiento a todos los docentes de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo de la Troncal por sus conocimientos y habilidades que me brindaron y que fueron parte de mi formación universitaria.

Grace Gisella Suarez Bueno

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo “Determinar de qué manera incide la gestión administrativa en el desempeño organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado La Troncal”, para mejorar la gestión administrativa lo cual permitirá verificar las tareas y el cumplimiento de los procesos. Una adecuada gestión administrativa está orientada a desarrollar la gestión estratégica de manera eficiente con la finalidad de cumplir los objetivos y metas propuestas donde se labora para brindar a sus usuarios un servicio de calidad, con el fin de conocer cómo se está llevando a cabo la administración dentro de la institución y su incidencia en los resultados del desempeño organizacional, las estrategias que se establecen acordes a las necesidades, la metodología utilizada en la investigación fue basada en estudio bibliográfico, inductivo, deductivo, descriptivo, analítico, correlacional, estadístico, que sirvieron para explicar y proponer solución al problema de investigación planteado, dicha metodología brindó herramientas claves para recopilar y obtener datos reales que se encuentran plasmados en la presente investigación. La recolección de la información se la llevó a cabo mediante una encuesta con cuestionario de preguntas donde se estableció la relación existente entre la implementación de la gestión administrativa y el desempeño laboral, de lo cual se ha llegado a la conclusión, que el proceso de la gestión administrativa no se está realizando adecuadamente e incide en el desempeño organizacional de la institución por lo que existe ineficiencia en el cumplimiento del plan estratégico.

Palabras Claves: Gestión Administrativa, desempeño laboral, GAD La Troncal.

Abstract

The primary objective of this thesis is to determine the impact of administrative management on the organizational performance of the Decentralized Autonomous Government of La Troncal. This investigation aims to enhance administrative management, thereby enabling the verification of tasks and compliance with established processes. Effective administrative management is directed towards efficiently developing strategic management to achieve objectives and goals proposed where the company works to provide its users with a quality service to understand how the institution's current administrative practices affect its overall performance and the strategies that are established according to the needs. The research methodology was based on bibliographic, inductive, deductive, descriptive, analytical, correlational, and statistical studies that explain and propose solutions to the research problem. This methodology provided essential tools for collecting and obtaining actual data presented in this research. Information was collected through a questionnaire survey, establishing the existing relationship between the implementation of administrative management and work performance. In conclusion, it is established that the administrative management process is not being executed effectively, leading to a consequential impact on the organizational performance of the institution. Consequently, inefficiencies are evident in the execution of the strategic plan.

Keywords: Administrative Management, work performance, La Troncal Autonomous Government (GAD).

ÌNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
Resumen	3
ÌNDICE DE CONTENIDO.....	5
Ìndice de tablas.....	9
Ìndice de figuras.....	11
INTRODUCCIÒN	13
1. CAPÌTULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Antecedentes del Caso a Investigar	14
1.2. Preguntas de la Investigaciòn	17
1.2.1. Formulaciòn del Problema General	17
1.2.2. Formulaciòn de los Problemas Especificas.....	17
1.2.3. Delimitaciòn del problema.....	18
1.3. Objetivos de la Investigaciòn.....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos EspecÌficos	18
1.4. Justificaciòn de la Investigaciòn	18
1.4.1. Justificaciòn Teòrica	19
1.4.2. Justificaciòn Metodològica	20

1.4.3.	Justificación Practica	20
1.5.	Delimitación del Estudio	21
1.5.1.	Delimitación espacial	21
1.5.2.	Delimitación demográfica	21
1.5.3.	Delimitación temporal	21
1.5.4.	Reseña Histórica	21
1.5.5.	Misión	24
1.5.6.	Visión.....	24
1.5.7.	Valores	27
1.5.8.	Objetivos de la Empresa.....	27
1.5.9.	Estructura Orgánica.....	28
1.5.10.	Estructura Organizacional	28
1.6.	Hipótesis de la investigación.	29
1.7.	Variables que se analizan en la investigación.	29
1.7.1.	Variable dependiente:.....	29
1.7.2.	Variable independiente:	29
1.7.3.	Operacionalidad de las variables.	30
1.8.	Ubicación.	31
2.	CAPITULO II	32
	MARCO TEÓRICO	32
2.1.	Marco Referencial	32

2.2.	Marco Teórico	36
2.2.1.	Gestión Administrativa	36
2.2.2.	Funciones de la Administración	38
2.3.	2.2.3 Planificación	40
2.3.4.	Organización	41
2.3.5.	Dirección	42
2.3.6.	Control.....	43
2.3.7.	Desempeño Laboral	44
2.3.8.	Funcionario Público	45
2.3.9.	Departamentalización	46
2.4.	2.2.10 Gobiernos Autónomos Descentralizados.....	46
3.	CAPITULO III	47
	METODOLOGIA	47
3.1.	Tipo y diseño de investigación	47
3.1.1.	Tipos de Investigación	47
3.1.2.	Investigación descriptiva.....	48
3.1.3.	Investigación correlacional.....	48
3.1.4.	Diseño de la Investigación.....	49
3.1.5.	Métodos de investigación	49
3.1.6.	Población.....	50
3.1.7.	Tamaño de muestra.....	51

3.1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.1.9. Confiabilidad del instrumento.....	53
3.1.10. Operacionalización de las variables.	54
CAPITULO IV.....	60
RESULTADOS.....	60
3.2. Análisis e interpretación de los resultados	60
3.3. Discusión de Gestión Administrativa	98
3.4. Discusión de Desempeño Laboral.....	101
Conclusiones	106
Recomendaciones:	108
Bibliografía	110
Instrumento de medición	117

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro conceptual sobre el problema de investigación.....	17
Tabla 2 Dirección de gestión administrativa	29
Tabla 3 Desempeño laboral	30
Tabla 4 Gestión Administrativa	31
Tabla 5 Operacionalidad Variable Desempeño laboral.....	54
Tabla 6 Operacionalidad Variable Gestión Administrativa.....	56
Tabla 7 Misión y Visión del GAD La Troncal	60
Tabla 8Estrategias Organizacionales	62
Tabla 9 Toma de decisiones	63
Tabla 10 Dirección Administrativa	64
Tabla 11Fortalezas y debilidades de los recursos	67
Tabla 12 Estructura Organizacional	69
Tabla 13 Diseños de los puestos para cada departamento	70
Tabla 14 Trabajo en equipo	72
Tabla 15 Capacidades y habilidades.....	73
Tabla 16 Calidad de trabajo	75
Tabla 17 Calidad de trabajo	77
Tabla 18 Calidad de trabajo	78
Tabla 19 Calidad de trabajo	79
Tabla 20 Responsabilidad.....	81

Tabla 21 Responsabilidad.....	82
Tabla 22 Responsabilidad.....	83
Tabla 23 Responsabilidad.....	85
Tabla 24 Compromiso Institucional	86
Tabla 25 Compromiso Institucional	88
Tabla 26 Compromiso Institucional	89
Tabla 27 Compromiso Institucional	90
Tabla 28 Liderazgo y trabajo en equipo	92
Tabla 29 Liderazgo y trabajo en equipo	93
Tabla 30 Liderazgo y trabajo en equipo	94
Tabla 31 Liderazgo y trabajo en equipo	96
Tabla 32 Liderazgo y trabajo en equipo	97

Índice de figuras

Figura 1 Proceso Administrativo.....	39
Figura 2 Visión y Visión del GAD La Troncal.....	61
Figura 3 Estrategias Organizacionales.....	62
Figura 4 Toma de decisiones por los directores.....	64
Figura 5 Dirección Administrativa.....	66
Figura 6 Fortalezas y debilidades de los recursos.....	68
Figura 7 Estructura Organizacional.....	69
Figura 8 Diseños de los puestos para cada departamento.....	71
Figura 9 Trabajo en equipo.....	72
Figura 10 Capacidades y habilidades.....	73
Figura 11 Calidad de trabajo.....	75
Figura 12 Calidad de trabajo.....	77
Figura 13 Calidad de trabajo.....	78
Figura 14 Calidad de trabajo.....	80
Figura 15 Responsabilidad.....	81
Figura 16 Responsabilidad.....	82
Figura 17 Responsabilidad.....	84
Figura 18 Responsabilidad.....	85
Figura 19 Responsabilidad.....	87
Figura 20 Responsabilidad.....	88

Figura 21 Responsabilidad.....	89
Figura 22 Responsabilidad.....	91
Figura 23 Liderazgo y trabajo en equipo	92
Figura 24 Liderazgo y trabajo en equipo	93
Figura 25 Liderazgo y trabajo en equipo	95
Figura 26 Liderazgo y trabajo en equipo	96
Figura 27 Liderazgo y trabajo en equipo	98

INTRODUCCIÓN

Las personas se encuentran involucradas de forma inherente en la evaluación, debido a que, toman decisiones todo el tiempo; esto se da en igual medida dentro del entorno laboral, donde en cada momento se vuelven de gran importancia las acciones respecto a la medición de resultados obtenidos por los colaboradores de la organización. De esta forma, actualmente, la evaluación de desempeño de los trabajadores se ha convertido en un parte fundamental, desarrollándose con el trascurso del tiempo al mismo tiempo que las empresas y organizaciones.

Durante el advenimiento de la Revolución Industrial en la segunda mitad del siglo XIX, los directivos de empresas pudieron estimar directamente la producción de las máquinas utilizadas. Esto significaba que podían cuantificar los resultados obtenidos para identificar a las personas más productivas dentro de la empresa. Pero al momento de medir la efectividad de los empleados, estos carecen de herramientas para cuantificar qué tan bien están haciendo su trabajo, es decir, no tienen manera de medir la calidad de su desempeño.

El primer proceso de evaluación fue realizado en una nueva fábrica textil de LANAK en Escocia a principios del siglo XIX. Siendo dirigido por del empresario Robert Owen, quien desempeñó un papel muy importante en el movimiento laboral británico. Este proceso implica la medición diaria de las fábricas y sus trabajadores. Se utilizó un sistema en el que a cada empleado se le entregaba un cuaderno en el que su jefe escribía comentarios sobre su desempeño todos

los días. Los informes estaban organizados en secciones identificadas por colores indicando diferentes niveles de rendimiento.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del Caso a Investigar

Todas las empresas públicas y privadas están programadas para realizar la evaluación del desempeño laboral a los empleados ya que es una herramienta importante y valiosa en la gestión de la toma de decisiones de los gerentes de área, teniendo como objetivo principal la medición del trabajo y el resultado del trabajador. Por lo tanto, actualmente es primordial la evaluación del desempeño de los colaboradores.

La primera generación, que surge a inicios del siglo XX, veía la evaluación como una forma de medición basada en la recopilación de información valiosa mediante instrumentos de medición. En esta etapa, el foco principal está en: a) medición del coeficiente intelectual; (b) factores relacionados con la inteligencia; (c) rendimiento académico dentro de un cierto rango. La primera generación de seguidores conocidos incluye a Rice, Galton, Bitza, Otis y otros.

La segunda generación, aproximadamente entre los años 1930 y 1967, marcó el comienzo de la evaluación y el diagnóstico de los efectos de los cambios curriculares en los resultados educativos, principalmente en entornos experimentales.

La tercera generación, que duró de 1967 a 1987, se centró en gestionar la información para permitir a los tasadores emitir "juicios de valor". Esto

significa obtener información que se analice e interprete adecuadamente para que los expertos puedan evaluar la planificación, ejecución y finalización del proyecto.

La cuarta generación se basa en figuras como Cuba y Lincoln, que aparecieron en 1989. Se basa en el constructivismo y se opone a la visión neopositivista. La “Cuarta Generación” entiende la evaluación como una “conversación” en la que participan todos los colaboradores: directores, actores, beneficiarios y víctimas de proyectos o actividades escolares. Se basa en una visión constructivista y una evaluación receptiva.

Murphy sugirió en 1990 que se pueden distinguir cuatro tipos generales de comportamiento en el entorno laboral: comportamiento orientado a tareas, comportamiento interpersonal, comportamiento de pérdida de tiempo y comportamiento destructivo.

Según Rivas 1992, la valoración generalmente se considera un proceso inherente a la actividad humana, ya que es a través de este proceso es que se realizan juicios de valor como una forma de reorganizar ciertas acciones, consolidar acciones positivas o simplemente remover la base de estas acciones resulta siendo negativo o ineficaz.

Chiavenato afirmó en 1994 que la evaluación del desempeño implica la evaluación sistemática del desempeño de un individuo en su trabajo. A través de este proceso, se pueden identificar áreas como problemas de personal, adecuación de los empleados a la organización o función actual y subutilización

de los empleados que se desempeñan por encima de las expectativas laborales.

En 1995, Villegas describió la evaluación del desempeño como un examen detallado del desempeño de un individuo. Este proceso le permite identificar habilidades, debilidades y desempeño que impactan directamente en la productividad. También puede analizar cómo se realiza el trabajo y los resultados obtenidos, haciendo que la herramienta sea útil en todos los niveles de la organización y demostrando la capacidad de aplicar nuevas ideas y conocimientos a cualquier tarea.

Desde 2006, Jones y George han definido la evaluación informal como un análisis no planificado diseñado para monitorear de cerca el progreso y las áreas que requieren refuerzo a través de retroalimentación. Esto se hace a través de entrevistas, observaciones, documentos y revisión de expedientes de los empleados. Por otra parte, las evaluaciones formales se llevan a cabo en fechas programadas a lo largo del año y se basan en indicadores y estándares de desempeño predeterminados. Permite al empleado comprender su desempeño actual.

En el trabajo actual, la gestión gerencial es una medida del buen o mal trabajo porque existen indicadores de gestión fácilmente medibles que brindan información diversa sobre todos los aspectos a considerar más allá de la gestión de la organización y de la empresa objeto de estudio. Planes de desarrollo laboral y el hecho de que los empleados no cumplan cabalmente sus funciones laborales, desconociendo sus funciones y normas, y sus deberes y responsabilidades frente a las instituciones o empresas.

1.2. Preguntas de la Investigación

1.2.1. Formulación del Problema General

¿Cómo incide la gestión administrativa en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal?

1.2.2. Formulación de los Problemas Específicos

¿Conocer cuál es el nivel actual de desempeño de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal y que factores inciden en su rendimiento laboral?

¿Cómo influye los cuatro fundamentos de la administración en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal?

¿Cómo mejorar la gestión administrativa del GAD Municipal del Cantón la Troncal para que repercute de manera positiva en desempeño laboral del personal administrativo?

Tabla 1 Cuadro conceptual sobre el problema de investigación.



1.2.3. Delimitación del problema

Contenido: Gestión Administrativa

Clasificación: Desempeño Laboral

Espacio: GAD Municipal La Troncal

Población: Personal de la Dirección Administrativa

Tiempo: 2022

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Analizar la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del departamento de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Conocer la situación actual de la gestión administrativa y los factores que inciden en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.
- Identificar como influye los cuatro fundamentos de la administración en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.
- Proponer alternativas que permita mejorar el desempeño laboral en el GAD Municipal del cantón La Troncal.

1.4. Justificación de la Investigación

Históricamente, la administración ha sido el foco de una organización, responsable de supervisar las operaciones, tomar decisiones y gestionar la ejecución de proyectos y programas. Este énfasis en los principios administrativos se remonta al Código de Hammurabi, el primer cuerpo de leyes en la historia de la humanidad que cubre tanto asuntos penales como civiles. La gestión se considera una disciplina que realiza estas funciones críticas de forma eficaz y eficiente.

1.4.1. Justificación Teórica

Según la definición de Henry Fayol, como se menciona en el estudio de Toctaquiza y Peñaloza (2021), la gestión incluye un conjunto de procesos encaminados a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de la organización con el fin de lograr eficiencia y eficacia. en su consecución. objetivos.

La gestión administrativa es considerada una disciplina de las ciencias sociales y se convierte en objeto de estudio en el campo de la organización. En este contexto, se enfatiza la necesidad de abordar adecuadamente todas sus funciones, dándoles igual importancia y prestando especial atención a la gestión de las competencias humanas.

Según Mazariegos (2016) el primer proceso de tasación tuvo lugar a principios del siglo XIX en una fábrica textil de New Lanark, Escocia, bajo la supervisión del comerciante Robert Owen. La evaluación implica medir el desempeño diario de los empleados asignando un libro a cada empleado y los gerentes utilizando un sistema de colores que registra sus observaciones

diarias de desempeño indicando diferentes niveles de desempeño (Mamani y Cáceres, 2019).

Según Sonnentag y Frese (2005) según la conceptualización del desempeño, es importante distinguir entre aspectos relacionados con el comportamiento o acción y aspectos relacionados con los resultados del desempeño (Mamani y Cáceres, 2019).

1.4.2. Justificación Metodológica

El principio básico de cualquier organismo público es mantener un nivel óptimo de eficiencia y eficacia en sus operaciones. En este contexto, el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Municipio del Cantón La Troncal se propone utilizar los resultados de este estudio para abordar y resolver problemas administrativos. Además, se esfuerza por cumplir su misión, visión y objetivos generales como entidad de servicio público. También se esfuerza por crear un ambiente de trabajo positivo y competitivo que fomente la participación activa de los empleados para que cada empleado público pueda demostrar su mejor potencial y habilidades en el lugar de trabajo. Para lograr estos objetivos, la agencia planea transformar sus procesos, enfocándose en el desarrollo del talento y la capacitación oportuna de todos los empleados. Se trata de puntos relacionados con la mejora del desempeño de los empleados en la organización.

1.4.3. Justificación Práctica

La justificación práctica se fundamenta en la investigación inductiva, deductiva, no experimental y analítica utilizando un enfoque descriptivo basado en la investigación de campo basada en investigaciones bibliográficas y

documentales. Los resultados de este estudio beneficiarán directamente a los funcionarios de la administración municipal del estado La Troncal, ya que podrán acceder a los resultados de este estudio, y lo más importante, servirá como una inversión para apoyar a la academia científica para promover el desarrollo de otros proyectos. estudio porque no existía ninguna investigación previa relacionada con este tema.

1.5. Delimitación del Estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Este estudio se estará realizando en la Provincia del Cañar, Cantón la Troncal específicamente en el GAD Municipal del Cantón La Troncal a los funcionarios de la Dirección Administrativa, por lo que para poder acceder a la entidad se realizó una solicitud a la autoridad para el permiso correspondiente y de esta manera proceder con el levantamiento de información.

1.5.2. Delimitación demográfica

El presente estudio de investigación se realizará el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal a los funcionarios de la Dirección Administrativa.

1.5.3. Delimitación temporal

El levantamiento de información a través de las encuestas se realizará durante el periodo 2022.

1.5.4. Reseña Histórica

Lo que se conoce en la actualidad como La Troncal, era en cañari como Rircay, formaba parte del cantón Cañar y de su parroquia desde muy antiguo, y

fue colonizada por gentes de Cañar y también del Azuay. Esto es así, cuanto que Fray Gaspar de Gallegos el año 1582. Y posteriormente don Joaquín de Merizalde y Santisteban, corregidor de Cuenca en 1765, relatan sobre este territorio como parte de la Provincia del Cañar, cuando esos tiempos integraba el Corregimiento del Azuay. así, D. Joaquín de Merizalde, luego de describir los anexos de San Pedro, Guairapungo, Sisid y Juncuales, anota: "Siguiendo este mismo río (se refiere al río Cañar. M. R.) al descenso de más de 12 leguas en las playas que forman espaciosas y están contiguas a la costa de Guayaquil, se hallan también otros dos anexos nombrados Gualleturo y Zhuya. de temperamento cálido, dueños de cañadulce y de cuantas frutas ofrecen iguales ardientes climas. Rircay o La Troncal se encuentra ubicado en la zona costanera de la Provincia del Cañar y está constituida de las parroquias La Troncal, que es la cabecera cantonal, de la antigua parroquia Manuel J. Calle y Pancho Negro. Limita al norte con los hermanos cantones Cañar. y El Triunfo (Provincia del Guayas), siguiendo el curso del río Bulubulu; al sur con los cantones Cañar y Naranjal (Guayas), a la altura del río Cañar; al oeste nuevamente con El Triunfo. Como no se han fijado los límites de manera definitiva, la superficie calculada es de unas 32.780 ha, que corresponden como sigue:

La Troncal (su parroquia), 12.483,4 ha

Manuel J. Calle, 3. 746,8 ha

Pancho Negro, la parroquia más extensa, 16.549, 8 ha.

Su sistema hidrográfico está constituido por las subcuencas de los ríos Bulubulu y Cañar, con sus afluentes.

El poblamiento comenzó, aunque de manera modesta, en tiempos de la colonización, con gentes del Cañar y también del Azuay, que todavía recordaban el nombre vernáculo de Rircay, igual que Cochancay, Yanayacu, etc.; luego vendrán otras etapas: integración interregional, cuando se construyen las carreteras Duran - Tambo, La Troncal, el desarrollo de la agricultura (en menor grado de la ganadería, especialmente bovina y porcina), lo que coincide con la instalación del ingenio azucarero AZTRA y finalmente la formación de un centro en acelerado proceso de urbanización, La Troncal, en el cruce de las arterias que conectan al Guayas, Cañar y El Oro, lo que significa también el desplazamiento a la parroquia Manuel J. Calle.

El ingenio AZTRA, principal industria de la Provincia del Cañar, junto con la industria del cemento en Guapán, se instaló en la región costanera de nuestra Provincia, justamente por decisión del pueblo que gestiono ante el gobierno central que la flamante empresa tenga sus instalaciones en La Troncal.

En todo este proceso, que merece un estudio particular, no podemos dejar de recordar un hecho luctuoso: la masacre de los trabajadores de AZTRA, el 18 de octubre de 1977, durante la dictadura militar, cuando los trabajadores azucareros reclamaron con toda justicia la participación de las utilidades que obtuvieron los ingenios por la elevación del precio del quintal de azúcar. Los uniformados respondieron con bala, sembrando el Ingenio de montones de cadáveres.

Entre 1980 -1984, el pueblo de La Troncal libro varias batallas exigiendo la cantonización de su territorio, considerando que su centro poblacional había progresado notablemente, el comercio era muy activo, el agro y la agro -

industria habían experimentado un inusitado impulso y la población se había incrementado. Tres paros consecutivos, obligaron a que el Congreso decida la cantonización de La Troncal, convertida ya en prospero centro urbano. El ultimo paro, que se prolongó durante 11 días, determine dos cantonizaciones: la de La Troncal, en el Cañar y de El Triunfo (antigua Boca de los Sapos), en el Guayas, que fue territorio integrante de nuestra Provincia y hoy forma parte de la jurisdicción de la hermana provincia. (Perfectura de Cañar, 2023)

1.5.5. Misión

Somos un Gobierno municipal que, a través de una administración incluyente e inclusiva, eficaz y eficiente, participativa y transparente fomenta el desarrollo integral del Cantón, brindando servicios de calidad dentro de un marco de valores, principios y normativa para cambiar positivamente la vida de sus habitantes.

1.5.6. Visión

Ser un Gobierno reconocido por la ciudadanía por brindar servicios públicos de calidad cumpliendo con los principios de gobernabilidad para alcanzar un desarrollo ordenado, sostenible, sustentable, económico, social, turístico, productivo y seguro, convirtiendo a La Troncal en un referente regional al 2023.

Art. 3.- Principios.-

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal La Troncal, en el ejercicio de su autoridad y potestad pública local, sustenta sus competencias en los siguientes principios:

a) **Principio de Unidad.-** Los distintos niveles de la administración municipal tienen la obligación de observar la unidad del ordenamiento jurídico, la unidad económica y la unidad en la igualdad de trato, como expresión de la soberanía del pueblo.

-La Unidad Jurídica: Fundamentada en los contenidos expresados en la Constitución de la República, en las Leyes Orgánicas y Especiales, así como, en las Ordenanzas, Resoluciones y más disposiciones emitidas legítimamente, cuya observancia y aplicación será de carácter obligatorio para todas y todos los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal La Troncal.

-La unidad económica: Se expresa en el orden económico-social y solidario a escala cantonal, a fin de que la distribución de los recursos económicos sea justa y equitativa, y se eliminen las inequidades en la repartición de los recursos del Cantón.

-La igualdad de trato: implica que todas las personas son iguales; gozarán de los mismo derechos, deberes, obligaciones y oportunidades- en un marco de respeto a los principios de interculturalidad y plurinacionalidad-equidad de sexo, género, así como, usos y costumbres ancestrales.

b) **Principio de solidaridad:** Consagra un desarrollo equilibrado para los habitantes del Cantón, mediante una distribución equilibrada de los recursos y bienes públicos municipales, evitando inequidades productivas y sociales; promover políticas públicas cantonales que garanticen la inclusión social, la satisfacción de las necesidades básicas y el buen vivir.

c) **Principio de Coordinación y Corresponsabilidad:** Los servidores públicos municipales, proporcionalmente a sus responsabilidades, garantizarán a los ciudadanos del cantón el ejercicio y disfrute de los derechos de la ciudadanía, el buen vivir y el desarrollo que les corresponde.

Para la consecución de este principio; se procurará que, a todos los niveles de administración, sus servidores y servidoras, trabajen de manera articulada y complementaria en el marco de sus competencias y responsabilidades, en el logro de los objetivos municipales propuesto y el uso eficiente de los recursos.

d) **Principio de Complementariedad.-** Los planes, programas y proyectos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal La Troncal, serán articulados al Plan de Ordenamiento Territorial y se complementarán con los planes de desarrollo provincial.

Los Planes, programas y proyectos que ejecuten el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal La Troncal, tendrán como objetivo el desarrollo armónico del cantón; optimizar los recursos en función de las normas dispuestas por el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, y hacer efectivos el goce de los derechos de la ciudadanía y el régimen del buen vivir y contribuir al desarrollo social de sus habitantes.

e) **Principio de Equidad Urbana y Rural.-** Asegurar igualdad de oportunidades en la generación y acceso a los servicios públicos y sociales en los sectores urbano y rural del Cantón.

f) **Principio de Participación Ciudadana.-** Garantizar el derecho de participación ciudadana en la elaboración y control social de planes,

programas, proyectos y presupuestos, así como asegurar su participación para informes de rendición de cuentas.

g) **Principio de Sustentabilidad del Desarrollo.** - Impulsar políticas públicas que promueven las potencialidades, capacidades y vocaciones del territorio, a fin de mejorar el entorno territorial urbano y rural; el nivel de vida de su población; el desarrollo se deberá enfocar en el bienestar de sus habitantes, privilegiando su identidad cultural, los valores y costumbres de sus comunidades, pueblos y nacionalidad. (...)

1.5.7. Valores

Art. 5.- Valores. - El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Troncal, cuenta con valores en el marco de la ética y la moral como fundamento administrativo para el crecimiento y el cumplimiento de nuestra institución. (Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal La Troncal, 2021)

Los valores institucionales son el soporte de los resultados que logramos, se fundamentan en los siguientes:

- Capacidad y competencia
- Honradez
- Transparencia
- Justicia
- Equidad
- Trabajo en Equipo
- Solidaridad
- Compañerismo

1.5.8. Objetivos de la Empresa

El Gobierno Municipal del Cantón La Troncal, pretendiendo asumir ese rol de “Estado moderno”, con el propósito de dar atención eficiente a las necesidades del colectivo, debe iniciar regulando la organización y

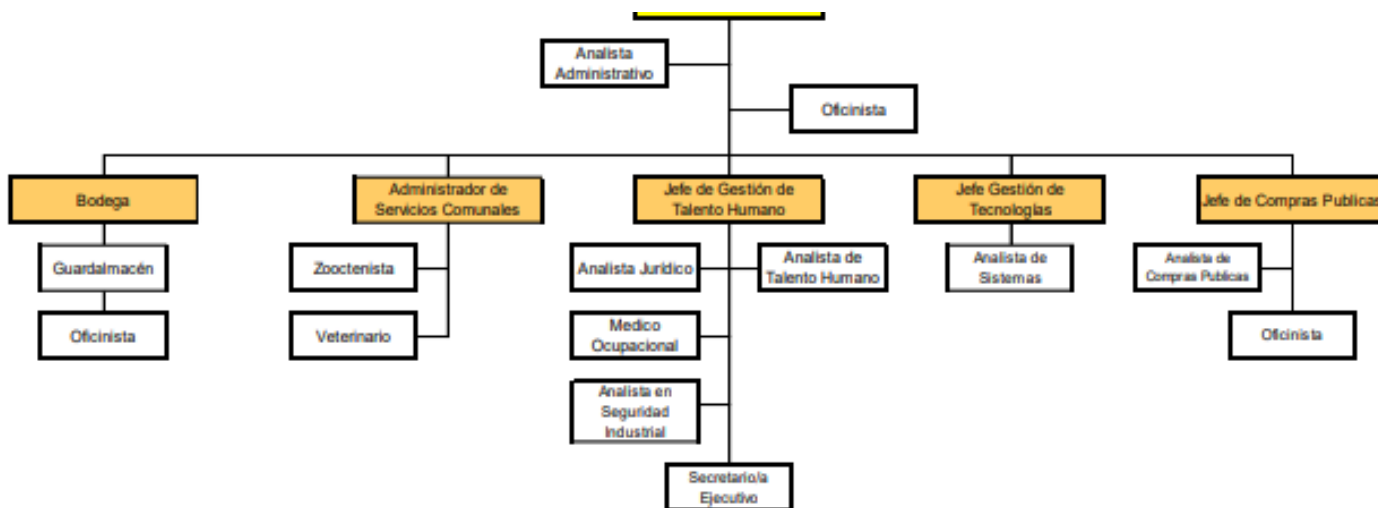
funcionamiento del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado, pues, su labor, no solamente está direccionada al cumplimiento efectivo de los objetivos municipales, sino a regular temas institucionales específicos o a reconocer derechos particulares a través de ordenanzas, acuerdos o resoluciones.

1.5.9. Estructura Orgánica

La Administración Municipal la conforman las diferentes o departamentos del Gobierno Municipal: Tesorería, Obras y Servicios Públicos, Secretaría, Archivo Municipal, Planeación y Finanzas, Seguridad Pública, Cultura y Bienestar Social, Relaciones Públicas; así como los funcionarios y empleados que las integran.

1.5.10. Estructura Organizacional

La estructura organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal La Troncal se sustenta en su direccionamiento estratégico, así como en las atribuciones y competencias establecidas en la Constitución de la Republica, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial-COOTAD y demás cuerpos legales que regulan la gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales. (Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal La Troncal, 2021)



1.6. Hipótesis de la investigación.

El óptimo desempeño laboral en el área de La Dirección Administrativa del GAD Municipal de la Troncal, depende específicamente de la eficiente Gestión Administrativa por parte de su director.

1.7. Variables que se analizan en la investigación.

Tema de Investigación: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN LA TRONCAL EN EL AREA DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA, PERIODO 2022”

1.7.1. Variable dependiente:

Desempeño laboral

1.7.2. Variable independiente:

Gestión Administrativa

1.7.3. Operacionalidad de las variables.

1.7.3.1. Operacionalidad de la Variable Dependiente: Desempeño laboral.

Tabla 3 Desempeño laboral

CONCEPTO	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijado, este constituye la estrategia individual para lograr objetivos” Autor: (Chavenato 2000:359)</p>	<p>Es el grado por el cual el empleado cumple con los requisitos que lleva el trabajo, donde se basa en las principales funciones del puesto y su correcta ejecución. Autor: Milkovich y Boudreau (1994)</p>	Calidad del Trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo.	Encuesta
		Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía.	Encuesta
		Compromiso institucional	Compromiso con la institución GAD LA TRONCAL.	Encuesta
		Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiente.	Encuesta

Nota: Elaboración propia basado en (Brayan, 2017)

1.7.3.2. Operacionalidad de la Variable Independiente: Gestión Administrativa.

Tabla 4 Gestión Administrativa

CONCEPTO	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional, así como definir cargos que conforman la empresa además la dirección y control de cada actividad. Autor: Amador (2003)	La sistematización y articulación del proceso administrativo, es fundamental para una buena administración de los recursos disponibles de una organización, para el cumplimiento de objetivos y obtención de resultados. Autor: George Terry (1987)	Planificación	Políticas Estrategias Planes Objetivos Visión Misión	Entrevista
		Organización	Estructura Organizacional Manual de funciones Jerarquización	Entrevista
		Dirección	Liderazgo Trabajo en Equipo Coordinación Responsabilidad Auditoria	Encuesta
		Control	Cumplimiento de Objetivos Evaluación de Desempeño Resultados	Encuesta

Nota: Elaboración Propia

1.8. Ubicación.

Cantón La Troncal, provincia del Cañar.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Referencial

Es importante considerar trabajos ya realizados de diferentes autores que corroboren al estudio de las variables a realizarse en esta investigación, donde dicha información será de gran importancia para la presente investigación.

El trabajo realizado por Richard Mero Calderón de la Universidad Estatal del Sur de Manabí “UNESUM” con el tema **GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PUERTO LÓPEZ** en el año 2022, su objetivo principal fue “establecer la influencia de la gestión administrativa en el desempeño de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Puerto López”, donde la pregunta de investigación es que las falencias de la gestión empresarial crean un entorno de incompetencia que afecta directamente al desempeño del trabajo en esta institución pública. Los métodos utilizados en la investigación de campo, basados en investigaciones bibliográficas y documentales, permiten adquirir datos sobre lo que indica la administración en el desempeño del trabajo. Se realizó una encuesta a 130 funcionarios municipales para recabar información sobre los problemas identificados, concluyendo así que el estado actual de la administración afecta el buen desarrollo y desempeño de los funcionarios, como por ejemplo brindar

capacitación en muchos aspectos que no corresponden a sus funciones en la institución. Se presentó una propuesta alternativa como solución para mejorar el desempeño de los funcionarios. Los datos fueron ingresados al programa estadístico IBM SPSS Statistics v.22 para la obtención de los resultados, se obtuvieron tablas y gráficos clasificando los datos en tres valores con base en la cuantificación en escala Likert. El método revela las puntuaciones resultantes en función del número de agentes encuestados, obteniendo así una medida estadística descriptiva de correlación chi-cuadrado de los resultados para evaluar las hipótesis y continuar redactando los resultados finales del estudio. La confiabilidad de los instrumentos y aplicaciones utilizadas proporcionará información precisa, estable y consistente utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, dando como resultado los siguientes resultados (Mero, 2022).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

0,958

32

En su investigación realizada por (Quiroga, 2021) con el siguiente tema “La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera rigot S.A de la Ciudad de Guayaquil”, su objetivo principal fue “determinar la incidencia de la Gestión Administrativa no planificada, en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil”. Además de la encuesta utilizando las escalas y ítems de la Encuesta General de Salud Ocupacional Blanche, se utilizaron varios indicadores utilizando un enfoque de cuadro de mando integral. Los resultados muestran que la gestión administrativa y operativa de las empresas

investigadas es satisfactoria en términos de eficiencia. Esta investigación utiliza un enfoque descriptivo ya que se centra en representar la situación actual de la empresa. Utiliza un método mixto que combina encuestas y entrevistas. El diseño es no experimental ya que no se manipulan las variables y se sigue una lógica deductiva analizando el objeto de investigación con base en teoría preexistente. Se utilizará el software estadístico SPSS para analizar e interpretar los datos recopilados. Los resultados del análisis de varios indicadores presentados en el estudio muestran que la empresa Cantera Rigot S.A. nivel de eficiencia. generalmente se encuentra en un nivel moderadamente aceptable para la mayoría de los indicadores. Esto muestra que la administración no planificada afecta el desempeño de los empleados.

En su investigación realizada por Econ. (Palacios, 2021), con el siguiente tema “Gestión Administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad estatal de Quevedo” su objetivo principal fue “analizar la incidencia de la gestión administrativa del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo”, Entre sus objetivos específicos se encuentran determinar el estado actual del sistema de gestión de recursos humanos y diagnosticar el nivel de desempeño de los empleados y empleados. Los métodos utilizados en este estudio fueron principalmente descriptivos y bibliográficos, incluyendo la recopilación, organización, resumen y presentación de los resultados de las observaciones de campo. Además, en este proceso se utilizaron métodos inductivos y deductivos. Los resultados muestran que la agencia cuenta con un modelo de gestión por procesos y que se están realizando evaluaciones para

calificar de alguna manera los niveles de desempeño. Sin embargo, esto no impide que las agencias realicen un seguimiento y evaluación continuos.

En la investigación realizada en el mes de julio del 2022, el propósito de este estudio es investigar los efectos de la administración en el desempeño laboral en el distrito educativo 24D02 La Liberta de Salinas. Una investigación en el lugar de trabajo reveló que el proceso de contratación no se había llevado a cabo de manera efectiva, lo que provocó insatisfacción del personal con su trabajo, lo que afectó la prestación de servicios. Baja calidad para la sociedad. Por lo tanto, se consideró necesario tomar medidas inmediatas para mejorar la gestión de la institución. El tipo de investigación utilizada fue de correlación descriptiva, que tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables de investigación. El estudio se realizó mediante un método mixto, que combina métodos cualitativos y cuantitativos. Por un lado, las variables se analizan mediante descripción y, por otro, se miden mediante los resultados de la recopilación de información. En la encuesta participaron 112 funcionarios de la agencia, a quienes se les realizaron preguntas sobre administración y desempeño laboral. La investigación encontró problemas en el desempeño de los empleados de la agencia, que atribuyó a deficiencias administrativas. Los directivos reportan una baja satisfacción laboral, que se debe principalmente a la falta de capacitación, poca retroalimentación sobre sus funciones y un desajuste entre su perfil personal y el puesto que desempeñan. Para fortalecer los procesos internos se ofrecen medidas de mejora de acuerdo con la normativa del Subsistema de Selección de Personal en el sector público. Esto permitirá que los empleados en diferentes puestos cuenten con perfiles adecuados para mejorar su desempeño. (Figueroa, 2022)

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Gestión Administrativa

Desde la antigüedad, las organizaciones han sido llamadas a regular actividades, dirigir y ejecutar proyectos, tomar decisiones, acciones centradas en los fundamentos de la administración establecidos en el código de Hammurabi (que es una ley que tiene 282 leyes escritas por escribas en doce tabletas, en el idioma diario en Babilonia) siendo la administración la ciencia que permite establecer las funciones con eficacia y eficiencia.

El origen de la gestión empresarial es paralelo al desarrollo de civilizaciones como Egipto, Roma, Grecia y China, que juegan un papel vital en la creación de bases administrativas y contribuyen a la mejora de las técnicas y procedimientos en este campo. Se ha convertido en el timón que impulsa de forma equilibrada todas las actividades de la empresa, avanzando hacia su objetivo final (Falconi et al., 2019).

Según Frederick W. Taylor (1994). Considerado en la administración como el padre, con fundamentos en sus principios direccionados a la organización estudiable del trabajo desarrollados en 1911, “la gestión es el arte de saber lo que se quiere hacer y a continuación, hacerlo de la mejor manera y por el camino más eficiente” (López, 2016) Esta idea de instrumentalización es típica de la sociedad industrial, que está impulsada por la productividad y el avance tecnológico y se basa en disciplinas para optimizar los recursos de manera efectiva con un enfoque en la racionalización del trabajo.

De manera similar, Henri Fayol, uno de los principales exponentes del enfoque administrativo clásico, en su libro de 1916 *Industria y administración*

general se refirió a la gestión como un proceso formado por cinco elementos o actividades administrativas interrelacionadas: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estos elementos, tanto estructural como funcionalmente, deben estar guiados por principios de gestión que aseguren la eficacia y eficiencia de las instituciones sociales de la organización. Estos principios incluyen división del trabajo, poder, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales a los intereses comunes, recompensa, concentración, jerarquía, orden, justicia, estabilidad del personal, iniciativa y unidad del esfuerzo individual (López, 2016).

La base teórica de estas actividades se centra en las normas técnicas y enfatiza la racionalización de la estructura y funciones organizativas. Estas medidas son directas y simplificadas para desarrollar básicamente funciones administrativas.

Según Henri Fayol, la gestión se define como un conjunto de procesos diseñados para planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de una organización con el fin de alcanzar eficazmente sus objetivos. Si se estudia de manera concreta la administración, de acuerdo con Marín (2011), la era medieval caracterizado por la existencia de un sistema político primitivo: el feudalismo; Esto significó un desarrollo significativo de las ideas administrativas, con instituciones como las iglesias cumpliendo funciones administrativas específicas (Falconi et al., 2019).

La función administrativa se manifiesta en la resolución de conflictos, y el deber del Estado es proteger los derechos legítimos, que afectan principalmente a los intereses públicos, y brindar protección indirecta o reflejada a los particulares. Para lograr esto, los legisladores pueden limitar las

libertades individuales, por ejemplo, con requisitos de salud, o dar a los individuos la autoridad legal para exigir acciones positivas del Estado sin limitar las libertades de otros, por ejemplo, en asuntos de interés directo. derechos sociales o deberes de protección (Diario Contitucional, 2023).

Las funciones de gestión son las actividades o responsabilidades que cualquier administrador debe aplicar para lograr mejores resultados en la organización en el corto y largo plazo. Estas funciones son universales y pueden ser utilizadas por cualquier administrador en el trabajo.

Este concepto fue acuñado por Henry Fayol en su libro «Administration Industrielle et Generale» en el año 1916. En este, Fayol identifica 5 funciones administrativas básicas:

1. Planear
2. Organizar
3. Dirigir
4. Coordinar
5. Controlar (Enciclopedia Economía , 2017)

2.2.2. Funciones de la Administración

Las funciones administrativas se refieren a los empleados de la organización cuyo negocio principal es la entidad corporativa. El buen desempeño de esta función depende de un conjunto de condiciones llamadas principios, que, según Taylor, no son de naturaleza rígida ni absolutas. Estos principios son flexibles y adaptables a las necesidades y circunstancias

cambiantes, lo que significa que es importante saber cómo aplicarlos. (Yanina, 2012).

“Sin principios se está en la oscuridad, en el caos; sin experiencia y sin medida, se permanece muy perplejo, incluso con los mejores principios. El principio es un faro que permite orientarse: no puede servir sino a aquellos que conocen el camino al puerto” (Yanina, 2012).

A principios del siglo pasado, Henri Fayol comenzó a analizar los elementos de la gestión y los dividió en cinco grupos diferentes de actividades: previsión, organización, dirección, coordinación y control. Con el tiempo, estos elementos se fueron sintetizando y hoy los conocemos como funciones básicas de la gestión: planificar, organizar, dirigir y controlar.

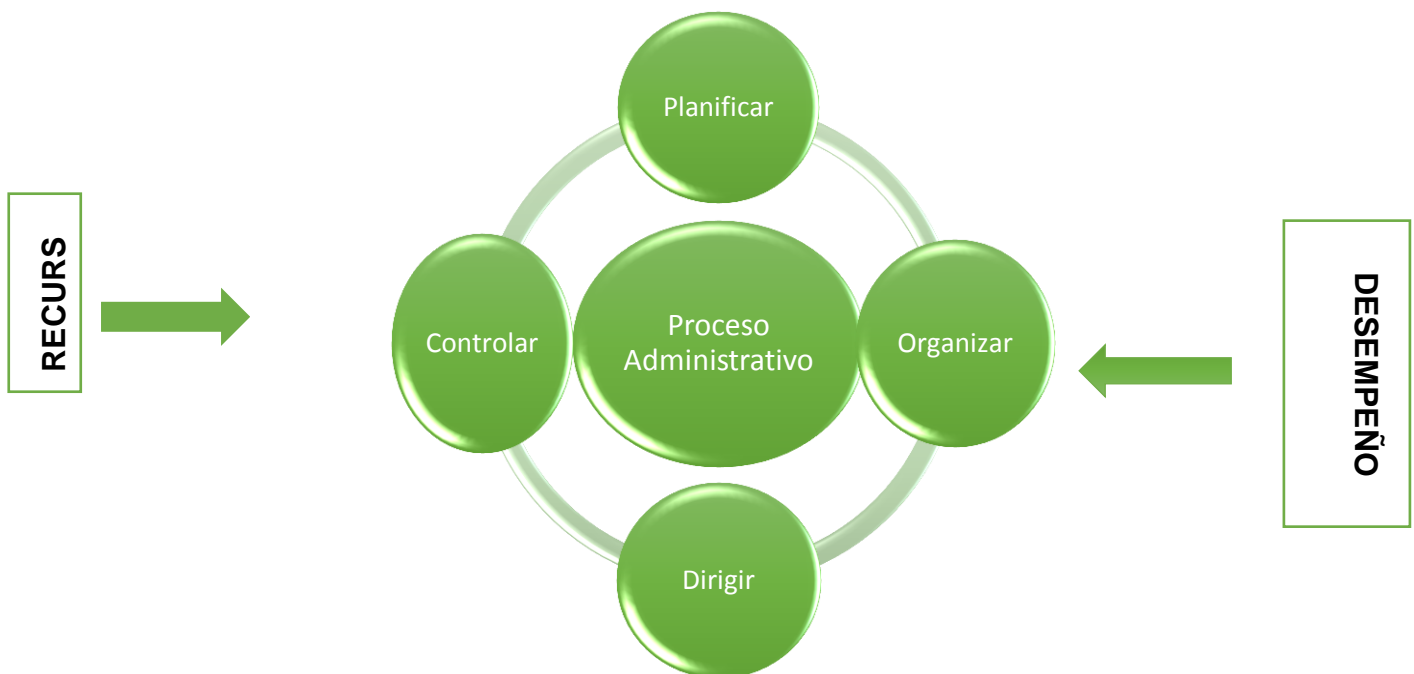


Figura 1 Proceso Administrativo

Nota. Elaboración Propia, basada en (Gallardo, 2011)

En concreto, las funciones administrativas se consideran procesos clave de gestión empresarial encaminados a incrementar la eficiencia de la empresa mediante la organización de los departamentos y sus interacciones. Esto enfatiza la importancia de las estructuras y funciones organizativas. Este método es de arriba hacia abajo, es decir, la empresa y los procedimientos administrativos se concentran desde los gerentes de alto nivel hacia varios departamentos bajo la dirección de los altos directivos (Riquelme, 2023).

2.3. **2.2.3 Planificación**

Según Elio de Zuani, “la planificación abarca la definición de objetivos en una organización, el establecimiento de una estrategia global para alcanzar tales objetivos y el desarrollo de un escenario futuro, en el cual la organización hará realidad sus objetivos”. Se puede concluir que este es un proceso muy difícil. Es decir, dado que el orden de los pasos lineales no es suficiente, sino que debe ser amplio, lo cual está relacionado con la metodología (Boland et al., 2007)

El desarrollo de la planificación de tareas implica la existencia de un proceso que puede considerarse como una secuencia lógica de actividades que aborda aspectos como qué, cómo, cuándo y dónde se realizarán las actividades organizacionales.

El propósito de la norma de planificación de la participación municipal es profundizar la descentralización administrativa y la municipalización y mejorar el papel de los actores institucionales estatales en el proceso de participación a nivel municipal. La norma muestra que el gobierno municipal debe asumir la responsabilidad y gestión política, tecnológica y financiera, así como controlar

el desarrollo sostenible de su territorio (Unidad Nacional de Planificación Participativa, 1999).

2.3.4. Organización

Menciona Alexei Guerra Sotillo, la “organización es, a un mismo tiempo, acción y objeto. Como acción, se entiende en el sentido de actividad destinado a coordinar el trabajo de varias personas, mediante el establecimiento de tareas, roles o labores definidas para cada uno de ellas, así como la estructura o maneras en que se relacionaran en la consecución de un objetivo o meta. Como objeto, la organización supone la realidad resultante de la acción anterior; esto es, el espacio, ámbito relativamente permanente en el tiempo, bajo el cual las personas alcanzan un objetivo preestablecido” (Thompson, 2007)

Por lo tanto, una organización es un sistema estructurado diseñado de tal manera que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y de otro tipo se coordinan mediante un conjunto de reglas y se administran de manera ordenada para lograr o cumplir una meta específica en bien de las instituciones o empresas.

La estructura de la administración municipal es bastante amplia e incluye una estructura general organizada jerárquicamente, comenzando con el consejo municipal, la estructura interna del consejo municipal y otras estructuras similares que promueven la participación pública en la administración estatal y la participación en la promoción del desarrollo local.

La naturaleza de la estructura existente del municipio depende en gran medida de la capacidad económica interna del municipio y de los servicios que brinda al público. Otras organizaciones que promueven la participación ciudadana están relacionadas con las inclinaciones políticas de los ciudadanos y sus relaciones con las autoridades. (Santucho, 2022).

2.3.5. Dirección

Es una función administrativa, que se encarga de la ejecución de los planes, coordinar, motivar, guiar y supervisar a los subordinados para alcanzar una eficacia que encamine al logro de los objetivos visionados por la organización.

Según Lourdes Munch (2014), se debe guiar la ejecución de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, comunicación y supervisión de acuerdo con la estructura organizacional. Si bien es cierto que todas las etapas del proceso administrativo son igualmente importantes, está tan orientado a que todo lo planificado se haga y todos los elementos administrativos se hagan correctamente que muchas veces se confunden los términos "administración", gestión y liderazgo. Por tanto, en inglés, la palabra "management" significa dirección o administración. De hecho, gran parte del éxito de cualquier negocio proviene de contar con las pautas adecuadas para gestionar todas las etapas del proceso administrativo. La gestión incluye varios elementos como la toma de decisiones, la comunicación, la motivación y el liderazgo.

La gestión es una tarea inherente a cualquier organización social, independientemente de su naturaleza, finalidad o carácter. La gestión es una herramienta o "paquete personalizado":

- Organizar y liderar el equipo para lograr sus objetivos.
- Integrar y gestionar los esfuerzos de los municipios, funcionarios y empleados para alcanzar las metas deseadas.
- Aprovechar al máximo los recursos humanos, materiales y técnicos.
- Proponer reglas para lograr resultados. (Secretaría de Gobernación Estados Unidos Mexicanos , 2023).

2.3.6. Control

El control, según Lourdes Munk, se define como un paso del proceso de gestión en el que se fijan criterios para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de identificar desviaciones, eliminarlas y lograr la mejora continua de las operaciones de la empresa. Este proceso está estrechamente relacionado con la fase de planificación e implica comparar los resultados con el plan para corregir posibles desviaciones y reiniciar el ciclo. La mejor práctica es seleccionar y aplicar formas, técnicas y métodos de control que promuevan la máxima satisfacción del cliente, empleado, comunidad, medio ambiente y accionista para cumplir con la misión de la organización (Munch, 2014).

El control es de vital importancia dado que:

- Confirmar la eficacia de la gestión.
- Promover el aseguramiento de la calidad.
- Proteger los activos de la empresa.

- Asegúrese de seguir el plan.
- Desarrollar medidas para prevenir errores y reducir costes y tiempos.
- Identificar y analizar las causas de las desviaciones para evitar su recurrencia.
- Sirve como base para el proceso de planificación (Munch, 2014).

2.3.7. Desempeño Laboral

“El Sistema de Evaluación del Desempeño del Personal de la Administración Pública Estatal” establece que desempeño se refiere al nivel de desempeño que un individuo ha alcanzado a través de determinados esfuerzos. Este desempeño depende no sólo de la cantidad de esfuerzo invertido, sino también de las habilidades del individuo y de la percepción del rol que desempeña en la organización. Por ejemplo, una persona que está muy comprometida con su trabajo pero que carece de las habilidades necesarias para tener éxito en una organización puede tener un desempeño peor.

En pocas palabras, el desempeño laboral se refiere a las acciones observables dirigidas a un objetivo tomadas por individuos que están dispuestos y son capaces de lograr ese objetivo dadas las circunstancias. La evaluación del desempeño es responsable de identificar, medir y gestionar el desempeño de los empleados en una organización. La identificación se basa en el análisis del puesto y tiene como objetivo identificar áreas de trabajo que deben evaluarse. La medición es un componente clave de un sistema de evaluación y tiene como objetivo determinar cómo se compara el desempeño con los estándares objetivos (Pedraza et al., 2010)

Mazariegos (2016) describe el primer proceso de valoración que tuvo lugar en una fábrica textil de New Lanark, Escocia, a principios del siglo XIX, dirigida por el comerciante Robert Owen. En este proceso, el desempeño diario de los trabajadores se mide asignando a cada empleado un libro y permitiendo a los supervisores registrar comentarios sobre el desempeño diario utilizando códigos de colores que indican los niveles de desempeño.

Según Mamani y Cáceres (2019), el desempeño se define como el comportamiento y las acciones observables de los empleados que son fundamentales para lograr las metas organizacionales. Cabe destacar que los buenos resultados laborales son un elemento esencial del éxito organizacional.

2.3.8. Funcionario Público

En el Art. 4 del Estatuto del funcionario Público indica que: el servidor público es aquella persona individual, que independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación de la presente Ley. El término servidor público, para efectos de esta ley, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración (Honorable Congreso Nacional, 1999).

Un funcionario se establece como el profesional que desempeña un cargo público, dentro del cual se establecen funcionarios que participan en la administración pública, los mismos, que acceden a estas funciones a través de elecciones, selección o nombramiento (Lessa, 2019).

2.3.9. Departamentalización

La departamentalización se considera una práctica eficaz de dividir las funciones laborales en unidades separadas, lo que tiene varias ventajas que contribuyen al éxito de la gestión. Este enfoque supone una mayor competencia y conocimiento de los empleados en sus respectivas áreas de trabajo, y surge de la necesidad de distribuir y coordinar tareas (Botina, 2021).

Según Taylor citado por Sánchez (2019), lo define como el acto de coordinar agrupar todas las actividades de la empresa o institución para hacer posible tanto su funcionamiento como su éxito. La organización bien coordinada hace gala de las siguientes características:

- Cada departamento trabaja en coordinación con otros departamentos.
- Cada departamento, departamento y subdepartamento comprende su papel en el esfuerzo general.
- Los planes de trabajo de cada departamento y división se ajustan de acuerdo a las condiciones ambientales.

2.4. 2.2.10 Gobiernos Autónomos Descentralizados

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), son las instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano y están regulados por la Constitución de la República del Ecuador (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD).

Los GAD son instituciones descentralizadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y están regidos por los principios de

solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana. (Naciones Unidas, 2020).

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipos de Investigación

La Presente investigación se llevó a cabo en el GAD Municipal del Cantón La Troncal, donde se analizó a todo el personal que pertenece a la Dirección Administrativa, para así establecer como incide en el desempeño laboral y la gestión administrativa

Se establece un enfoque que integre métodos cualitativos y cuantitativos, ya que este estudio tomó métodos descriptivos y correlacionales y se realizó en el campo siguiendo un diseño no experimental.

3.1.2. Investigación descriptiva

Según Guevara et al., “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (Valle, 2022). Por lo tanto, se analiza la medición esencial de las dos variables en una determinada población o muestra para expresar la existencia de la realidad en el campo del estudio a través de encuestas y entrevistas.

3.1.3. Investigación correlacional

Este estudio se clasifica como correlacional porque su objetivo principal es evaluar la relación entre dos variables clave: "Administración" y "Desempeño Laboral". Los enfoques correlacionales se centran en comprender cómo los diferentes fenómenos están o no relacionados y tratan de comprender cómo se comporta una variable en función de otra variable relacionada. Básicamente, mide el grado de correlación entre dos o más variables (Moreno, 2018).

Para obtener datos de la realidad sin que intervengan variables se requiere de una investigación de campo, que implica recolectar información sin cambiar las condiciones existentes. En este sentido, según la definición de Hernández (2010), se clasifica en la categoría de investigación no experimental, que incluye el estudio de fenómenos sin manipular deliberadamente variables, la observación y análisis de eventos en un ambiente natural. La elección de un estudio de campo se justificó por el enfoque directo utilizado para obtener una comprensión precisa de la situación real del gobierno autónomo

descentralizado de los municipios del cantón La Troncal mediante la recopilación y registro de información esencial sobre el tema de investigación.

Se utilizaron métodos cualitativos y cuantitativos en conjunto para explorar y comprender los elementos que componen la administración de esta unidad municipal y analizar cómo afectan el desempeño de los empleados. Esta combinación de métodos puede lograr en gran medida los objetivos de la investigación.

3.1.4. *Diseño de la Investigación*

El diseño de la investigación fue no experimental transaccional, debido a que se recopiló información en un solo momento y en un único tiempo para describir las variables y estudiar las mismas.

3.1.5. *Métodos de investigación*

3.1.5.1. Método inductivo

Según Rodolfo Rivas Torres, el método inductivo consiste en la generalización de hechos, prácticas, situaciones y costumbres observadas a partir de casos particulares. Tiene la ventaja de impulsar al sujeto investigador, o investigador y ponerlo en contacto con el sujeto investigado u otro objeto de investigación. El camino va de la pluralidad de objetos a la unidad de conceptos. (Rodolfo, 2022)

3.1.5.2. Método deductivo

Menciona Barchini (2006) citado por (Ramon Diana, 2018) afirmó que el método deductivo implica derivar conclusiones lógicas a partir de enunciados existentes. En resumen, este método es prospectivo y teórico de causa a

efecto, de lo general a lo específico, y su eficacia se verifica mediante datos numéricos precisos. Además, el enfoque deductivo se caracteriza por su enfoque cuantitativo.

3.1.5.3. Método bibliográfico

Según (Alejandro, 2008) la metodología bibliográfica es parte integral de la investigación cualitativa, que cristaliza en el riguroso proceso de búsqueda de argumentos, definiciones, datos y evidencias a través de una investigación crítica detallada. Su objetivo es descubrir elementos específicos de un tema específico. De esta manera, reúne teorías y conceptos actualizados basados en escritos anteriores relacionados con temas de gestión y desempeño administrativo.

3.1.5.4. Método Estadístico

Micheli (2009) menciona que los métodos estadísticos implican el procesamiento de grandes cantidades de información cuantitativa y cualitativa. Procesar esta información de manera efectiva requiere un enfoque sistemático para organizar, presentar, analizar e interpretar los datos. Esto facilita las pruebas estadísticas de cambios en una o más variables asociadas con el estudio y, a menudo, se utilizan programas estadísticos como IBM SPSS para este propósito.

3.1.6. Población

Según el autor Arias (2006,p.81) citado por (Belloso, 2013) define la población como “un conjunto de finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.” En este caso, la población son los funcionarios del GAD Municipal La Troncal de la

Dirección Administrativa el área donde se realizó la respectiva investigación previa solicitud presentada para la autorización de permiso por parte de la Alcaldesa.

3.1.7. Tamaño de muestra

Según Cochran, el tamaño de la muestra necesario depende de varios factores, incluyendo el tamaño de la población objetivo, en general, se considera que si la población es grande (generalmente por encima de 100,000 individuos), se puede obtener una muestra relativamente pequeña y aun así obtener resultados confiables, sin embargo, si la población es pequeña, se requerirá una muestra más grande para obtener estimaciones precisas (Camperos y Rangel, 2020).

Cochran sugiere que, para determinar el tamaño de la muestra, es esencial considerar la variabilidad esperada en la población, el nivel de confianza deseado y el margen de error aceptable, estos elementos permiten calcular el tamaño óptimo de la muestra mediante fórmulas estadísticas específicas (Alaminos, 2023).

Por ejemplo, si se desea realizar un estudio con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se puede utilizar la fórmula de Cochran para determinar el tamaño mínimo de la muestra. Esta fórmula incorpora el tamaño de la población objetivo y la desviación estándar de la variable de interés.

Es importante destacar que, en algunos casos, también se pueden utilizar métodos de muestreo estratificado o por conglomerados para mejorar la eficiencia del proceso de muestreo, especialmente cuando la población es extremadamente grande (Serna, 2019).

Una vez analizado a los diferentes autores vamos nosotros a considerar el apartado que nos manifiesta el autor William G. Cochran, donde nos indica que si la población es grande tiene que ser una muestra pequeña, pero si la población es pequeña la muestra tiene que ser grande, en virtud de esto como la población es pequeña porque se va a realizar la encuesta a los funcionarios del GAD La Troncal del área Administrativa la misma que son de 20 funcionarios, entonces nosotros bajo este criterio la encuesta se aplicara a todos los funcionarios que pertenecen al área administrativa.

3.1.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.1.8.1. Técnicas

Encuesta: es un método de investigación que recopila información, datos y los diferentes comentarios por medio de una serie de preguntas específicas en base a las variables de la presente investigación. Se ha utilizado para conocer de manera directa la realidad de la Gestión Administrativa y su Incidencia en la Municipalidad del Cantón la Troncal en el área de la Dirección Administrativa.

Además, que considero realizar entrevista al Director Administrativo y a la Jefa de Talento Humano para conocer con mayor detalle sobre el manejo y como lo aplican la Gestión Administrativa. La entrevista es una técnica de gran utilidad para recabar datos que adopta la forma de un dialogo coloquial.

3.1.8.2. Escala de Likert

Es un método de investigación que utiliza una escala de calificación para conocer el nivel de acuerdo y desacuerdo de las personas sobre un tema, necesario para medir la situación actual de la gestión administrativa y el desempeño laboral del GAD La Troncal.

3.1.8.3. Sujeto de estudio

De acuerdo al organigrama el sujeto de estudio es 25 funcionarios del GAD Municipal La Troncal de la Dirección Administrativa en el periodo 2022.

3.1.9. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento de aplicación empleado brindara información precisa estable y consistente, mediante la empleabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach que es el indicador más utilizado para cuantificar la consistencia interna de un instrumento, teniendo como resultado lo siguiente:

3.1.10. Operacionalización de las variables.

3.1.10.1. Operacionalidad de la Variable Dependiente desempeño laboral.

Tabla 5 Operacionalidad Variable Desempeño laboral

DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Es el grado por el cual el empleado cumple con los requisitos que lleva el trabajo, donde se basa en las principales funciones del puesto y su correcta ejecución. Autor: Milkovich y Boudreau (1994)	Calidad de trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo	1. ¿Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados?.	Encuesta
	Responsabilidad		2. ¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas?.	Encuesta
	Compromiso institucional	Actuar con eficiencia y autonomía	3. ¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?.	Encuesta
	Liderazgo y		4. ¿Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos?.	
			1. ¿Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo?.	Encuesta
			2. ¿Transmite esa información	

	trabajo en equipo	<p>Compromiso con la institución (GAD LA TRONCAL)</p> <p>Liderazgo y trabajo en equipo</p>	<p>oportunamente?</p> <p>3. ¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo?</p> <p>4. ¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar?</p> <p>1. ¿Considera usted que las personas que laboran en esta institución se muestran comprometidos con los objetivos de la misma?</p> <p>2. ¿Aporta ideas para mejorar los procesos de trabajo dentro del establecimiento?</p> <p>3. ¿Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos dentro del trabajo?</p> <p>4. ¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?</p> <p>1. ¿Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?</p> <p>2. ¿Considera y apoya a sus compañeros sin considerar raza, sexo, edad, religión,</p>	Encuesta
--	-------------------	--	---	----------

			<p>etc?</p> <p>3. ¿Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan?</p> <p>4. ¿Considera usted que los directores y jefes departamentales ejercen sus funciones con un liderazgo adecuado sobre sus colaboradores para promover el buen desempeño laboral?</p> <p>5. ¿Demuestra respeto a sus superiores y compañeros de trabajo?</p>	
--	--	--	---	--

Nota. Elaboración propia

3.1.10.2. Operacionalidad de la Variable Independiente Gestión Administrativa.

Tabla 6 Operacionalidad Variable Gestión Administrativa

CONCEPTO	DEFINICION OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional,	La sistematización y articulación del proceso administrativo, es fundamental para una buena administración de los	Planificación	Visión Misión Políticas Estrategias Planes	<p>1. ¿Conoce la misión y visión de la institución?</p> <p>2. ¿El GAD está cumpliendo con las estrategias organizacionales establecidas para</p>	Entrevista

		Control	Cumplimiento de Objetivos Evaluación de Desempeño Resultados	<p>para alcanzar los objetivos institucionales?</p> <p>9. ¿Se asumen responsabilidad, se valora el esfuerzo y el cumplimiento de las funciones del personal en la institución?</p> <p>10. ¿Considera usted, que existe capacidades y habilidades para poder ejercer el liderazgo?</p> <p>11. ¿Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?</p> <p>12. ¿Se siente comprometido con su trabajo?</p> <p>13. ¿Toman en cuenta las normas de auditoria al momento de tomar decisiones?</p>	
--	--	---------	--	--	--

				<p>14. ¿Se emplean sistemas de control que permitan evaluar las metas y objetivos propuestos?</p> <p>15. ¿Se realizan cambios en los procesos de control con la finalidad de buscar mejoras de control de ejecución de actividades?</p> <p>16. ¿A su criterio, el GAD brinda un servicio de calidad?</p>	
--	--	--	--	--	--

Nota. Elaboración propia

CAPITULO IV

RESULTADOS

3.2. Análisis e interpretación de los resultados

Para poder hacer el levantamiento de la información se utilizaron encuestas, a todo el personal que labora en el departamento del área administrativa de acuerdo al organograma funcional, las mismas que son las siguientes:

Cuestionario de Gestión Administrativa

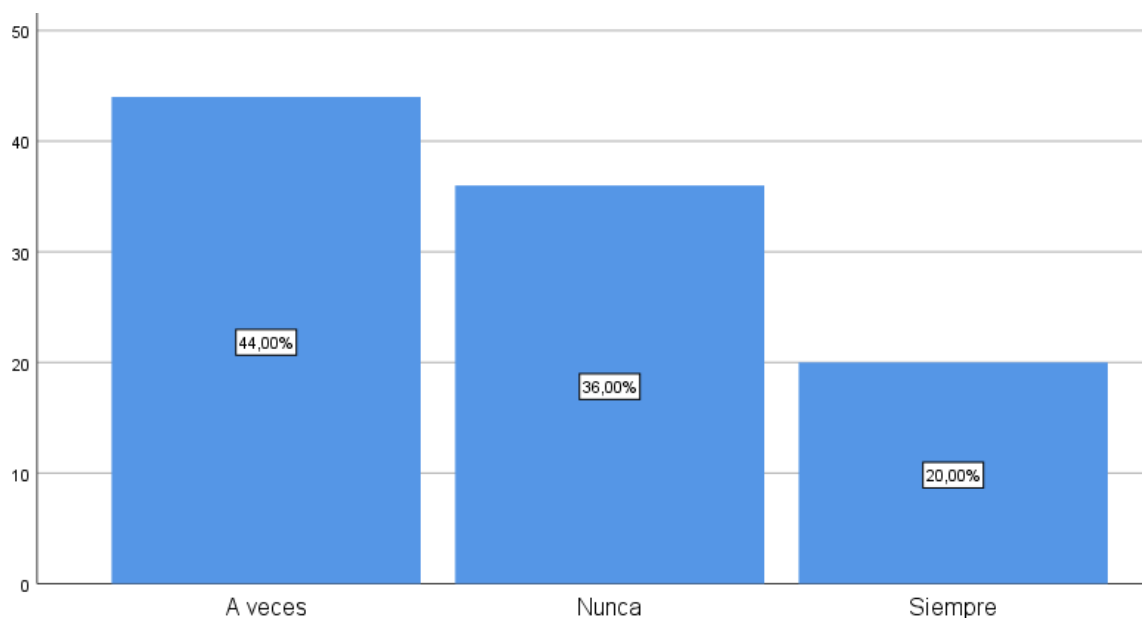
Pregunta 1: ¿Conoce la misión y visión de la institución GAD La Troncal?

Tabla 7 Misión y Visión del GAD La Troncal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	44,0	44,0	44,0
	Nunca	9	36,0	36,0	80,0
	Siempre	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 2 Visión y Visión del GAD La Troncal



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base a los resultados establecidos se evidencia que la mayor parte de los participantes con una frecuencia estadística del 44% mencionan que conocen la misión y visión del GAD La Troncal de forma parcial, es decir que no la tienen claro al momento de darlo a conocer, por otro lado, el 36% no lo conoce y finalmente el 20% lo conoce a la perfección. Los resultados evidencian la falta de interacción a los colaboradores o funcionarios del GAD La Troncal con relación a la misión y visión que deben cumplir la institución.

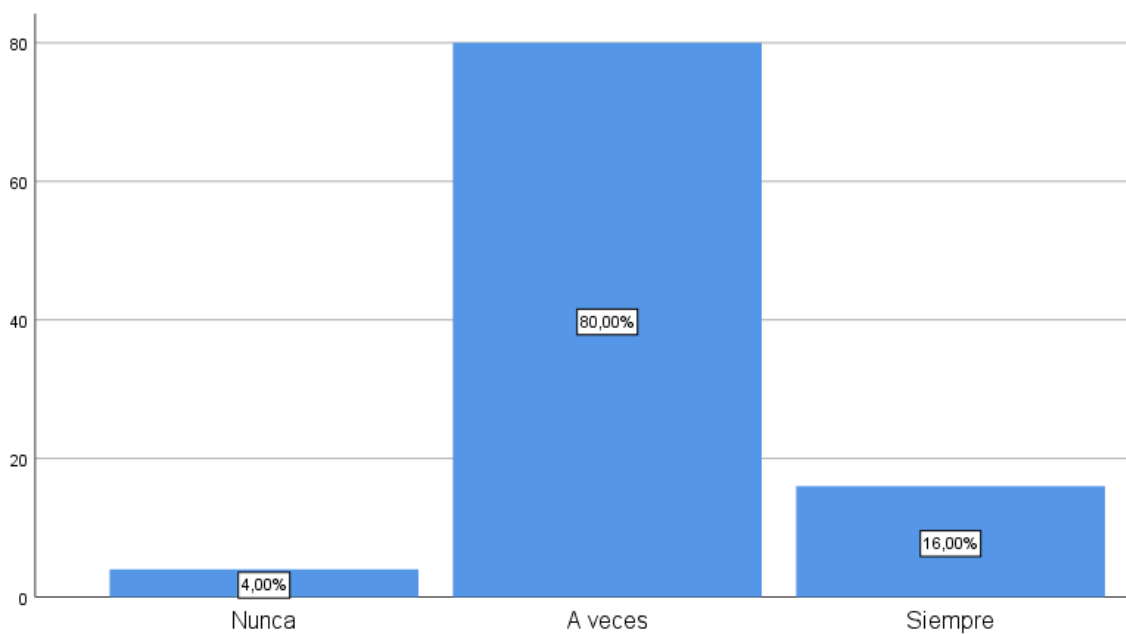
Pregunta 2: ¿El GAD está cumpliendo con las estrategias organizacionales establecidas para cumplir sus metas?

Tabla 8 Estrategias Organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
A veces	20	80,0	80,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 3 Estrategias Organizacionales



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian que el 80% de la población considera que a veces el GAD cumple con las estrategias organizacionales establecidas para el cumplimiento de las metas; por otro lado, el 16% menciona que las cumple con las estrategias siempre, finalmente, el 4% menciona que nunca se ha cumplido con dichas estrategias lo que impide el cumplimiento de las metas. Con los resultados se evidencia que no tiene un plan que permita evidencia como los recursos para apoyar la infraestructura, la producción, actividades, entre otros.

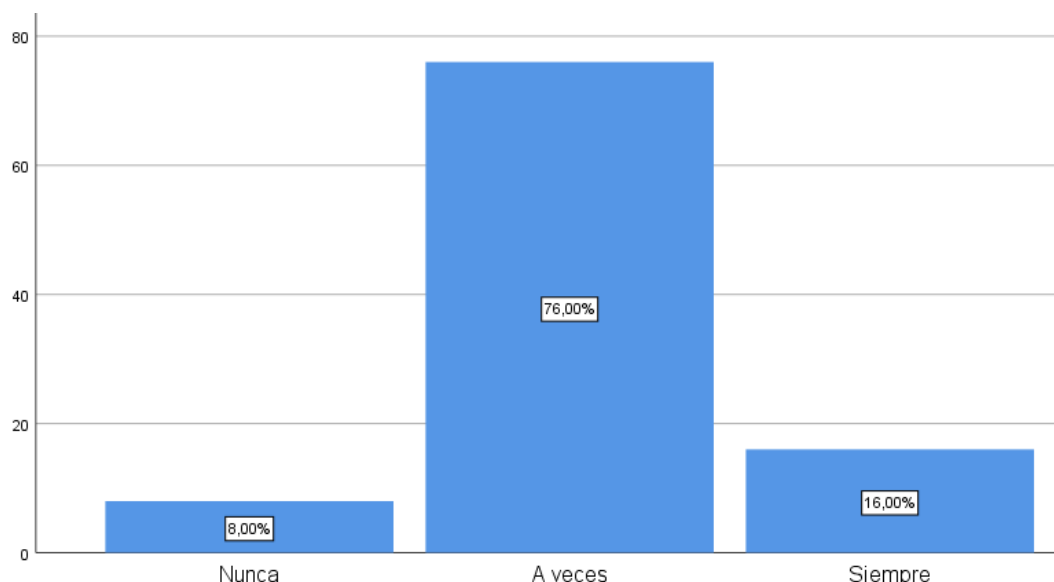
Pregunta 3: ¿La toma de decisiones solo se da por los directores?.

Tabla 9 Toma de decisiones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8,0	8,0	8,0
A veces	19	76,0	76,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 4 Toma de decisiones por los directores



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base al resultado se evidencia que el 76% de los participantes menciona que a veces los directivos son los que toman las decisiones dentro del GAD de La Troncal; por otro lado, el 16% mencionan que siempre, finalmente el 8% menciona que nunca los directivos toman las decisiones con relación a las actividades, recursos o programas que se desarrollan por parte de la institución.

Pregunta 4: ¿En la Dirección Administrativa se implementan planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada?

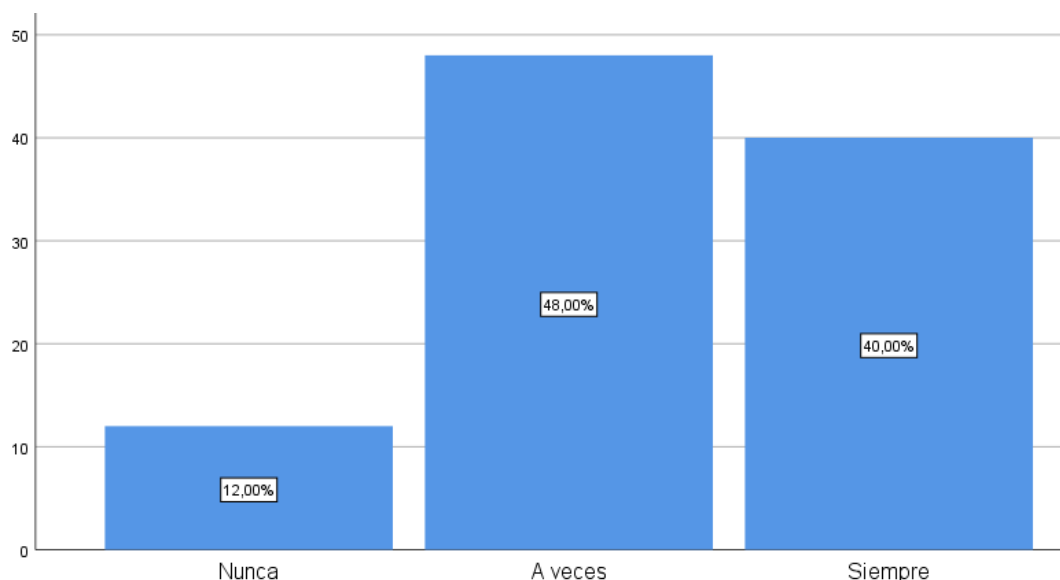
Tabla 10 Dirección Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	12,0	12,0	12,0

A veces	12	48,0	48,0	60,0
Siempre	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 5 Dirección Administrativa



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian que la mayor parte de los participantes con una frecuencia estadística del 48% mencionan que a veces la Dirección Administrativa implementan planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada; por otro lado, el 40% menciona que siempre se han implementado planes, programas, entre otros; finalmente el 12% menciona que nunca se han desarrollado las actividades mencionadas. Esto se relaciona con el desconocimiento y desinformación de las actividades desarrolladas por parte del GAD La Troncal.

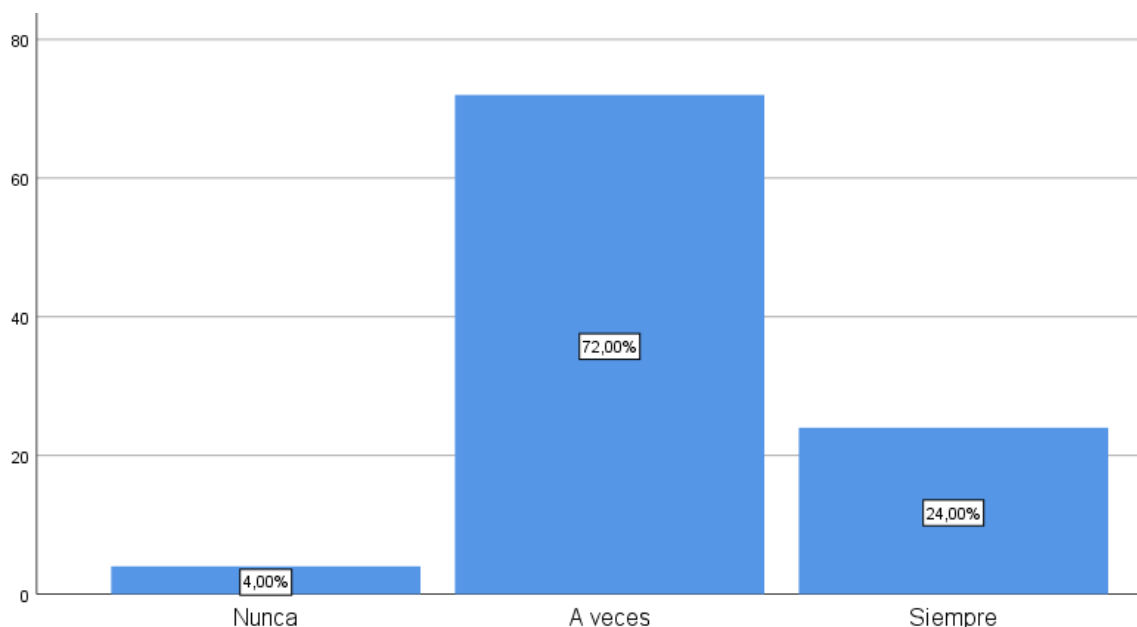
Pregunta 5: ¿En su departamento se realiza el análisis sobre sus fortalezas y debilidades de los recursos como son Talento humano, financiero, tecnológico entre otros?

Tabla 11 Fortalezas y debilidades de los recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
A veces	18	72,0	72,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 6 Fortalezas y debilidades de los recursos



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base a los resultados se evidencia que la mayor parte de la población con el 72% considera que a veces el departamento donde se establece realiza el análisis sobre sus fortalezas y debilidades de los recursos como son talento humano, financiero, tecnológico entre otros; por otro lado, el 24% menciona que siempre se han desarrollado análisis sobre las fortalezas y debilidades; finalmente, el 4% menciona que nunca se han realizado este tipo de análisis dentro de su departamento. Es así que se puede interpretar que algunos de los departamentos no realizan un análisis de acuerdo con los recursos y presupuesto que maneja el GAD.

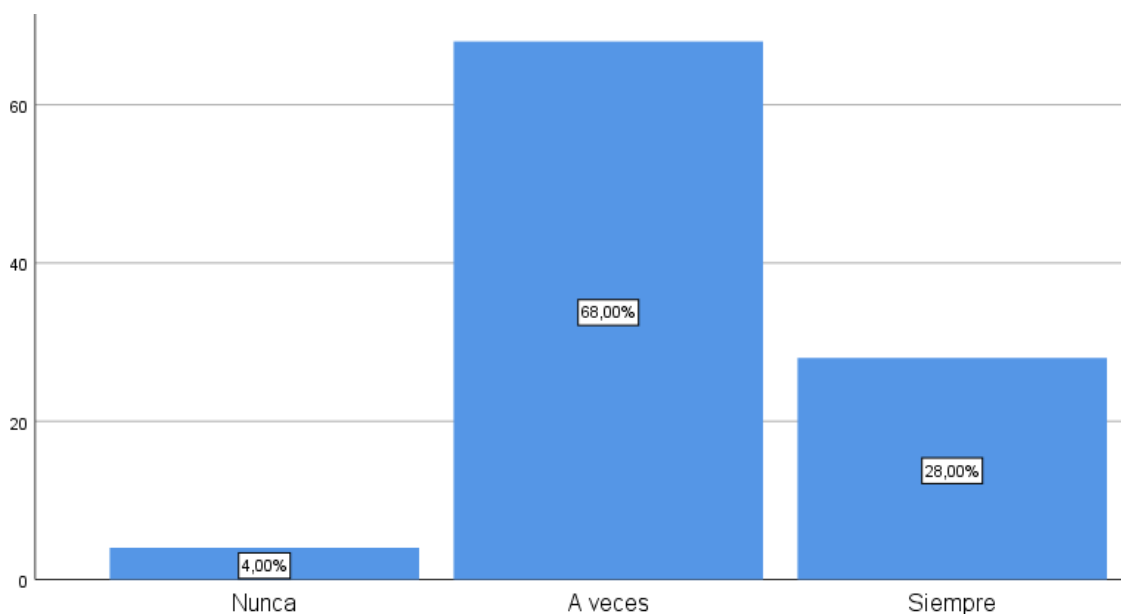
Pregunta 6: ¿El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la eficiencia de la gestión administrativa de la institución?

Tabla 12 Estructura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4,0	4,0	4,0
A veces	17	68,0	68,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 7 Estructura Organizacional



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados muestran que el 68% de los participantes establecen que a veces el diseño de la estructura organizacional es adecuado para la eficiencia de la gestión administrativa de la institución; por otro lado, el 28% establece que siempre el diseño de la estructura organizacional es adecuado; finalmente el 4% considera que no posee una estructura organizacional adecuada. Estos resultados demuestran que el diseño de la estructura organizacional no es aceptado o posee algunos criterios con relación a los nombramientos dentro del GAD.

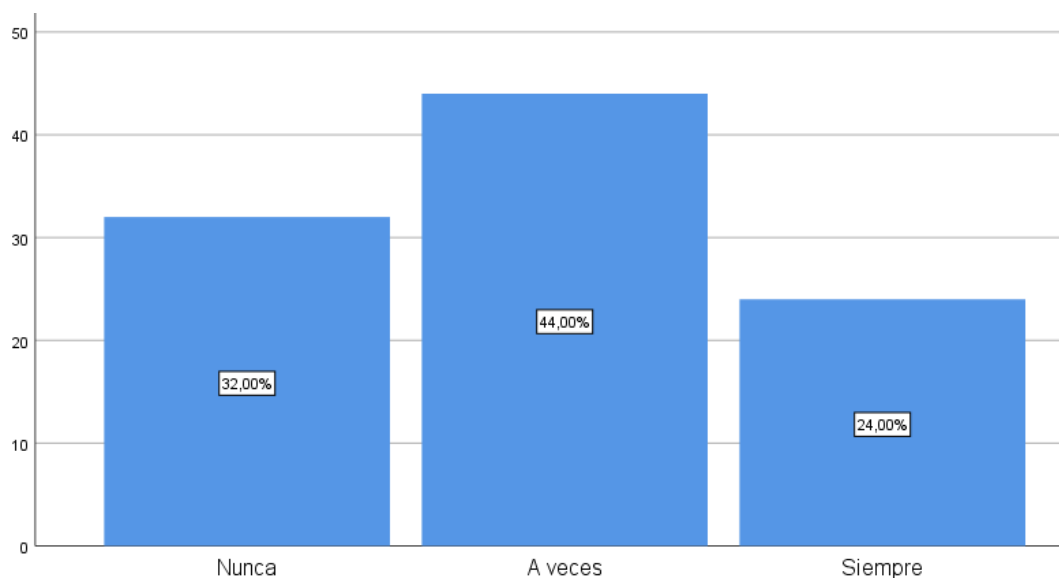
Pregunta 7: ¿Para el diseño de los puestos en su departamento se considera el perfil del personal para ocupar los diferentes cargos, y estos deben ser dados en base a la capacidad y el desempeño?

Tabla 13 Diseños de los puestos para cada departamento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	32,0	32,0	32,0
	A veces	11	44,0	44,0	76,0
	Siempre	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 8 Diseños de los puestos para cada departamento



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados evidencian que el 44% de los participantes consideran que a veces el diseño de los puestos en su departamento se considera el perfil del personal para ocupar los diferentes cargos, y estos deben ser dados en base a la capacidad y el desempeño; por otro lado, el 32% considera que nunca se han considerado y finalmente el 24% menciona que siempre se han considerado estos aspectos para desarrollar algún cargo dentro del GAD de La Troncal. Esto demuestra que no siempre se utilizan los perfiles personales, para el nombramiento de cargos, lo cual evidencia que no se asignan a personas que se relacionen con el puesto, lo que da como resultado la falta de análisis e informes adecuados de acuerdo con la necesidad de cada departamento.

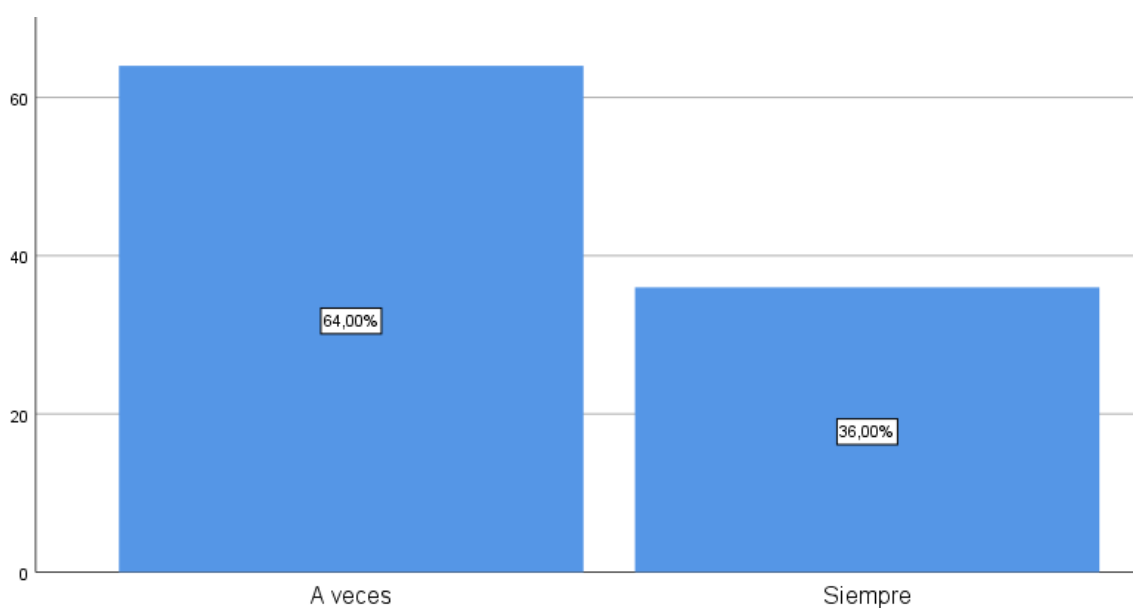
Pregunta 8: ¿Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?

Tabla 14 Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	64,0	64,0	64,0
Válido Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 9 Trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base a los resultados se evidencia que el 64% de la población establece que a veces se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales; por otro lado, 36% de la población menciona que siempre se genera el trabajo en equipo dentro de su departamento. Los resultados demuestran que no se establece estrategias para que los funcionarios mantengan una buena relación con sus compañeros, al igual que

demuestra la falta de estrategias para la planificación de las actividades de forma correcta.

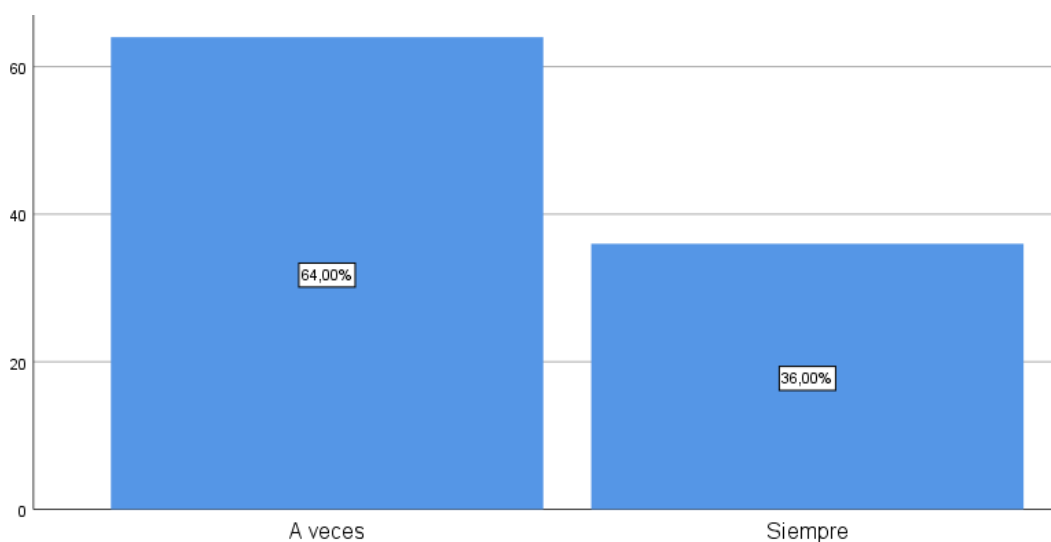
Pregunta 9: ¿Considera usted, que exista capacidades y habilidades para poder ejercer el liderazgo?.

Tabla 15 Capacidades y habilidades

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	64,0	64,0	64,0
Válido Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 10 Capacidades y habilidades



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base a los resultados se evidencia que el 64% de la población a veces, se debe dar prioridad que exista capacidades y habilidades para poder

ejercer el liderazgo; por otro lado, el 36% considera que debe tener prioridad las capacidades y habilidades dentro del liderazgo.

A continuación, para poder hacer el levantamiento de la información se utilizaron encuestas, a todo el personal que labora en el departamento del área administrativa de acuerdo al organograma funcional, las mismas que son las siguientes:

Cuestionario de Desempeño Laboral

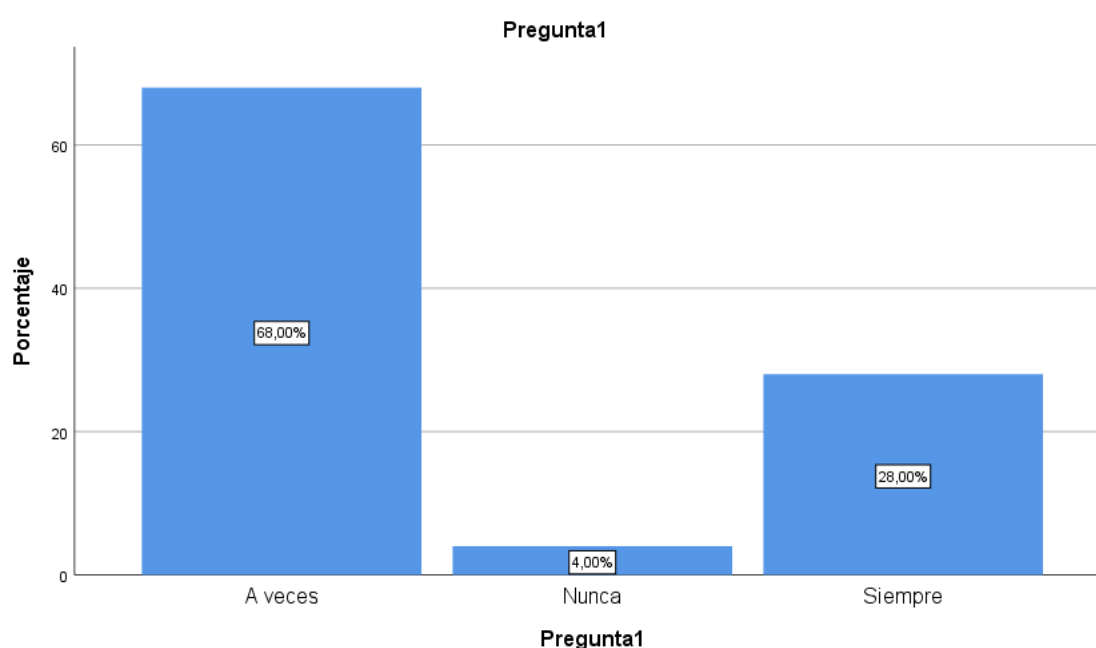
Pregunta 1: ¿Considera usted, que exista capacidades y habilidades para poder ejercer el liderazgo?.

Tabla 16 Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	68,0	68,0	68,0
	Nunca	1	4,0	4,0	72,0
	Siempre	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 11 Calidad de trabajo



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

En total, se recopilaron 25 respuestas válidas en esta encuesta sobre la calidad de trabajo en el contexto de la gestión administrativa y el desempeño docente. La respuesta más común en esta tabla fue "A veces", con un porcentaje del 68,0%. Esto sugiere que una parte significativa de los encuestados experimenta una calidad de trabajo que varía en ocasiones, lo que podría indicar que existen áreas de mejora en este aspecto. El porcentaje de respuestas que indican "Nunca" es bastante bajo, con un 4,0%. Esto sugiere que una minoría muy pequeña de los encuestados percibe que la calidad de trabajo nunca se cumple, lo cual es positivo en términos generales. Un 28,0% de los encuestados indicaron que la calidad de trabajo se cumple "Siempre". Esto muestra que, aunque no es la respuesta más común, una parte considerable de los participantes tiene una percepción positiva sobre la consistencia en la calidad de trabajo. En resumen, basándose únicamente en el análisis de los porcentajes en esta tabla, parece que la mayoría de los encuestados experimenta variabilidad en la calidad de trabajo en el contexto de la gestión administrativa y el desempeño docente. Sin embargo, es alentador observar que una proporción significativa también siente que la calidad de trabajo se cumple de manera constante. Estos resultados podrían indicar la necesidad de mejorar la consistencia en la calidad de trabajo para garantizar la satisfacción de los encuestados y lograr una gestión efectiva en esta área.

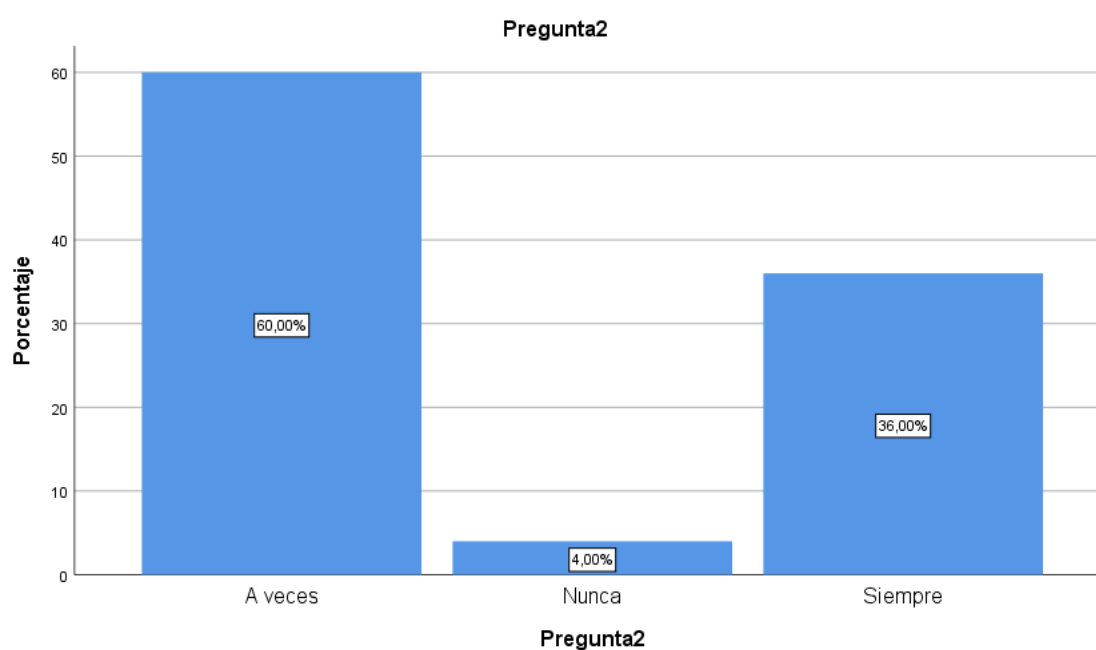
Pregunta 2: ¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas?.

Tabla 17 Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	60,0	60,0	60,0
	Nunca	1	4,0	4,0	64,0
	Siempre	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 12 Calidad de trabajo



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se puede observar que el porcentaje de respuestas "A veces" es el más alto, alcanzando un 60,0%. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados experimenta una calidad de trabajo que varía en ocasiones. Por otro lado, el porcentaje de respuestas "Nunca" es bastante bajo, con un 4,0%, lo que indica

que una minoría muy pequeña de los encuestados percibe que la calidad de trabajo nunca se cumple. La respuesta "Siempre" representa el 36,0% de las respuestas, lo que significa que una proporción considerable de los participantes siente que la calidad de trabajo se cumple de manera constante.

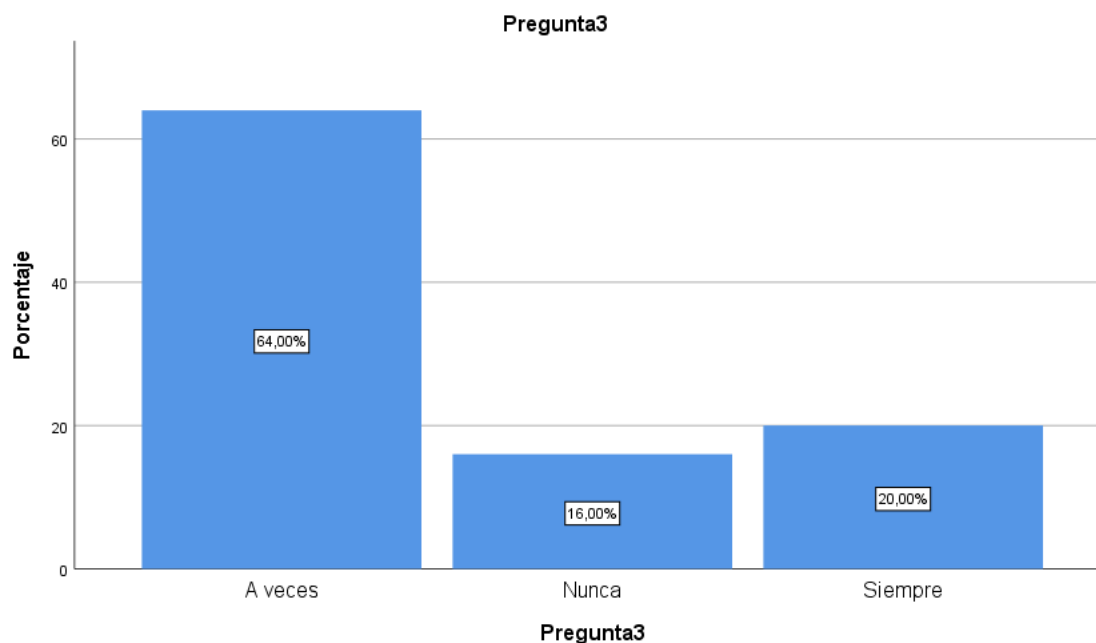
Pregunta 3: ¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?

Tabla 18 Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	64,0	64,0	64,0
	Nunca	4	16,0	16,0	80,0
	Siempre	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 13 Calidad de trabajo



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se puede observar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 64,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que la anticipación a las necesidades o problemas futuros ocurre en ocasiones. Por otro lado, el 16,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que la anticipación es escasa o nula. Por último, el 20,0% de los participantes seleccionó la respuesta "Siempre", lo que indica que un grupo significativo cree que se anticipa de manera constante a las necesidades o problemas futuros.

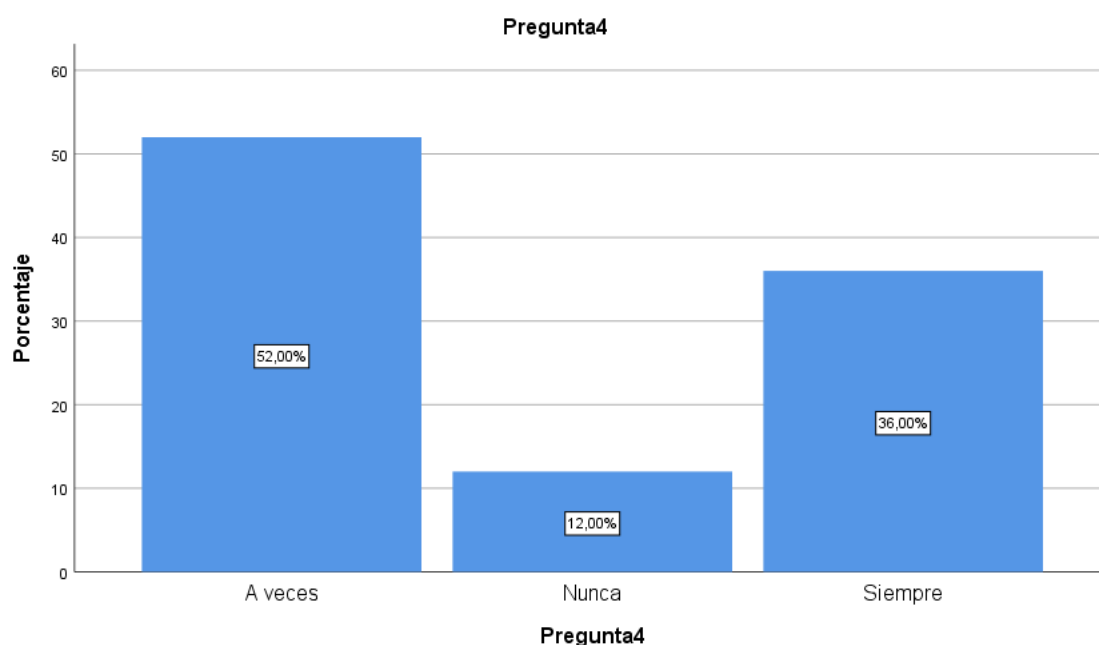
Pregunta 4: ¿Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos?

Tabla 19 Calidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	52,0	52,0	52,0
	Nunca	3	12,0	12,0	64,0
	Siempre	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 14 Calidad de trabajo



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se puede referir que, el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 52,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que el interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos es ocasional. Por otro lado, el 12,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que el interés por la actualización de conocimientos es escaso o nulo. Por último, el 36,0% de los participantes seleccionó la respuesta "Siempre", lo que indica que un grupo considerable cree que existe un interés constante por acceder a instancias de actualización de conocimientos.

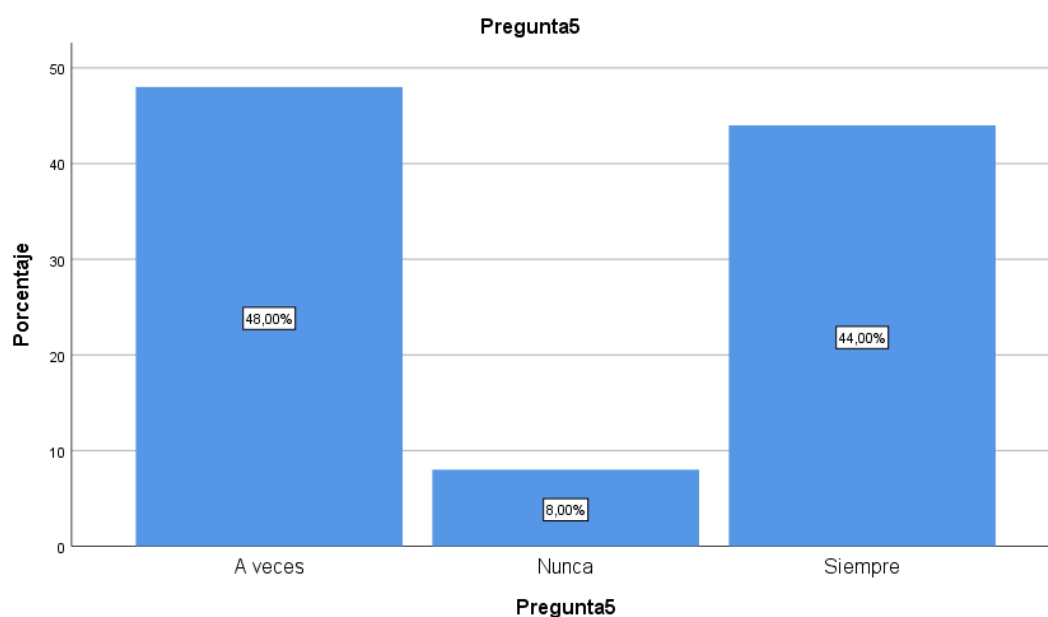
Pregunta 5: ¿Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo?

Tabla 20 Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	48,0	48,0
	Nunca	2	8,0	56,0
	Siempre	11	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 15 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Se hace referencia al porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 48,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que reaccionar de manera eficiente y calmada ante dificultades es una conducta que ocurre en ocasiones. Por otro lado, el 8,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría muy pequeña

percibe que esta reacción eficiente y calmada es rara o inexistente. El 44,0% de los participantes seleccionó la respuesta "Siempre", indicando que un grupo significativo cree que reaccionar eficientemente y con calma ante dificultades es una práctica constante.

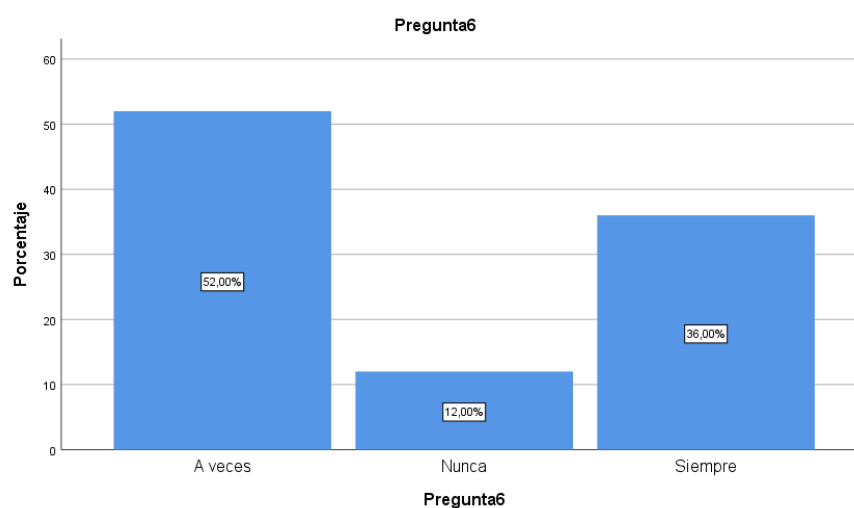
Pregunta 6: ¿Cree usted que los jefes departamentales transmiten información clara y oportuna?

Tabla 21 Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	52,0	52,0	52,0
Nunca	3	12,0	12,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 16 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se puede observar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 52,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que la transmisión de información clara y oportuna por parte de los jefes departamentales ocurre en ocasiones. Por otro lado, el 12,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que esta transmisión de información es escasa o inexistente. El 36,0% de los participantes seleccionó la respuesta "Siempre", lo que indica que un grupo considerable cree que la transmisión de información clara y oportuna es una práctica constante.

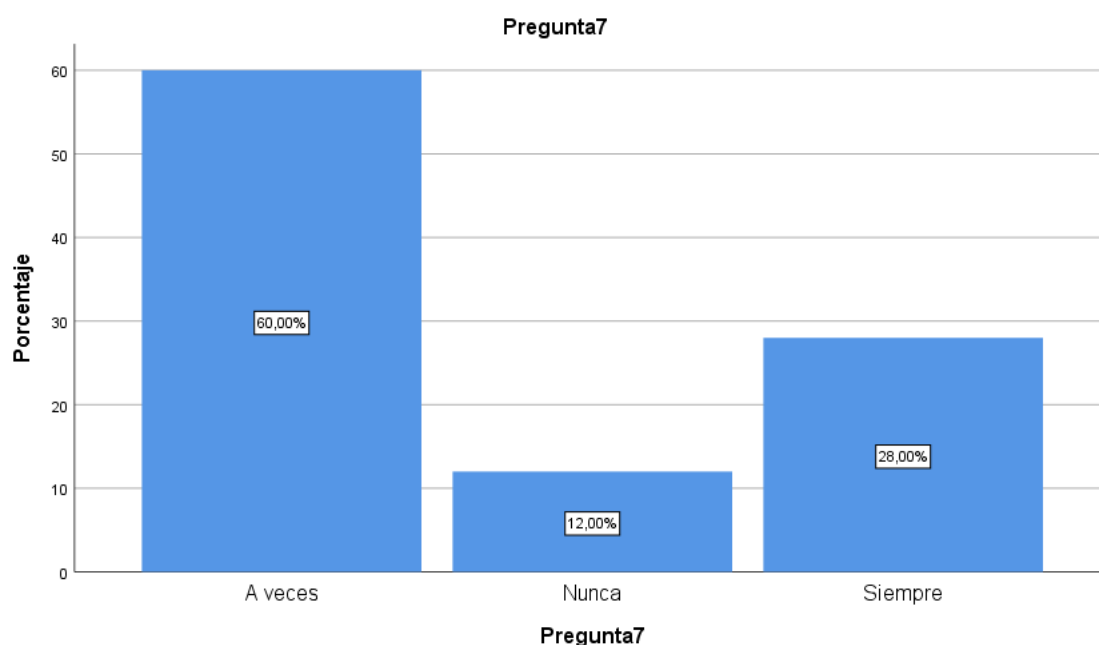
Pregunta 7: ¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo?

Tabla 22 Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	60,0	60,0
	Nunca	3	12,0	72,0
	Siempre	7	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 17 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

En este apartado se destaca que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 60,0%. Esto señala que la mayoría de los encuestados considera que la responsabilidad en estas áreas ocurre en ocasiones. Por otro lado, el 12,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que la responsabilidad es escasa o nula. La respuesta "Siempre" representa el 28,0% de las respuestas, indicando que un grupo significativo cree que la responsabilidad es constante en la gestión administrativa y el desempeño docente.

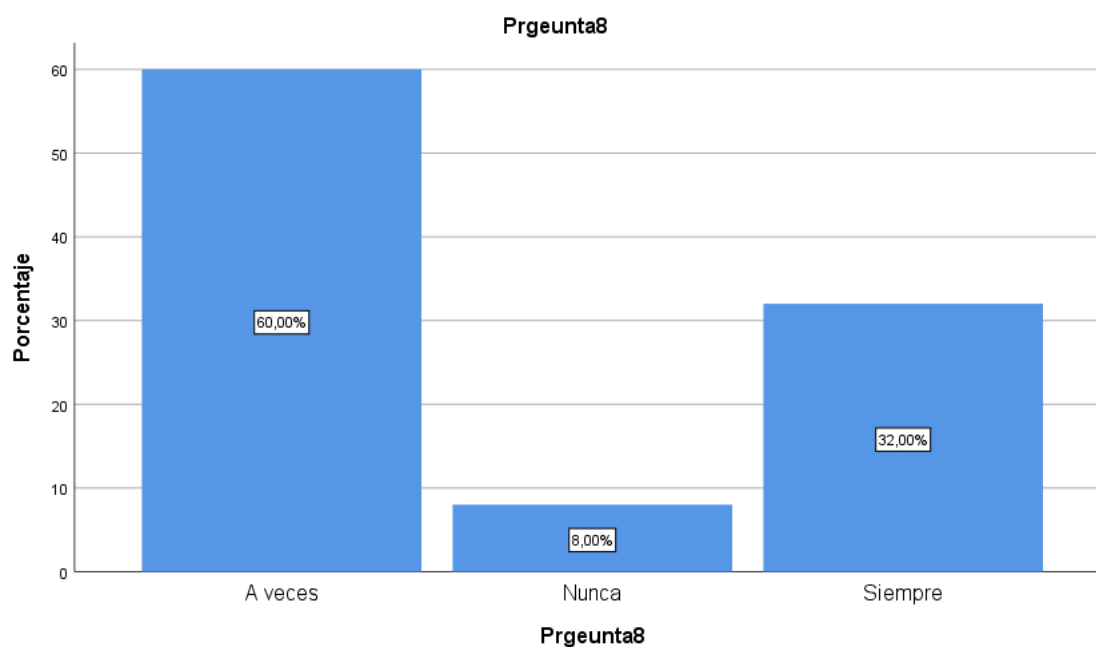
Pregunta 8: ¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar?

Tabla 23 Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	60,0	60,0
	Nunca	2	8,0	68,0
	Siempre	8	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 18 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se puede observar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 60,0%. Esto sugiere que la mayoría de los encuestados percibe que la responsabilidad en estas áreas es algo que ocurre

en ocasiones. Por otro lado, el 8,0% de los encuestados respondió "Nunca", indicando que una minoría bastante reducida considera que la responsabilidad es escasa o nula en estos ámbitos. La respuesta "Siempre" representa el 32,0% de las respuestas, lo que significa que un grupo considerable cree que la responsabilidad es constante en la gestión administrativa y el desempeño docente.

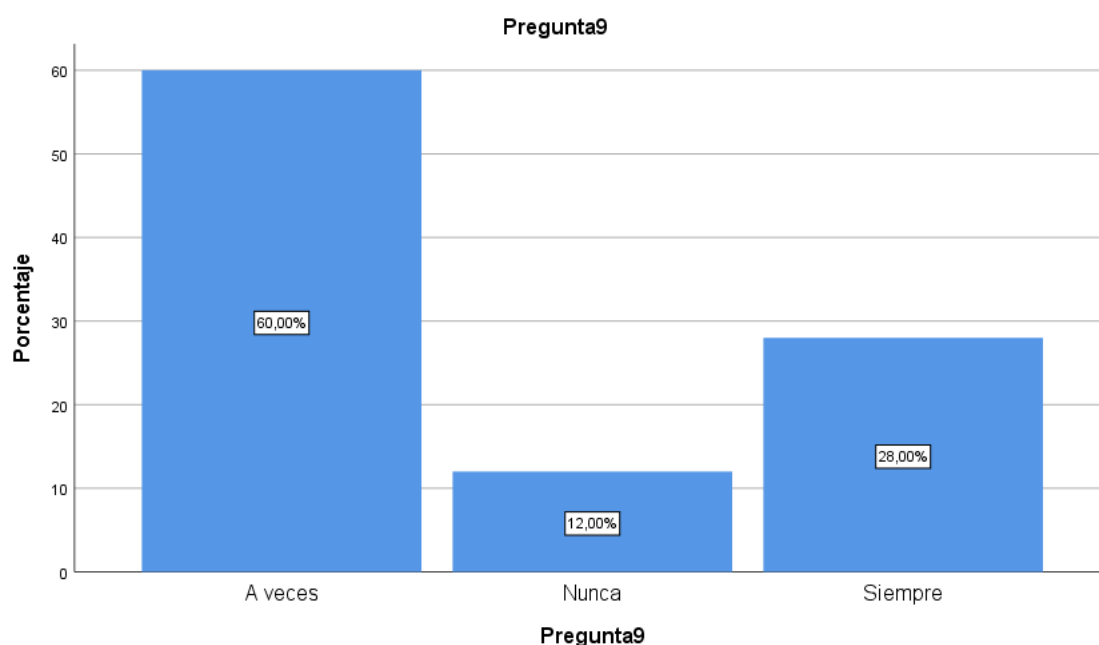
Pregunta 9: ¿Considera usted que las personas que laboran en esta institución se muestran comprometidos con los objetivos de la misma?

Tabla 24 Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	60,0	60,0	60,0
	Nunca	3	12,0	12,0	72,0
	Siempre	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 19 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se destaca que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 60,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que el compromiso institucional es una actitud que se manifiesta en ocasiones. Por otro lado, el 12,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que el compromiso institucional es prácticamente inexistente en estos ámbitos. La respuesta "Siempre" representa el 28,0% de las respuestas, indicando que un grupo significativo cree que el compromiso institucional es una práctica constante en la gestión administrativa y el desempeño docente.

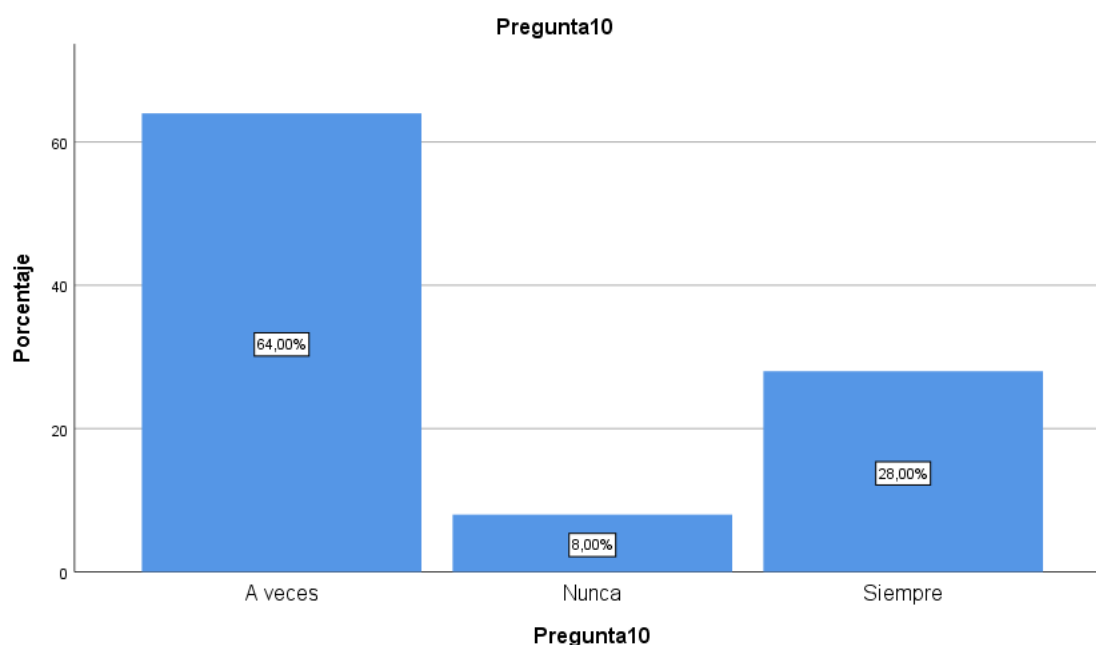
Pregunta 10: ¿Aporta ideas para mejorar los procesos de trabajo dentro del establecimiento?

Tabla 25 Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	64,0	64,0	64,0
	Nunca	2	8,0	8,0	72,0
	Siempre	7	28,0	28,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 20 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se puede observar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 64,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que el compromiso institucional es una actitud que se manifiesta en ocasiones en estos ámbitos. Por otro lado, el 8,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque

reducida, percibe que el compromiso institucional es prácticamente inexistente. La respuesta "Siempre" representa el 28,0% de las respuestas, indicando que un grupo considerable cree que el compromiso institucional es una práctica constante.

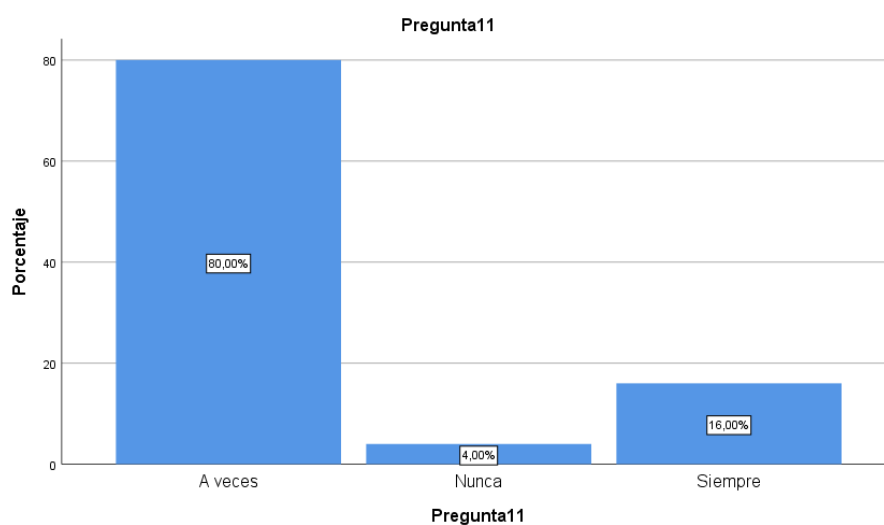
Pregunta 11: ¿Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos dentro del trabajo?

Tabla 26 Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	80,0	80,0	80,0
	Nunca	1	4,0	4,0	84,0
	Siempre	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 21 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se puede destacar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 80,0%. Esto indica que la gran mayoría de los encuestados considera que el compromiso institucional es una actitud que se manifiesta en ocasiones en estos ámbitos. Por otro lado, el 4,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría muy reducida percibe que el compromiso institucional es prácticamente inexistente. La respuesta "Siempre" representa el 16,0% de las respuestas, indicando que un grupo más pequeño cree que el compromiso institucional es una práctica constante.

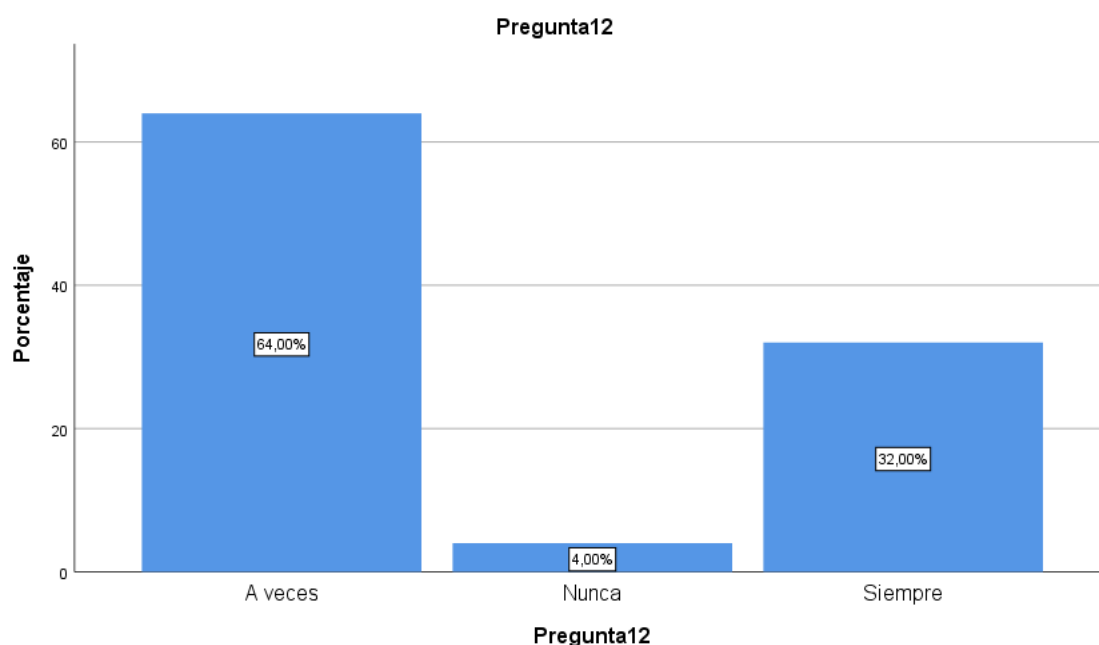
Pregunta 12: ¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?.

Tabla 27 Compromiso Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	64,0	64,0	64,0
	Nunca	1	4,0	4,0	68,0
	Siempre	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 22 Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

En este resultado se observa que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 64,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que el compromiso institucional es una actitud que se manifiesta en ocasiones en estos ámbitos. Por otro lado, el 4,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría muy reducida percibe que el compromiso institucional es prácticamente inexistente. La respuesta "Siempre" representa el 32,0% de las respuestas, indicando que un grupo considerable cree que el compromiso institucional es una práctica constante.

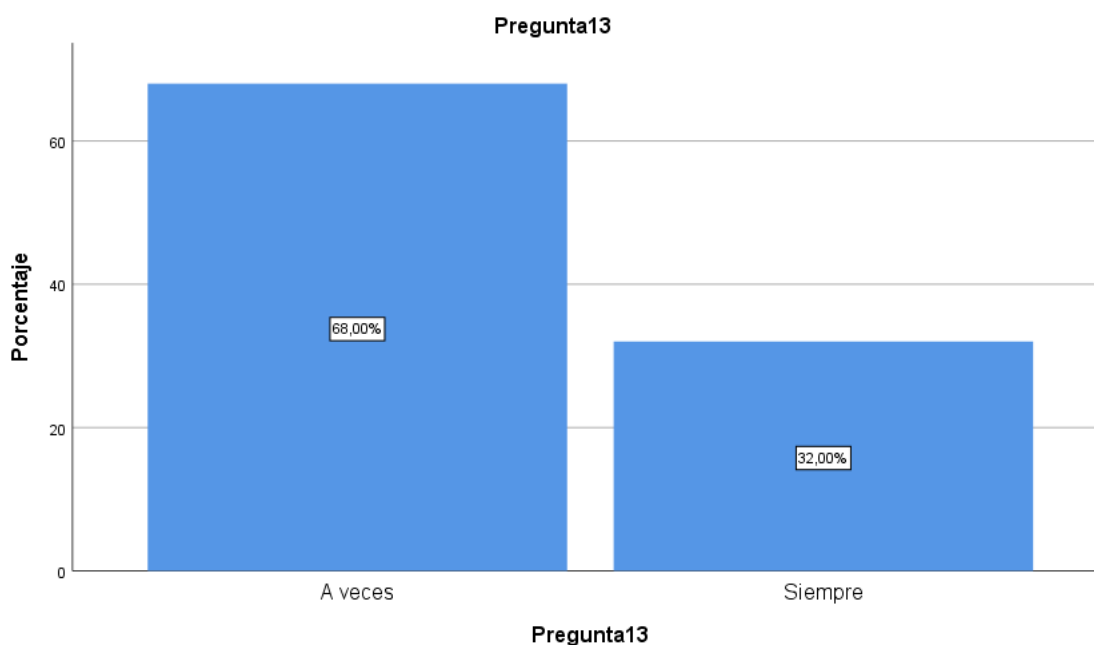
Pregunta 13: ¿En su área de trabajo promueve un clima laboral positivamente, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?

Tabla 28 Liderazgo y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	68,0	68,0	68,0
	Siempre	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 23 Liderazgo y trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se refiere que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 68,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que la promoción de un clima laboral positivo y relaciones interpersonales adecuadas ocurre en ocasiones en su área de trabajo. Por otro

lado, el 32,0% de los encuestados respondió "Siempre", lo que sugiere que un grupo significativo cree que estas prácticas son constantes.

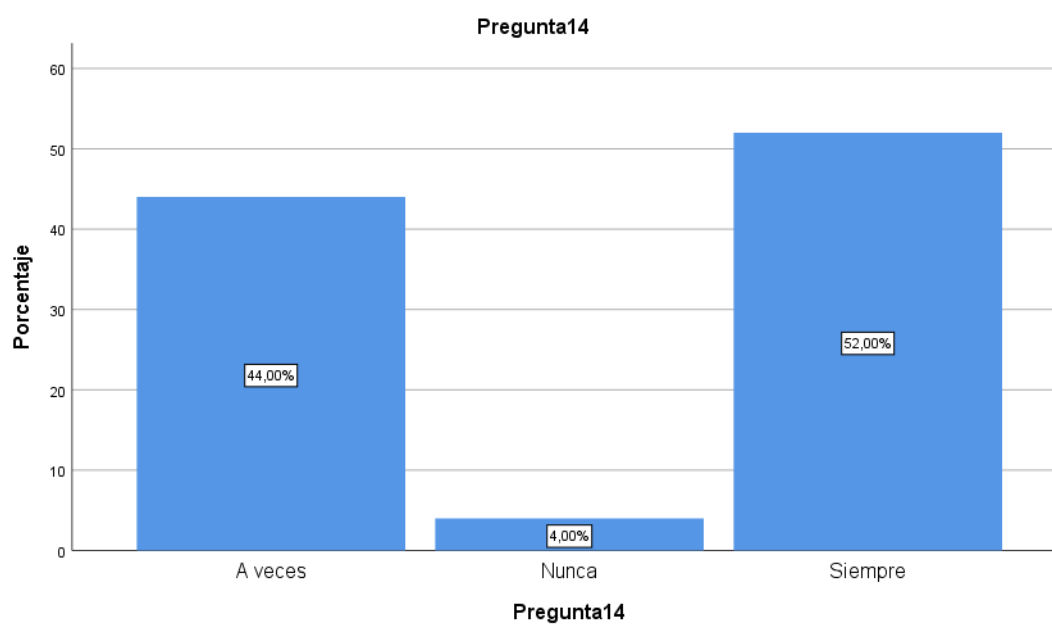
Pregunta 14: ¿Existe ese apoyo a sus compañeros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc?

Tabla 29 Liderazgo y trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	11	44,0	44,0	44,0
Nunca	1	4,0	4,0	48,0
Siempre	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 24 Liderazgo y trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

En el contexto de la gestión administrativa y el desempeño docente, se destaca que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "Siempre", con un 52,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados percibe que existe un apoyo constante hacia sus compañeros sin importar factores como raza, sexo, edad o religión en su entorno de trabajo. Por otro lado, el 44,0% de los encuestados respondió "A veces", lo que sugiere que una proporción considerable considera que este apoyo puede ser ocasional. El 4,0% de los participantes seleccionó la respuesta "Nunca", lo que indica que una minoría muy pequeña percibe que el apoyo sin considerar estos factores es prácticamente inexistente.

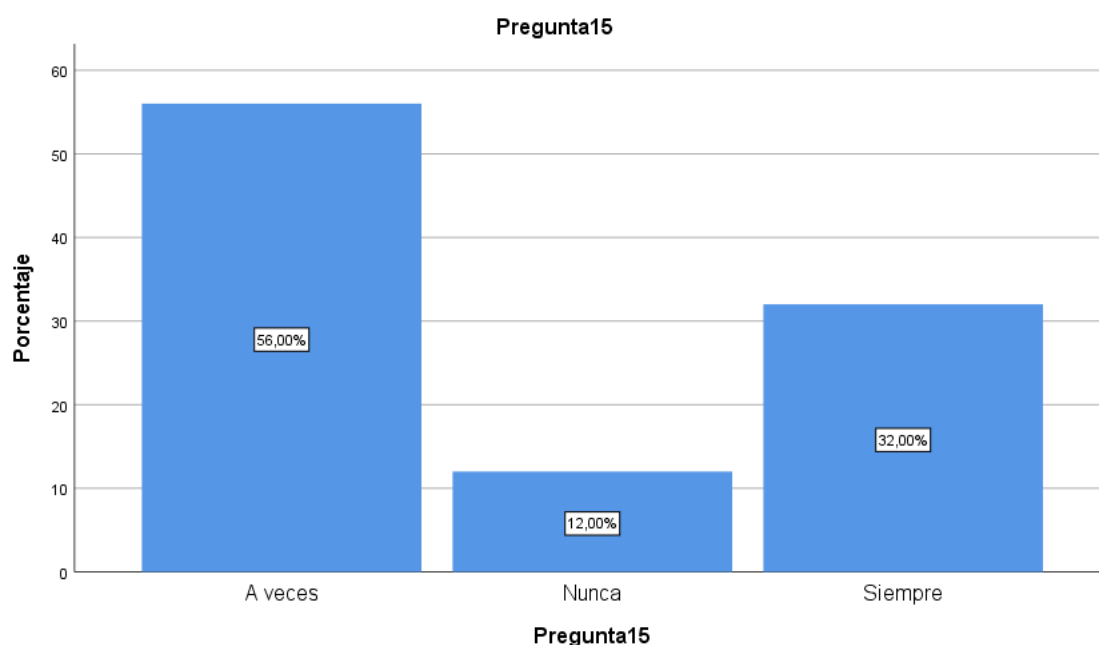
Pregunta 15: ¿Informa a sus supervisores sobre algunos cambios que son ejecutados en el área departamental que estos estén afectando negativamente?

Tabla 30 Liderazgo y trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	56,0	56,0
	Nunca	3	12,0	68,0
	Siempre	8	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0

Nota. Elaboración propia

Figura 25 Liderazgo y trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Se puede destacar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 56,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados considera que informar a sus supervisores sobre estos cambios que tienen un impacto negativo es una práctica que ocurre en ocasiones. Por otro lado, el 12,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que esta comunicación no se da prácticamente en ningún momento. La respuesta "Siempre" representa el 32,0% de las respuestas, indicando que un grupo significativo cree que siempre informa sobre estos cambios negativos.

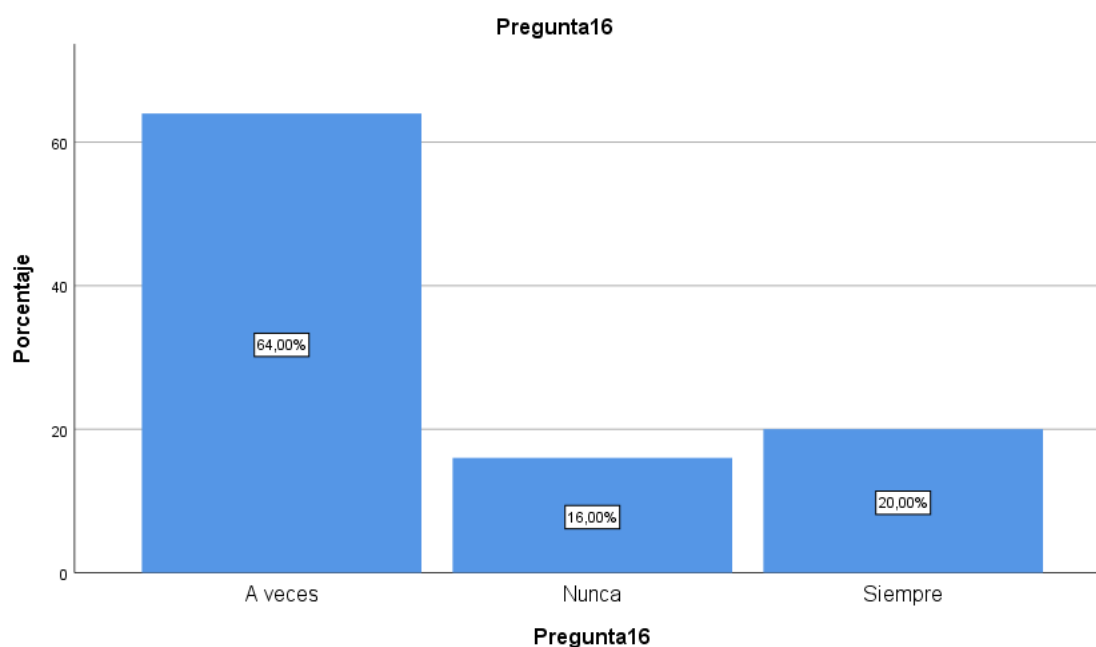
Pregunta 16: ¿Considera usted que los directores y jefes departamentales ejercen sus funciones con un liderazgo adecuado sobre sus colaboradores para promover el buen desempeño laboral?

Tabla 31 Liderazgo y trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	64,0	64,0
	Nunca	4	16,0	80,0
	Siempre	5	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 26 Liderazgo y trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Es importante destacar que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "A veces", con un 64,0%. Esto indica que la mayoría de los

encuestados considera que el liderazgo de los directores y jefes departamentales es adecuado en ocasiones para promover el buen desempeño laboral. Por otro lado, el 16,0% de los encuestados respondió "Nunca", lo que sugiere que una minoría, aunque no muy grande, percibe que el liderazgo de estos superiores nunca cumple con esta función. La respuesta "Siempre" representa el 20,0% de las respuestas, indicando que un grupo considerable cree que el liderazgo de los directores y jefes departamentales siempre promueve el buen desempeño laboral.

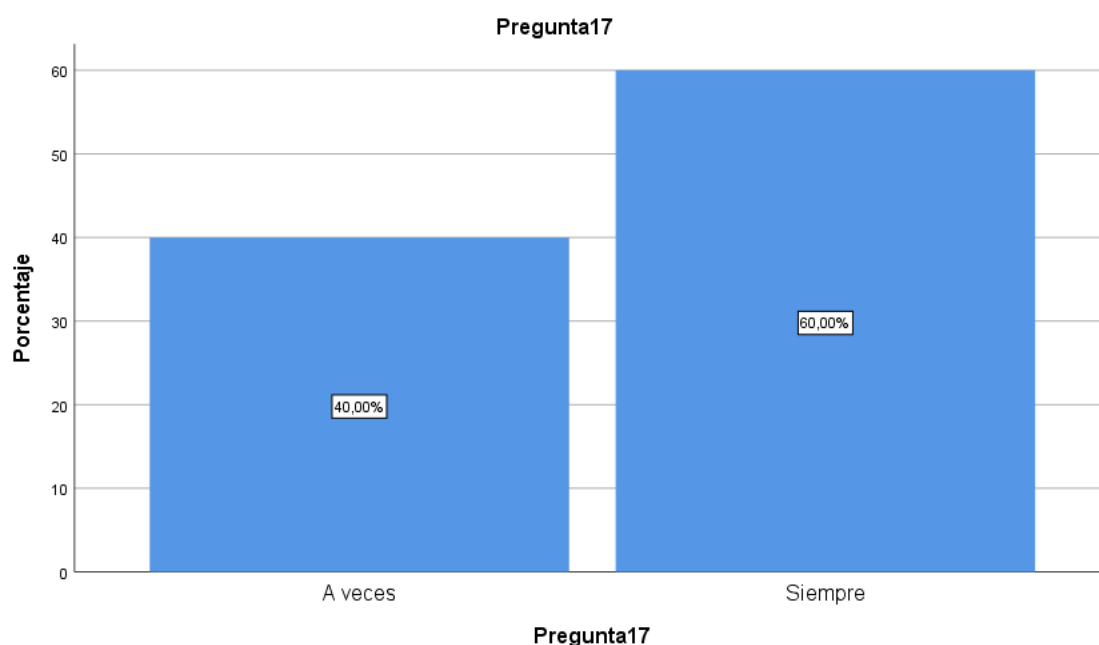
Pregunta 17: ¿Demuestra respeto a sus superiores y compañeros de trabajo?

Tabla 32 Liderazgo y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	40,0	40,0	40,0
	Siempre	15	60,0	60,0	100,0
Total		25	100,0	100,0	

Nota. Elaboración propia

Figura 27 Liderazgo y trabajo en equipo



Nota. Elaboración propia

Análisis e Interpretación

Y por último, se menciona que el porcentaje más alto corresponde a la respuesta "Siempre", con un 60,0%. Esto indica que la mayoría de los encuestados percibe que demuestran respeto constantemente hacia sus superiores y compañeros de trabajo en su entorno laboral. Por otro lado, el 40,0% de los encuestados respondió "A veces", lo que sugiere que una proporción significativa considera que esta demostración de respeto puede ser ocasional.

3.3. Discusión de Gestión Administrativa

Ahora, tomando en consideración los objetivos planteados se presenta la discusión de las variables en donde se colocan cada uno de los objetivos y como los resultados se enlazan con ellos:

- Objetivo 1: Conocer la situación actual de la gestión administrativa y los factores que inciden en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta proporcionan una visión clara sobre el conocimiento de la misión y visión del GAD La Troncal por parte de los funcionarios. La mayoría de los participantes (44%) indican que conocen la misión y visión de forma parcial, mientras que un porcentaje menor (20%) la conoce a la perfección.

Esto sugiere una falta de interacción y comunicación efectiva dentro de la organización en relación con la misión y visión institucional. Para abordar este problema, se pueden implementar estrategias de comunicación interna más efectivas, como capacitación y sesiones de divulgación, para garantizar que todos los funcionarios comprendan y se identifiquen con los objetivos y valores de la organización.

- Objetivo 2: Identificar cómo influyen los cuatro fundamentos de la administración en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

Los resultados relacionados con la percepción de si el GAD cumple con las estrategias organizacionales establecidas son reveladores. El 80% de los participantes menciona que a veces se cumplen estas estrategias, lo que sugiere una falta de alineación y seguimiento de los objetivos organizacionales. Para mejorar esto, se pueden implementar sistemas de seguimiento y evaluación más efectivos para garantizar que las estrategias se implementen de manera coherente y que se logren las metas organizacionales.

- Objetivo 3: Proponer alternativas que permitan mejorar el desempeño laboral en el GAD Municipal del cantón La Troncal.

Los resultados destacan varias áreas de mejora en el GAD La Troncal. Por ejemplo, en relación con la toma de decisiones, el 76% de los participantes menciona que a veces los directivos son los que toman las decisiones. Esto podría indicar la necesidad de fomentar una cultura de participación y toma de decisiones compartidas en la organización.

Además, el 72% de los participantes considera que a veces se realizan análisis sobre las fortalezas y debilidades de los recursos. Esto sugiere la necesidad de implementar un enfoque más sólido en la gestión de recursos y presupuestos. En cuanto al diseño de la estructura organizacional, el 68% de los participantes menciona que a veces es adecuado.

Esto indica la necesidad de revisar y optimizar la estructura organizacional para mejorar la eficiencia y la claridad de roles y responsabilidades. Además, el 64% de la población considera que a veces se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales. Para abordar esto, se pueden implementar programas de capacitación y actividades que fomenten la colaboración y el trabajo en equipo.

Para abordar los desafíos identificados en el estudio, el GAD Municipal del Cantón La Troncal podría considerar la implementación de una serie de estrategias. En primer lugar, se podría desarrollar un plan de comunicación interna efectiva que incluya capacitaciones periódicas sobre la misión y visión de la organización, así como sesiones informativas regulares para que todos los funcionarios comprendan claramente los objetivos institucionales.

Además, se deberían establecer sistemas de seguimiento y evaluación más rigurosos para garantizar la implementación consistente de estrategias organizacionales y el cumplimiento de metas. La promoción de una cultura de toma de decisiones participativa y la implementación de análisis regulares sobre recursos y presupuestos también son esenciales para mejorar la eficiencia y la efectividad en la gestión administrativa.

Finalmente, se pueden desarrollar programas de capacitación en liderazgo, trabajo en equipo y gestión de recursos para fortalecer las capacidades del personal y fomentar un entorno laboral colaborativo y productivo. La implementación de estrategias específicas en estas áreas puede contribuir significativamente a mejorar el desempeño laboral y la eficiencia en la organización.

3.4. Discusión de Desempeño Laboral

Al igual que en el apartado anterior, se aborda ahora la discusión en base a los objetivos específicos con la variable de desempeño laboral, en donde se pueden identificar relaciones directas con los objetivos de investigación planteados como:

- Objetivo 1: Conocer la situación actual de la gestión administrativa y los factores que inciden en el rendimiento laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

Los resultados presentados en los primeros cuatro resultados (Resultados 1, 2, 3 y 4) proporcionan una visión general de la percepción de los funcionarios en cuanto a la calidad de su trabajo, la eficacia de las estrategias

organizacionales, la anticipación a problemas futuros y el interés por la actualización de conocimientos.

Estos resultados indican que existe una variabilidad en la percepción de los funcionarios sobre la gestión administrativa y el desempeño laboral en la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal. Mientras que en algunos aspectos, como la calidad del trabajo y la eficacia de las estrategias organizacionales, se observa una tendencia hacia la percepción positiva, en otros, como la anticipación a problemas futuros, se identifican áreas de mejora.

- Objetivo 2: Identificar cómo influyen los cuatro fundamentos de la administración en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

Los Resultados 5, 6, 7 y 8 se centran en la percepción de los funcionarios sobre la responsabilidad, la transmisión de información, el compromiso institucional y el trabajo en equipo en su entorno laboral. Estos resultados ofrecen una visión más detallada de cómo se reflejan los fundamentos de la administración en el desempeño laboral de los funcionarios.

Por ejemplo, el Resultado 5 destaca la necesidad de mejorar la capacidad de reacción eficiente y calmada ante dificultades, un aspecto fundamental en la gestión administrativa. Del mismo modo, el Resultado 6 resalta la importancia de la transmisión de información clara y oportuna por parte de los líderes departamentales, un elemento esencial en la gestión administrativa efectiva.

- Objetivo 3: Proponer alternativas que permitan mejorar el desempeño laboral en el GAD Municipal del cantón La Troncal.

En la discusión de estos resultados, se pueden plantear estrategias específicas para abordar las áreas de mejora identificadas en los objetivos anteriores. Por ejemplo, considerando el Resultado 3 que señala que la anticipación a necesidades o problemas futuros ocurre solo "A veces", se podría proponer la implementación de un programa de capacitación y desarrollo que fortalezca las habilidades de planificación y previsión de los funcionarios.

Además, el Resultado 9, que indica que el compromiso institucional se manifiesta "A veces", sugiere la necesidad de promover una cultura organizacional que fomente el compromiso constante. Una estrategia podría ser la implementación de programas de reconocimiento y motivación para el personal.

Dado que los resultados indican que existe una variabilidad en la percepción de los funcionarios sobre el interés por la actualización de conocimientos y la reacción eficiente ante dificultades, se propone la implementación de un Programa de Desarrollo Profesional Continuo para los docentes en la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

Este programa se diseñaría con el objetivo de fomentar un compromiso constante con el aprendizaje y el desarrollo de habilidades clave. El programa podría incluir:

1. Capacitación Regular: Se llevarían a cabo sesiones de capacitación periódicas en áreas relevantes para la gestión administrativa, como habilidades de liderazgo, comunicación efectiva y gestión del tiempo. Estas sesiones proporcionarían a los docentes la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y habilidades.
2. Mentoría y Coaching: Se asignarían mentores o entrenadores a los docentes para brindar orientación individualizada y apoyo en el desarrollo de competencias específicas. Esta mentoría ayudaría a los docentes a aplicar lo que aprenden en su trabajo diario.
3. Actualización de Recursos: Se garantizaría el acceso a recursos actualizados, como materiales de estudio, bibliotecas virtuales y herramientas tecnológicas, para que los docentes puedan mantenerse al día en su campo.
4. Reconocimiento y Premios: Se establecerían incentivos y premios para aquellos docentes que demuestren un compromiso excepcional con el desarrollo profesional y la mejora continua.
5. Evaluación y Retroalimentación: Se llevarían a cabo evaluaciones regulares del desempeño docente, seguidas de retroalimentación constructiva para identificar áreas de mejora y establecer metas de desarrollo personal.

Estas estrategias buscan promover un entorno de aprendizaje constante y una cultura de mejora continua en la Dirección Administrativa. Al invertir en el desarrollo profesional de los docentes, se espera que el desempeño laboral en esta área se fortalezca, contribuyendo así al logro de los objetivos organizacionales y al cumplimiento de la misión y visión del GAD Municipal del Cantón La Troncal.

Conclusiones

- Tras analizar en profundidad la percepción de los funcionarios de la Dirección Administrativa del GAD Municipal del Cantón La Troncal, se concluye que existe una notoria variabilidad en la calidad de trabajo. El 68,0% de los encuestados menciona que esta se establece "A veces", lo que sugiere que la gestión administrativa enfrenta desafíos en la creación de un ambiente laboral coherente y eficiente. Esta variabilidad puede deberse a la falta de procesos estandarizados o a la necesidad de mejorar la comunicación interna en la organización.
- Los resultados indican que, en general, los cuatro fundamentos de la administración (planificación, organización, dirección y control) tienen un impacto variable en el desempeño laboral. Mientras que algunos aspectos, como la transmisión de información clara y oportuna por parte de los jefes departamentales, son percibidos en ocasiones como adecuados, todavía existe espacio para mejorar la consistencia en la aplicación de estos principios en el entorno laboral. Esto sugiere que la organización podría beneficiarse de una mayor uniformidad en la implementación de estos fundamentos.
- A partir de los resultados, se derivan propuestas de mejora que pueden ayudar a fortalecer la gestión administrativa y, por ende, el desempeño

laboral en el GAD Municipal del Cantón La Troncal. Estas propuestas deben enfocarse en fomentar un compromiso constante con el aprendizaje y el desarrollo de habilidades entre los funcionarios. Además, se debe promover una cultura de mejora continua a través de estrategias como programas de capacitación, mentoría, acceso a recursos actualizados y reconocimiento de logros.

- A pesar de las áreas de mejora identificadas, es positivo notar que una parte significativa de los funcionarios percibe un compromiso institucional constante en la gestión administrativa y el desempeño laboral. Este compromiso puede ser un activo valioso para la organización y es esencial preservarlo y fomentarlo en el futuro. Reconocer y recompensar el compromiso y la dedicación de los empleados puede fortalecer aún más esta conexión institucional.

Recomendaciones:

- Se recomienda encarecidamente que el GAD Municipal del Cantón La Troncal establezca programas de desarrollo profesional continuo para sus funcionarios en la Dirección Administrativa. Estos programas deben incluir capacitación regular en áreas relevantes, mentoría por parte de empleados experimentados, acceso a recursos actualizados y evaluaciones de desempeño periódicas con retroalimentación constructiva. Estos esfuerzos ayudarán a los empleados a adquirir y mejorar sus habilidades, lo que repercutirá en un mejor desempeño laboral.
- Para mejorar la influencia de los fundamentos de la administración en el desempeño laboral, se sugiere que la institución trabaje en la estandarización de prácticas administrativas. Esto implica asegurarse de que las políticas y procedimientos sean claros, accesibles y aplicados de manera coherente en toda la organización. La uniformidad en la implementación de estos fundamentos contribuirá a un entorno de trabajo más eficiente y efectivo.
- Es esencial fomentar una cultura de aprendizaje continuo entre los funcionarios. La organización debe incentivar y reconocer activamente los esfuerzos de los empleados por actualizar sus conocimientos y habilidades. Esto puede lograrse mediante la creación de un ambiente que promueva la participación en cursos, talleres y conferencias relacionados con sus funciones laborales. Además, se deben establecer

mecanismos para compartir el conocimiento adquirido con otros miembros del equipo.

- La institución debe establecer un sistema de medición y evaluación continua del desempeño administrativo y laboral. Esto incluye la recopilación de datos periódicos sobre el rendimiento de los funcionarios, así como la revisión de indicadores clave. La información obtenida a través de este proceso permitirá identificar áreas de mejora en tiempo real y ajustar estrategias en consecuencia. Además, se debe reconocer y premiar el buen desempeño de manera regular para motivar a los empleados a alcanzar su máximo potencial.

En resumen, la mejora de la gestión administrativa y el desempeño laboral en el GAD Municipal del Cantón La Troncal requerirá un enfoque integral y sostenido en el tiempo. Estas recomendaciones están diseñadas para establecer una base sólida que permita a la organización avanzar hacia un entorno laboral más efectivo y eficiente en beneficio de la institución y sus funcionarios.

Bibliografía

- Alaminos, A. (2023). *Introducción a la investigación social mediante encuestas de opinión pública*. Universidad de Alicante.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/133158/1/Introduccion_a_la_investigacion_social_mediante_encuestas_de_opinion_publica_UA.pdf
- Alejandro, M. R. (2008). *Editorial Trillas*.
<http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae1/u115.pdf>
- Belloso, R. (2013). *Marco Metodológico*.
<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094733/cap03.pdf>
- Boland, L., Carro, F., Stancatti, M., Gismano, Y., & Banchieri, L. (2007). *Funciones de la Administración*. Editorial de la Universidad Nacional del Sur. Editorial de la Universidad Nacional del Sur:
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=2NMedAshxncC&oi=fnd&pg=PA6&dq=las+funciones+de+la+administracion&ots=YH62a8djGc&sig=srDbE5Pt3WEnayUG_OD7rhqmaDE#v=onepage&q=las%20funciones%20de%20la%20administracion&f=false
- Botina, J. (2021). *Diseño de la oficina de representación turística para la administración y el mercadeo de los productos y servicios turísticos de la ruta: Santuario los Capotes, Laguna de la Bolsa en el municipio de Guachuca (Nariño) hacia el año 2020*. Bogotá.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/39037/jmbotinam.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Brayan, G. (2017). *repositorio usan san pedro*.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Calderon, R. M. (2022). *Google, Repositorio* . Universidad Estatal del Sur de Manabí "UNESUM" :
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3836/1/PROYECTO%20ODE%20INVESTIGACION-RICHARD-MERO-2022.pdf>
- Camperos, A., & Rangel, A. (2020). *Programa de reaprendizaje motor en pacientes con secuelas de accidente cerebrovascular: una revisión sistemática*. Cúcuta.
http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12744/3952/1/Camperos_Rangel_2020_TG.pdf
- Diario Contitucional*. (2023). <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/el-concepto-de-la-funcion-administrativa/>
- Enciclopedia Economia* . (2017). <https://enciclopediaeconomica.com/funciones-administrativas/>
- Falconi, J., Sarmiento, L., & Andrade. (abril, junio de 2019). *Visionario Digital*.
[file:///C:/Users/USER-PC/Downloads/406-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1717-3-10-20190411%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER-PC/Downloads/406-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1717-3-10-20190411%20(2).pdf)
- Figuroa, I. (2022). *La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación*. Santa Elena . <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8191>
- FRIEDRICH EBERTH STIFTUNG*. (2023).
<https://library.fes.de/fulltext/bueros/nicaragua/00259008.htm>

Gallardo, E. (2011). *Fundamentos de la administración*. Barcelona.

Fundamentos de la Administracion:

[https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf)

[Administracion%20EGallardo.pdf](https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/17604/6/Fundamentos%20Administracion%20EGallardo.pdf)

Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal La Troncal. (2021). *Reforma al*

reglamento estatuto orgánico de gestión organizacional. La Troncal .

http://www.latroncal.gob.ec/WEB14/TRANSPARENCIA/TRANSPARENCIA_ART7_ANTES/ESTATUTO-ORGANICO-FUNCIONAL.PDF

Hernández, F. y. (2010). *google*.

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0105003/cap03.pdf>

Honorable Congreso Nacional. (27 de octubre de 1999). *Ley 2027 del Estatuto*

del funcionario público del 27 de Octubre de 1999.

http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_blv_ley_2027_sp.pdf

Lessa, L. (2019). La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y

retos de siete modelos comparados. *Revista Ars Iuris Salmanticensis*,

7(1), 41-66. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4601549#>

López, A. (Junio de 2016). Pensamiento y gestion. *Revista Pensamiento y*

Gestión(40), 129-158.

<https://doi.org/https://doi.org/10.14482/pege.40.8808>

lopez, J. c. (DICIEMBRE de 2019). *GOOGLE ACADEMICO*.

REPOSITORIO.UPEU.EDU :

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Mamani, Y., & Cáceres, J. (diciembre de 2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. Lima.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- mateo, I. a. (JULIO de 2022). GOOGLE. REPOSITORIO:
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8191/1/UPSE-MAP-2022-0031.pdf>
- Mero, R. (2022). *Gestion Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del GAD Municipal del canton puerto lopez*. Jipijapa.
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3836/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION-RICHARD-MERO-2022.pdf>
- Micheli, E. (DICIEMBRE de 2009). Estadística aplicada a la investigación. *Revista Core*, 1(1), 207-255.
<https://core.ac.uk/download/pdf/323492905.pdf>
- Moreno, E. (9 de abril de 2018). *Blogger*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Segunda ed.). México: Editorial Pearson Educación .
<https://profesorailleanasilva.files.wordpress.com/2015/10/administrac3b3n-lourdes-munch-2a-edic3b3n.pdf>
- Naciones Unidas. (2020). *Observación Regional de Planificación para el Desarrollo*. Gobiernos autónomos descentralizados de Ecuador:
<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador>

- Pabón, G. C. (s.f.). *GOOGLE*. monografias:
<https://www.monografias.com/trabajos82/la-departamentalizacion/la-departamentalizacion>
- Palacios, I. (2021). Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo. *Repositorio Digital UTEG*, 93.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-95182010000300010&script=sci_abstract
- Perfectura de Cañar. (2023). *Decreto de cantonización La Troncal*.
http://www.gobiernodelcanar.gob.ec/public_html/paginas/la-troncal.20
- Piedra, J. F. (0 de junio de 2019). *visionario digital*. file:///C:/Users/USER-PC/Downloads/406-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1717-3-10-20190411%20(1).pdf
- Quiroga, R. (2021). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Ramon Diana. (12 de enero de 2018). *Repositorio utmachala*.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12258/1/ECUACS%20DE00008.pdf>

- Riquelme, M. (2023). *Web y empresas*. <https://www.webyempresas.com/las-5-funciones-de-la-administracion-de-henri-fayol/>
- Rodolfo, R. (2022). *google, tesisplus* . <https://tesisplus.com/metodo-inductivo/metodo-inductivo-segun-autores/>
- Sánchez, M. (2019). *Administración 1*. Editorial Patria Educación. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=lpctEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Seg%C3%BAn+Taylor,+es+el+acto+de+coordinar+agrupar+todas+las+actividades+de+la+empresa+o+instituci%C3%B3n+para+hacer+posible+tanto+su+funcionamiento+como+su+%C3%A9xito&ots=OMi4gZ3LnP>
- Santucho, L. (2022). *Proyecto de Cooperación Internacional para la adopción de buenas prácticas de Participación Ciudadana en la Municipalidad de Córdoba*. Córdoba. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/27178/TFG%20-%20Agostina%20Santucho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Secretaria de Gobernación Estados Unidos Mexicanos . (2023). *Información básica sobre administración y gobierno municipal*. https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4857/resource_files/Informacion_basica_M%C3%A9xico.pdf?v=63737053683
- Serna, M. (2019). ¿Cómo mejorar el muestreo en estudios de porte medio usando diseños con métodos mixtos? Aportes desde el campo de estudio de elites. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(43), 187-210. <https://doi.org/https://doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>

- Thompson, I. (Agosto de 2007). *PromonegocioS.net*. PromonegocioS.net:
<https://www.promonegocios.net/empresa/definicion-organizacion.html>
- Toctaquiza, C., & Peñaloza, V. (2021). Control interno jurídico administrativo para la toma de decisiones en el sector público. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 1-24.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2992>
- UNAC. (Marzo de 2021). <https://unac.edu.mx/2021/03/10/5-funciones-principales-de-un-administrador/>
- Unidad Nacional de Planificación Participativa. (1999). *Guía para la Constitución o Consolidación de Unidades Técnicas de Planificación Municipal*. La Paz: Pap-Holanda.
<https://www.bivica.org/files/planificacion-municipal-unidades-tecnicas.pdf>
- Valle, A. (MARZO de 2022). *La investigación descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. Lima. LA INVESTIGACION DESCRIPTIVA:
<https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>
- wikipedia. (s.f.). *Wikipedia La enciclopedia libre*. Wikipedia La enciclopedia libre: <https://es.wikipedia.org/wiki/Funcionario>
- Yanina, F. (5,7 de diciembre de 2012). *jornadas sociologia*. universidad nacional de la plata argentina: <http://163.10.30.35/congresos/jdsunlp/vii-jornadas-2012/actas/Gismano.pdf>

Anexos

Instrumento de medición

Cuestionario:

ENCUESTA

Cuestionario de Gestión Administrativa

La Unidad de titulación de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo La Troncal aprobó como tema: GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON LA TRONCAL EN EL AREA DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA, por tanto, se hace necesario realizar una investigación sobre la situación actual de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Para ellos pedimos nos responda algunas preguntas marcando con un aspa (x) en las siguientes categorías.

Sus respuestas serian de gran utilidad para esta investigación.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
Planeación	1	¿Conoce la misión y visión de la institución?			

	2	¿El GAD está cumpliendo con las estrategias organizacionales establecidas para cumplir sus metas?			
	3	¿La toma de decisiones solo se da por los directores?			
	4	¿En la Dirección Administrativa se implementan planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada?			
	5	¿En su departamento se realiza el análisis sobre sus fortalezas y debilidades de los recursos como son Talento humano, financiero, tecnológico entre otros?			
Organización	5	¿El diseño de la estructura organizacional es la más adecuada para la eficiencia de la gestión administrativa de la institución?			
	6	¿Para el diseño de los puestos en su departamento se considera el perfil del personal para ocupar los diferentes cargos, y estos deben ser dados en base a la capacidad y el desempeño?			
	7	¿Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?			
Dirección	8	¿Considera usted, que exista capacidades y habilidades para poder ejercer el liderazgo?			
	9	¿Se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?			
	10	¿Se siente comprometido con su trabajo?			

	11	¿Toman en cuenta las normas de auditoria al momento de tomar decisiones?			
Control	12	¿Se emplean sistemas de control que permitan evaluar las metas y objetivos propuestos?			
	13	¿Se realizan cambios en los procesos de control con la finalidad de buscar mejoras de control de ejecución de actividades?			
	14	¿A su criterio, en el departamento administrativo brinda un servicio de calidad?			

ENCUESTA

Cuestionario de Desempeño Laboral

La Unidad de titulación de la Carrera Administración de Empresas de la Universidad Católica de Cuenca Extensión San Pablo La Troncal aprobó como tema: GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTON LA TRONCAL EN EL AREA DE LA DIRECCION ADMINISTRATIVA, por tanto, se hace necesario realizar una investigación sobre la situación actual de la gestión administrativa y el desempeño laboral. Para ellos pedimos nos responda algunas preguntas marcando con un aspa (x) en las siguientes categorías.

Sus respuestas serian de gran utilidad para esta investigación.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	1	2	3
CALIDAD DE TRABAJO	1	¿Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados?			
	2	¿Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas?			

	3	¿Se anticipa a las necesidades o problemas futuros?		
	4	¿Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos?		
RESPONSABILIDAD	5	¿Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo?		
	6	¿Cree usted que los jefes departamentales transmiten información clara y oportuna?		
	7	¿Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo?		
	8	¿Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar?		
COMPROMISO INSTITUCIONAL	9	¿Considera usted que las personas que laboran en esta institución se muestran comprometidos con los objetivos de la misma?		
	10	¿Aporta ideas para mejorar los procesos de trabajo dentro del establecimiento?		

	11	¿Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos dentro del trabajo?			
	12	¿Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores?			
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO	13	¿En su área de trabajo promueva un clima laboral positivamente, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo?			
	14	¿Existe ese apoyo a sus compañeros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc?			
	15	¿Informa a sus supervisores sobre algunos cambios que son ejecutados en el área departamental que estos estén afectando negativamente?			
	16	¿ Considera usted que los directores y jefes departamentales ejercen sus funciones con un liderazgo adecuado sobre sus colaboradores para promover el buen desempeño laboral?			

	17	¿Demuestra respeto a sus superiores y compañeros de trabajo?			
--	----	--	--	--	--



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Yo, **Grace Gisella Suarez Bueno** portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0302437629**. En calidad de autora y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **“Gestión Administrativa y su incidencia en el Desempeño Laboral del GAD Municipal del Cantón La Troncal en el Área de la Dirección Administrativa, Periodo 2022”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La Troncal, 26 de septiembre del 2023

Grace Gisella Suarez Bueno

C.I. 0302437629