

REPÚBLICA DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

TEMA:

**ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
DE LA PARROQUIA RURAL ROBERTO ASTUDILLO, CANTÓN MILAGRO-
PROVINCIA DEL GUAYAS, 2023.**

Autor:

ELIANA DEL ROCIO MORENO GUEVARA

Director:

MARIO ALFREDO FERNANDEZ SOLIS

Milagro, 14 de Diciembre del 2023

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **MARIO ALFREDO FERNANDEZ SOLIS** en mi calidad de director del trabajo de titulación, elaborado por ELIANA DEL ROCIO MORENO GUEVARA, cuyo tema es **ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL ROBERTO ASTUDILLO, CANTÓN MILAGRO- PROVINCIA DEL GUAYAS, 2023.**, que aporta a la Línea de Investigación Desarrollo local y empresarial, previo a la obtención del Grado **MAGISTER EN ADMINISRACION PUBLICA MENCION DESARROLLO INSTITUCIONAL** Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 23 de Octubre del 2023



Firmado electrónicamente por:
**MARIO ALFREDO
FERNANDEZ SOLIS**

MARIO ALFREDO FERNANDEZ SOLIS

CI: 1718588351

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejo

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, **ELIANA DEL ROCIO MORENO GUEVARA** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de **MAGISTER EN ADMINISTRACION PUBLICA MENCION DESARROLLO INSTITUCIONAL**, como aporte a la Línea de Investigación **ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL ROBERTO ASTUDILLO, CANTÓN MILAGRO- PROVINCIA DEL GUAYAS, 2023** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudier a presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, 14 de Diciembre del 2023



Escaneado digitalmente por:
**ELIANA DEL ROCIO
MORENO GUEVARA**

ELIANA DEL ROCIO MORENO GUEVARA

CI. 0922334727

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN DESARROLLO INSTITUCIONAL**, presentado por **ING. MORENO GUEVARA ELIANA DEL ROCIO**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL ROBERTO ASTUDILLO, CANTÓN MILAGRO- PROVINCIA DEL GUAYAS, 2022.", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACIÓN	48.00
DEFENSA ORAL	33.33
PROMEDIO	81.33
EQUIVALENTE	Bueno



AMBAR ANNABELLE
VERDUGO ARCOS

Mgtr. VERDUGO ARCOS AMBAR ANNABELLE
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



FAVIOLA LISSETTE
PERALTA CARPIO

Mgs. PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE
VOCAL



JOSUE JESUS
CABRERA RUILOVA

Mba. CABRERA RUILOVA JOSUE JESUS
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El trabajo de investigación realizado cuyo tema es ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL ROBERTO ASTUDILLO, CANTÓN MILAGRO- PROVINCIA DEL GUAYAS, 2023. Lo dedico en primer lugar a Dios por darme la oportunidad a través de su sabiduría y fortaleza para seguir profesionalizándome en este ámbito público que a través de las experiencias compartidas viviendo la realidad desde el territorio tanto en la comunidad como institucional.

Así mismo dedicar este proyecto de investigación al Gobierno Autónomo descentralizado de Roberto Astudillo quien me abrió las puertas para seguir desarrollando mi investigación en la elaboración de mi tesis.

A mi familia por brindarme ese apoyo incondicional a través de su motivación alegrándose de cada paso que doy para seguir en mi crecimiento profesional.

Y finalmente a la comunidad por ser la parte más fundamental de este proyecto, que a través de este proyecto recalco entre letras el cual quedara plasmado las limitantes que genera la falta de un orgánico en una institución pública para mejorar de una manera eficiente la agilidad de sus funciones en una estructura organizacional.

AGRADECIMIENTOS

Mis agradecimientos enormemente a Dios por abrirme los caminos y darme la oportunidad de superación que no son tan fáciles, pero tampoco difícil pero que hace en mi una gran ser humana y profesional con pruebas sobre pruebas, pero jamás se suelta de mi mano que recorre conmigo cada meta que me proponga siempre bendiciéndome y guiándome, realizando mis éxitos en mi vida.

Agradezco también a mi esposo Ángel Bravo Ortiz a mis hijos Ángel y Erick por siempre estar conmigo en cada reto, por su apoyo incondicional, paciencia, y amor que cada movimiento en vida profesional es en honor a ellos.

A mis padres Vicente y Elisa quienes pendientes de mí siempre, me motivan me apoyan y están ahí cuando más los necesito.

A la Universidad Estatal de Milagro por ser parte de mi vida donde desde mis inicios me han guiado y me han convertido en la profesional que soy.

Gracias a mi Tutor Mario Alfredo Fernández Solís que a través de sus conocimientos estado ahí indicándome cada paso en el proceso de mi tesis el cual hoy lo he logrado.

A mis compañeras de grupo de Maestría que tal vez no tuvimos el placer de conocernos físicamente, pero compartimos muchas anécdotas experiencias educativas y laborales.

A mi querida amiga Msc. Deanny Gonzabay gracias por esa linda amistad sincera agradecerle a Dios porque nos puso en este camino virtualmente a luchar por nuestros objetivos hasta el último momento, el cual se creó un cariño muy lindo de amigas profesionales.

Eliana del Moreno Guevara

CESION DE DERECHOS DE AUTOR

Sr. Dr. Jorge Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro
Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer la entrega de la Cesión de Derecho del Autor del trabajo realizado como requisito previo para la obtención del título de cuarto nivel cuyo tema fue **“ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL ROBERTO ASTUDILLO, CANTÓN MILAGRO- PROVINCIA DEL GUAYAS, 2023”**, y que corresponde al vicerrectorado de Investigación y Postgrado

Milagro, 14 de Diciembre de 2023



ELIANA DEL ROCIO
MORENO GUEVARA

ELIANA DEL ROCIO MORENO GUEVARA
CI. 0922334727

RESUMEN

Introducción: Este estudio se enfocó en analizar la relación entre la estructura organizativa (orgánico funcional) y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la parroquia rural Roberto Astudillo, en el cantón Milagro, Guayas, en el año 2023.

Metodología: La investigación se basó en una metodología cuantitativa. Se recolectaron datos a través de encuestas para identificar la influencia del orgánico funcional en la toma de decisiones, el desconocimiento de la estructura organizativa y la delegación de competencias en el desempeño laboral.

Resultados: Los resultados demostraron que una estructura organizativa clara y eficaz tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal del GAD de la parroquia. Además, se comprobó que una toma de decisiones eficiente, la comprensión del orgánico funcional y una delegación adecuada de competencias están relacionadas positivamente con un mejor rendimiento laboral.

Conclusiones: En base a estos hallazgos, se recomienda al GAD de la parroquia Roberto Astudillo fortalecer su estructura organizativa, promover una mejor comprensión de la misma entre su personal, mejorar la toma de decisiones y asegurar una delegación efectiva de competencias. Estas acciones pueden conducir a un aumento en el desempeño laboral y, en última instancia, a la consecución de sus objetivos institucionales.

Palabras clave: Estructura organizativa, orgánico funcional, desempeño laboral, toma de decisiones, delegación de competencias.

Abstract

Introduction: This study aimed to analyze the relationship between the organizational structure (functional framework) and job performance in the Decentralized Autonomous Government (GAD) of the rural parish of Roberto Astudillo, in the canton of Milagro, Guayas, in the year 2023.

Methodology: The research was based on a quantitative methodology. Data was collected through surveys to identify the influence of the functional framework on decision-making, understanding of the organizational structure, and delegation of competencies in job performance.

Results: The findings demonstrated that a clear and effective organizational structure significantly impacts the job performance of the GAD's personnel in the parish. Furthermore, it was confirmed that efficient decision-making, understanding of the functional framework, and proper delegation of competencies are positively related to better job performance.

Conclusions: Based on these findings, it is recommended that the GAD of the parish of Roberto Astudillo strengthens its organizational structure, promotes better understanding of it among its personnel, improves decision-making, and ensures effective delegation of competencies. These actions may lead to an increase in job performance and, ultimately, the achievement of institutional objectives.

Keywords: Organizational structure, functional framework, job performance, decision-making, delegation of competencies.

Lista de Figuras

Figura 1	29
Figura 2	30
Figura 3	31
Figura 4	32
Figura 5	33

Lista de Tablas

Tabla . 1	33
Tabla . 2	34

UNEMI

Índice / Sumario

DEDICATORIA	5
AGRADECIMIENTOS.....	6
Resumen	7
Abstract	8
Lista de Figuras	9
Lista de Tablas	10
Lista de Siglas / Acrónimos.....	11
Lista de Abreviaturas	12
Lista de Símbolos	13
Índice / Sumario	14
Introducción	1
Capítulo I: El problema de la investigación.....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Delimitación del problema	3
1.3. Formulación del problema.....	4
1.4. Preguntas de investigación	5
1.5. Determinación del tema	5
1.6. Objetivos.....	6
1.7. Declaración de las variables (operacionalización)	6
1.8. Justificación	8
1.9. Alcance y limitaciones.....	9
CAPÍTULO II: Marco teórico referencial	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.1.1. Antecedentes históricos	10
2.2. Antecedentes nacionales.....	13
2.3. Marco referencial	15
2.3. Marco legal	24

CAPÍTULO III: Diseño metodológico	25
3.1. Hipótesis	25
3.2. Tipo y diseño de investigación	26
3.3. La población y la muestra	27
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados	29
4.1. Análisis de la situación actual	29
4.2. Análisis inferencial	33
4.3. Análisis Comparativo	35
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones	36
5.1. Conclusiones	36
Referencias bibliográficas	38

Introducción

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) representan un pilar esencial en el entramado político, administrativo y financiero a nivel nacional. Su importancia se acentúa en aquellas regiones que han optado por modelos de descentralización, como lo son los niveles provinciales, cantonales, metropolitanos y parroquiales. Estos modelos tienen como objetivo fortalecer la participación ciudadana y la gestión pública local, elementos fundamentales para el desarrollo sostenible y equitativo de las comunidades.

La adecuada concepción y funcionamiento de estas estructuras organizativas son cruciales para asegurar la eficacia en la implementación de políticas públicas, la asignación adecuada de recursos y la rendición de cuentas a la ciudadanía.

Dentro de este contexto, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Roberto Astudillo, perteneciente a una de las 29 parroquias rurales de la provincia del Guayas en el cantón Milagro, desempeña un rol central en la gestión administrativa y, por ende, en su capacidad para abordar los desafíos que surgen en su territorio. El desempeño laboral de este GAD no solo se ve influenciado por factores externos, como el marco legal y los recursos disponibles, sino también por su capacidad interna para coordinar, gestionar y ejecutar proyectos.

En este contexto, la estructura orgánico-funcional emerge como un componente vital, definiendo las relaciones jerárquicas, la asignación de funciones y la fluidez de la comunicación dentro de la entidad. Los GADs Parroquiales operan en un dinámico escenario, buscando llevar a cabo diversas gestiones en consonancia con sus competencias, si bien enfrentan limitaciones presupuestarias que restringen la realización de obras significativas.

Las observaciones se centran en el cumplimiento de los objetivos planteados por la institución en el presente año, enmarcando el análisis de la gestión administrativa en la estructura orgánico-funcional y su impacto en el desempeño laboral.

Por medio de un análisis minucioso, este proyecto de investigación tiene como propósito identificar de qué manera la estructura orgánico-funcional del GAD Parroquial puede potenciar o limitar el alcance de sus metas institucionales y su habilidad para responder de manera efectiva a las demandas de la comunidad. Un

abordaje reflexivo y riguroso busca iluminar cómo esta estructura interna puede ser optimizada para impulsar un desempeño laboral más efectivo y una administración que responda de manera eficaz a las necesidades de la población.

El alcance de una investigación sobre la relación entre la estructura organizativa (orgánico funcional) y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la parroquia rural Roberto Astudillo se enfoca en analizar cómo la organización y distribución de responsabilidades, así como la claridad en las funciones, impactan en la efectividad y rendimiento del personal dentro de esta entidad gubernamental. La investigación se centra en comprender cómo la estructura interna del GAD influye en la toma de decisiones, la coordinación entre departamentos, la delegación de competencias y la satisfacción laboral de los empleados.

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1. Planteamiento del problema

Este trabajo investigativo busca analizar la estructura orgánica funcional y su incidencia laboral dentro la institución en el desarrollo de sus funciones administrativas del Gad. parroquial a través del personal u autoridades quienes cumplen sus funciones a través de sus competencias este análisis nos permite conocer el estado real en el que se encuentran integrados los procesos de planificación, organización, dirección y el control y el funcionamiento del manejo de los recursos de este organismo, a través de la investigación, valoración, determinación y evaluación de variable independiente y dependiente. (Cedeño, 2017).

La deficiencia en el manejo de una estructura orgánica funcional, formalmente definida, limita la correcta departamentalización o distribución de funciones; ocasionando que los servidores públicos no cumplan con su desempeño laboral a través de sus funciones y pueda limitar el avance de la gestión, por ende, las diferentes áreas no pueden realizar una gestoría acorde, esto por la falta de establecimientos de roles.

En algunos casos la carencia de una estructura orgánica funcional se debe también al inadecuado proceso de selección que no es elegido por su profesionalismo si no por compromisos políticos que conlleva una mala coordinación en sus funciones y limita su desempeño laboral

La estructura orgánica funcional puede estar caracterizada por una excesiva burocracia y jerarquías rígidas. Esto puede dificultar la toma de decisiones ágiles y eficientes, lo que afecta directamente el desempeño laboral y la capacidad de respuesta del gobierno local frente a las necesidades de la comunidad.

Si la estructura organizacional no está bien definida o existe una falta de coordinación entre las diferentes áreas y departamentos, se corre el riesgo de duplicar funciones por desconocer los roles y responsabilidades específicos asignados en su cargo en el cual se puede generar uso ineficiente de recursos. Esto puede conducir al mal uso en la gestión pública y afectar negativamente el desempeño laboral del personal involucrado.

Una estructura funcional inadecuada puede no proporcionar los incentivos necesarios para que los empleados gubernamentales mejoren su desempeño y adquieran nuevas habilidades a través de la capacitación. Esto puede llevar a una falta de desarrollo profesional y una disminución en la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

Si esta estructura no promueve la participación ciudadana y la colaboración con la comunidad, se puede perder una valiosa retroalimentación y conocimiento local. La falta de participación puede llevar a la implementación de políticas y proyectos que no se ajustan a las necesidades y deseos de la población, lo que afecta negativamente la efectividad del gobierno local.

Si la estructura funcional no está alineada con las prioridades y objetivos estratégicos del Gobierno Autónomo Descentralizado, puede conducir a una distribución inadecuada de los recursos disponibles. Esto puede resultar en la falta de

financiamiento para áreas clave o proyectos importantes, lo que afecta el desempeño laboral y la capacidad del gobierno local para cumplir con sus responsabilidades. (Mintzberg, 1980)

1.2. Delimitación del problema

Delimitado. Análisis del orgánico funcional y su incidencia en el desempeño laboral

Espacio. Gobierno autónomo descentralizado Roberto Astudillo

Tiempo. 2023

Evidente. mal manejo de un orgánico funcional

Variables. Orgánico funcional (dependiente) desempeño laboral (independiente)

Factible. Mejor organización en manejo de sus funciones

1.3. Formulación del problema

En el ámbito de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), es imperativo abordar la problemática asociada con la estructura orgánico-funcional y su incidencia en el desempeño laboral. La descentralización del poder político y administrativo a nivel local, característica esencial de los GAD, implica que la toma de decisiones y la gestión pública se lleven a cabo en proximidad a las comunidades. Por tanto, es esencial comprender en detalle cómo esta estructura organizativa puede mejorar la calidad de vida de las personas a través de su influencia en el desempeño laboral y la eficacia en la prestación de servicios públicos.

La forma en que se organiza y funciona un Gobierno Autónomo Descentralizado tiene un impacto directo en la eficacia y eficiencia con la que se prestan los servicios públicos. Un análisis detallado de esta estructura permite identificar posibles obstáculos burocráticos, áreas de mejora en la toma de decisiones y posibles ineficiencias en la asignación de recursos. Estos aspectos, a su vez, influyen en el desempeño laboral del personal gubernamental y en la satisfacción del ciudadano con los servicios que se les brindan. (Cedeño, 2017).

Además, estudiar la estructura orgánica funcional de los GAD es fundamental para

promover la transparencia y la rendición de cuentas. Al comprender cómo se distribuyen las responsabilidades y funciones dentro del gobierno local, se pueden identificar áreas susceptibles de mejora en términos de rendición de cuentas y participación ciudadana en la toma de decisiones. Este análisis profundo contribuye a fortalecer la confianza de los ciudadanos en sus instituciones y en el personal gubernamental.

Dado que los recursos en el ámbito gubernamental son limitados, es crucial tener un sistema de gestión eficiente para maximizar su uso. El análisis de la estructura orgánica funcional de los GAD permite identificar formas de optimizar la utilización de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles. Esto no solo mejoraría el desempeño laboral, sino que también podría permitir una mayor inversión en proyectos y programas que beneficien directamente a la población.

Un estudio exhaustivo sobre la estructura orgánica funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado proporciona una base sólida para futuras reformas y mejoras en la gestión gubernamental. Los hallazgos y recomendaciones derivados de este análisis pueden servir como punto de partida para rediseñar y reestructurar el gobierno local, con el objetivo de alcanzar una mayor eficiencia, transparencia y responsabilidad en su desempeño. En consecuencia, abordar y comprender estas cuestiones es esencial para potenciar la efectividad y la calidad de los servicios gubernamentales en beneficio de la comunidad. (Mintzberg, 1980)

1.4. Preguntas de investigación

Pregunta principal

¿De qué manera el orgánico funcional incide en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo, cantón Milagro-provincia del Guayas, 2023?

Preguntas específicas

- ¿De qué manera el proceso de toma de decisiones afecta la consecución de objetivos institucionales?
- ¿Cómo el desconocimiento del orgánico funcional incide en el desempeño de

las funciones asignadas al cargo dentro de la institución?

- ¿Cómo incide la delegación de responsabilidades en una institución de un gobierno parroquial?

1.5. Determinación del tema

Este tema se centra en analizar y evaluar la relación entre la estructura orgánico funcional del GAD y cómo impacta en el desempeño laboral del personal en la parroquia rural Roberto Astudillo durante el año 2023. Permitirá identificar posibles áreas de mejora en la estructura organizativa que podrían optimizar la eficiencia y eficacia en la ejecución de tareas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y una mejor atención a la comunidad.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Analizar el orgánico funcional y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo, cantón Milagro-provincia del Guayas, 2023.

1.6.2. Objetivos específicos

- Identificar los procesos de toma de decisiones y su influencia en la consecución de objetivos del Gad. Parroquial.
- Determinar los factores del desconocimiento del orgánico funcional y su incidencia en el desempeño de las funciones del Gad. Parroquial.
- Definir las funciones y responsabilidades del orgánico funcional a través de la delegación de competencia del Gad. Parroquial.

1.7. Declaración de las variables (operacionalización)

El trabajo relaciona las siguientes variables:

Variable independiente: Orgánico funcional.

Organización y disposición de los elementos y componentes de una entidad (como una empresa, organización, institución o sistema biológico) para lograr sus objetivos

y funciones de manera eficiente y efectiva.

Dimensiones

Departamentalización:

La departamentalización es una dimensión clave que se refiere a cómo se organizan y agrupan las actividades y funciones en unidades específicas dentro de la organización, de acuerdo con criterios como funciones comunes, productos, geografía, clientes o procesos. Estas unidades se conocen como departamentos y cada uno se especializa en ciertos aspectos de la operación de la organización.

Jerarquía y Niveles de Autoridad:

Esta dimensión se centra en la estructura de autoridad y la distribución de poder dentro de la organización. Define la cadena de mando, establece niveles de autoridad y especifica las relaciones de supervisión entre los diferentes niveles jerárquicos. Una jerarquía bien definida ayuda a establecer una estructura de comunicación y toma de decisiones eficiente.

Flujo de Comunicación:

El flujo de comunicación se refiere a cómo se transmite la información y las instrucciones dentro de la organización. Puede ser ascendente (desde los subordinados hacia los superiores), descendente (desde los superiores hacia los subordinados) o lateral (entre individuos o departamentos en el mismo nivel jerárquico). La eficacia del flujo de comunicación es crucial para el desempeño laboral y la eficiencia operativa.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

El desempeño laboral estará intrínsecamente relacionado con el modelo estratégico de gestión que se implementen en función del recurso humano, su bienestar personal y la calidad de vida de sus colaboradores, generando cambios positivos y valor agregado a todos los procesos que implemente la Institución, logrando un balance entre el desarrollo y formación profesional de los colaboradores, el enfoque humano, el logro de metas y estrategias organizacionales. Correa, (2018, p.11)

Dimensiones:**Productividad:**

La productividad laboral se refiere a la eficiencia y rendimiento con la que un empleado utiliza sus recursos, habilidades y tiempo para lograr los objetivos y metas establecidas por la organización. Está relacionada con la cantidad y calidad del trabajo que un empleado puede producir en un período de tiempo determinado, manteniendo altos estándares de calidad y eficiencia.

Calidad del Trabajo:

La calidad del trabajo se refiere al nivel de excelencia, precisión y exactitud con el que un empleado realiza sus tareas y responsabilidades asignadas. Incluye la atención al detalle, la precisión en la ejecución de tareas, la creatividad en la resolución de problemas y la entrega de resultados que cumplen con las expectativas y requisitos de la organización.

Autonomía:

La autonomía laboral se relaciona con el grado de independencia, libertad y autoridad que un empleado tiene para tomar decisiones y ejecutar tareas sin supervisión constante. Implica la capacidad de organizar el trabajo, establecer prioridades, tomar decisiones y resolver problemas de manera autónoma dentro del marco de sus responsabilidades y objetivos laborales.

1.8. Justificación

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) representan una forma de descentralización del poder político y administrativo, lo que implica que las decisiones y la gestión pública se llevan a cabo a nivel local. Esta estructura tiene el potencial de responder mejor a las necesidades específicas de cada territorio y brindar servicios más cercanos y eficientes a los ciudadanos. Por lo tanto, analizar su estructura orgánica y su impacto en el desempeño laboral es fundamental para entender cómo esta forma de gobierno puede mejorar la calidad de vida de las personas.

La estructura orgánica funcional de un Gobierno Autónomo Descentralizado puede afectar directamente el rendimiento y la eficacia en la prestación de servicios públicos. Un análisis en profundidad de esta estructura permitirá identificar posibles cuellos de botella burocráticos, áreas de mejora en la toma de decisiones y posibles ineficiencias en la asignación de recursos, lo que a su vez impactará en el desempeño laboral del personal gubernamental y en la satisfacción del ciudadano con los servicios recibidos.

El estudio de la estructura orgánica funcional de los GAD también juega un papel importante en la transparencia y la rendición de cuentas. Al comprender cómo se distribuyen las responsabilidades y funciones dentro del gobierno local, se pueden identificar áreas susceptibles de mejora en términos de rendición de cuentas y participación ciudadana en el proceso de toma de decisiones. Un análisis profundo puede ayudar a fortalecer la confianza de los ciudadanos en sus instituciones y en el personal gubernamental.

Los recursos en el ámbito gubernamental son limitados, y un sistema de gestión eficiente es esencial para aprovecharlos al máximo. Mediante el análisis de la estructura orgánica funcional de los GAD, es posible identificar formas de optimizar la utilización de los recursos humanos, financieros y tecnológicos disponibles. Esto no solo mejoraría el desempeño laboral, sino que también podría permitir una mayor inversión en proyectos y programas que beneficien directamente a la población.

Un estudio exhaustivo sobre la estructura orgánica funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado proporciona una base sólida para futuras reformas y mejoras en la gestión gubernamental. Los hallazgos y recomendaciones derivados de este análisis pueden servir como punto de partida para rediseñar y reestructurar el gobierno local, con el objetivo de alcanzar una mayor eficiencia, transparencia y responsabilidad en su desempeño.

El análisis de la estructura orgánica funcional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado es una investigación valiosa que puede aportar conocimientos significativos para mejorar la eficiencia gubernamental,

fortalecer la relación entre el gobierno y la ciudadanía, y sentar las bases para un mejor desarrollo local y regional

1.9. Alcance y limitaciones

Campo: Dirección administrativa

Área: Gad. Parroquial

Aspecto: Procesos internos, desenvolvimiento laboral

Delimitación geográfica: Guayas – Milagro – Párr. Roberto Astudillo – Ecuador

Delimitación temporal: 2023

Tipo de investigación: Cualitativa y cuantitativa (mixta).

CAPÍTULO II: Marco teórico referencial

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes históricos

2.1.1.1. Teoría Clásica de la Administración de Fayol

Según Fayol (1916), la Teoría Clásica de la Administración, es una corriente fundamental en la teoría de la gestión. Fayol, ingeniero de formación, publicó su obra "Administration industrielle et générale" en 1916, en la que presentó una serie de principios y conceptos que han influido significativamente en la forma en que se conciben y estructuran las organizaciones.

En el núcleo de la Teoría Clásica de la Administración de Fayol se encuentran catorce principios generales de gestión. Estos principios abarcan áreas como la autoridad y responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando (que establece que cada empleado debe recibir órdenes de un solo superior), la centralización y la unidad de dirección (promoviendo una sola cabeza y un solo plan para un grupo de actividades con un objetivo común), entre otros. (Fayol, 1916)

Fayol también enfatizaba la importancia de la división del trabajo como un medio para aumentar la eficiencia. La división del trabajo permitiría la especialización de los empleados y aumentaría la productividad. Además, defendía la necesidad de una jerarquía clara en las organizaciones, con líneas de autoridad definidas, lo que facilitaría la comunicación y la toma de decisiones. (Fayol, 1916).

El concepto de unidad de mando se centraba en la idea de que cada empleado debería recibir órdenes de un solo superior para evitar confusiones y conflictos. Fayol también discutía la cuestión de la centralización y la descentralización de la autoridad, reconociendo la importancia de ambas en la toma de decisiones.

La equidad en el trato de los empleados era otro principio crucial, promoviendo la justicia e imparcialidad en las relaciones laborales. Fayol abogaba por la estabilidad

en el empleo y la promoción de la lealtad y la longevidad de los empleados en la organización. (Fayol, 1916)

Finalmente, destacaba la importancia de la iniciativa de los empleados y alentaba a los gerentes a permitir que estos aportaran nuevas ideas y mejoras en su trabajo.

La Teoría Clásica de la Administración de Fayol ha dejado un legado duradero en la teoría y práctica de la administración. Sus principios se han convertido en fundamentos clave para la gestión eficaz de organizaciones en todo el mundo, y su influencia se extiende a lo largo de la historia de la teoría de la administración. (Fayol, 1916)

2.1.1.2. Modelo Burocrático de Weber

De acuerdo con lo que menciona Weber (1947), el Modelo Burocrático de Max Weber, desarrollado a principios del siglo XX, es una teoría fundamental en la comprensión de la estructura organizativa y la administración. Weber enfocó su atención en la burocracia como un modelo eficiente y efectivo para la organización y gestión de instituciones y organizaciones. Su teoría destacó varios elementos esenciales.

En primer lugar, Weber subrayó la importancia de tener una jerarquía organizativa clara y definida. En esta estructura, las organizaciones se dividen en niveles de autoridad, desde la alta dirección hasta los empleados de base. Cada nivel tiene su propio grado de autoridad y responsabilidad, y las decisiones fluyen de arriba hacia abajo. (Weber, 1947)

Otro elemento fundamental es la división del trabajo. Weber argumentó que la especialización y la asignación de tareas específicas a los empleados son clave para aumentar la eficiencia y la productividad en una organización.

Weber también hizo hincapié en la necesidad de reglas y regulaciones formales. Estas reglas proporcionan una estructura y un marco para la toma de decisiones y la ejecución de tareas. Las decisiones se basan en reglas y procedimientos

establecidos, lo que promueve la consistencia y la igualdad en el trato de los empleados. (Weber, 1947)

Finalmente, la impersonalidad desempeña un papel crucial en la burocracia. Según Weber, las decisiones deben tomarse de manera impersonal, sin prejuicios personales o favoritismos. Los empleados son evaluados y tratados en función de su desempeño y su cumplimiento de las reglas y regulaciones, en lugar de factores personales. (Weber, 1947)

A pesar de las críticas y las limitaciones de la burocracia, como su rigidez y falta de flexibilidad, este modelo ha demostrado ser efectivo en la gestión de organizaciones complejas y en la promoción de la eficiencia y la rendición de cuentas. Su influencia en la teoría de la administración y la práctica de la gestión organizacional a lo largo del siglo XX continúa siendo relevante en la actualidad. (Weber, 1947)

2.1.1.3. Enfoque de Calidad Total (TQM)

El enfoque de Calidad Total (Total Quality Management, TQM) es una filosofía de gestión que se ha desarrollado a lo largo del tiempo y que enfatiza la importancia de la calidad en todas las actividades y niveles de una organización. Esta metodología se originó en la década de 1950 y ha evolucionado con el objetivo de promover la participación activa de todos los miembros de la organización para lograr una calidad excepcional y la mejora continua en el desempeño laboral. (Oakland, 2003)

Una de las principales características del TQM es su enfoque en la identificación y eliminación de actividades que no aportan valor, lo que significa eliminar procesos, tareas o prácticas que no contribuyen directamente a la calidad del producto o servicio final. Al reducir el desperdicio y la ineficiencia, se busca optimizar los procesos y recursos, lo que a su vez puede mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción del cliente. (Oakland, 2003)

La filosofía del TQM también abarca la idea de la mejora continua. Esto implica que la organización está en un proceso constante de revisión y optimización de sus

operaciones. Los equipos de trabajo identifican áreas de mejora, recopilan datos, analizan resultados y aplican soluciones para elevar los estándares de calidad y eficiencia.

En el enfoque de Calidad Total, la calidad se convierte en una responsabilidad compartida por todos los empleados, desde la alta dirección hasta los trabajadores de primera línea. Fomenta una cultura de calidad en la que cada miembro de la organización se siente empoderado para contribuir a la mejora continua y la excelencia en el desempeño laboral. (Oakland, 2003)

2.2. Antecedentes nacionales

Según Ramos (2018) seleccionó una institución gubernamental como unidad de análisis y se centró en la percepción de los colaboradores de la organización. Para llevar a cabo el estudio, se utilizó una encuesta que se aplicó a un grupo de empleados de la institución, lo que permitió obtener una visión cuantitativa y comprensiva de la situación.

Los resultados del estudio revelaron una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Es decir, cuando los empleados perciben un clima organizacional positivo, su desempeño laboral tiende a ser más eficiente. Este hallazgo se respalda mediante pruebas estadísticas, específicamente mediante el uso de la prueba de chi cuadrado.

En consecuencia, la investigación arrojó resultados significativos que llevaron a la aceptación de la hipótesis alternativa, y a la refutación de la hipótesis nula. Este último había propuesto la existencia de un plan de mejora enfocado en fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios.

En resumen, este estudio demostró que el clima organizacional es un factor clave que incide en la efectividad laboral de los empleados, destacando la importancia de promover un clima positivo en las instituciones gubernamentales para optimizar el rendimiento de los trabajadores.

Otro antecedente nacional, en el Cantón Salinas, (Cedeño Carpio, 2017) el propósito de este trabajo es investigar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos que trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado (G.A.D.) Municipal del cantón Salinas. Para llevar a cabo esta investigación, se han empleado diversas teorías que aportan definiciones y criterios fundamentales para comprender el objeto de estudio en profundidad.

El enfoque de la investigación es de carácter descriptivo-correlacional, lo que ha permitido examinar la relación entre las variables involucradas. Además, se ha empleado tanto metodología cuantitativa como cualitativa, ya que se han analizado factores que inciden en el desarrollo de las actividades. Esto ha involucrado el uso de herramientas como entrevistas y encuestas para recopilar información relevante, con el objetivo de comprender las opiniones y puntos de vista tanto de los directivos como de los servidores públicos.

A partir de los hallazgos de la investigación, se ha propuesto la creación de un manual de gestión del talento humano. Este manual tiene como finalidad fortalecer y supervisar el desempeño laboral de todos los individuos que forman parte de la institución, abordando los problemas identificados en el estudio. De esta manera, se busca mejorar la gestión del talento humano y, por ende, el rendimiento laboral en el G.A.D. Municipal del cantón Salinas. Marco referencial

2.2.1. Orgánico funcional

2.2.1.1. Importancia

El enfoque orgánico funcional en la gestión organizacional es esencial tanto en el sector privado como en el público. Su importancia radica en su capacidad para brindar claridad y eficiencia en la asignación de tareas y responsabilidades, lo que, a su vez, mejora el desempeño general de una organización. Al establecer roles y funciones definidos, se minimiza la ambigüedad y se promueve la coordinación. En el sector público, esta claridad es fundamental para garantizar que los servicios gubernamentales se proporcionen de manera efectiva y se cumplan los objetivos de

bienestar social. (Peters, 2018)

2.2.1.2. Elementos

La estructura orgánico funcional comprende varios elementos clave. Estos incluyen la descripción de cargos y funciones, la definición de roles y responsabilidades, la jerarquía organizativa y las relaciones de autoridad. Además, involucra la delegación de autoridad y la coordinación entre departamentos y áreas de trabajo. (Lynn, 2018)

2.2.1.3. Estructura

La estructura orgánico funcional en una organización generalmente sigue un enfoque jerárquico, con una clara división de trabajo y autoridad. Los departamentos y equipos están organizados de manera lógica para garantizar la eficiencia en la consecución de objetivos. En el sector público, esto se traduce en la organización de diferentes entidades gubernamentales y la distribución de funciones según la legislación vigente. (Moynihan, 2018)

2.2.1.4. Limitaciones

Aunque la estructura orgánico funcional brinda beneficios, también puede tener limitaciones. Puede volverse demasiado rígida y resistente al cambio, lo que dificulta la adaptación a situaciones nuevas o emergentes. Además, la falta de comunicación efectiva entre departamentos puede llevar a la duplicación de esfuerzos o la falta de coordinación en proyectos interdepartamentales. (Milward, 2018)

2.2.1.5. Orgánico funcional en el sector público

En el contexto del sector público, el enfoque orgánico funcional desempeña un papel fundamental en la organización gubernamental y en la prestación de servicios a la comunidad. Su importancia radica en varios aspectos clave. En primer lugar, contribuye a la eficiencia en la prestación de servicios públicos, como la educación, la salud y la seguridad, al permitir una asignación efectiva de responsabilidades. Esto se traduce en una gestión más eficaz de los recursos y una mejor calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos. (Kaufmann, 2019)

Además, el enfoque orgánico funcional facilita la coordinación interinstitucional, lo que resulta fundamental para abordar problemas complejos que requieren la colaboración de diferentes departamentos gubernamentales. La interacción fluida entre estas entidades es esencial para enfrentar desafíos que abarcan diversas áreas de competencia y lograr soluciones integrales.

Otro aspecto relevante es que este enfoque contribuye al cumplimiento de los objetivos gubernamentales al distribuir adecuadamente las responsabilidades y delegar la autoridad de manera efectiva. Esto garantiza que las metas y los propósitos establecidos por el gobierno se alcancen de manera eficaz. (Kaufmann, 2019)

Además, la estructura orgánico funcional promueve la transparencia y la responsabilidad en el sector público. Al definir claramente las funciones y los roles, se mejora la toma de decisiones y se facilita la rendición de cuentas, lo que es esencial en un contexto gubernamental.

Por último, este enfoque contribuye a la optimización de los recursos, especialmente en un entorno presupuestario limitado. Al asignar eficientemente los recursos disponibles, se maximiza su uso, lo que es esencial para garantizar que los servicios públicos se brinden de manera sostenible. (Kaufmann, 2019)

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto

El desempeño laboral en el sector público se refiere al nivel de rendimiento y eficiencia con el que los empleados gubernamentales llevan a cabo sus responsabilidades y tareas asignadas. Se relaciona con la calidad y cantidad del trabajo realizado, así como con la contribución de los empleados a los objetivos y metas de la organización pública. (DeNisi, 2017)

2.2.2.2. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral implica un proceso sistemático mediante el cual se recopilan y analizan datos sobre el rendimiento de los empleados en relación con

sus responsabilidades laborales. Esto se logra a través de la revisión de indicadores de rendimiento, evaluaciones, retroalimentación y otras métricas que permiten una valoración objetiva de la labor de un empleado. Esta evaluación puede ser realizada por supervisores, colegas o incluso por el propio empleado a través de la autoevaluación. (Aguinis, 2019)

2.2.2.3. Importancia

El desempeño laboral es fundamental en el sector público por varias razones. En primer lugar, está directamente relacionado con la capacidad de una organización gubernamental para cumplir con su misión y sus objetivos. Un alto nivel de desempeño laboral garantiza que los servicios públicos se brinden de manera eficiente y efectiva a la comunidad. (Pulakos, 2018)

Además, la evaluación del desempeño laboral permite identificar áreas de mejora y proporciona la base para el desarrollo profesional y la capacitación de los empleados. También es esencial para la toma de decisiones sobre ascensos, recompensas y sanciones, lo que promueve la transparencia y la equidad en la administración de recursos humanos en el sector público. (Pulakos, 2018)

2.2.2.4. Objetivo

El objetivo principal del desempeño laboral en el sector público es garantizar que los empleados contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales y al servicio a la comunidad. También busca impulsar el desarrollo profesional y personal de los empleados al proporcionar información valiosa para su crecimiento y mejora continua. (Cardy, 2017)

2.2.2.5. Beneficios

El desempeño laboral en el sector público conlleva una serie de beneficios que tienen un impacto significativo en la eficiencia y eficacia de las organizaciones gubernamentales. En primer lugar, un alto nivel de desempeño se traduce en una prestación más eficiente de los servicios públicos, lo que, en última instancia, beneficia a la comunidad al garantizar que las necesidades de los ciudadanos se

atiendan de manera oportuna y efectiva. Además, la evaluación del desempeño laboral tiene un rol destacado en el desarrollo profesional de los empleados. (Rasmussen, 2018)

Al identificar áreas de mejora, promueve el crecimiento y la capacitación de los trabajadores, lo que, a su vez, contribuye a un equipo más competente y preparado. La transparencia y la rendición de cuentas son otros pilares fundamentales del desempeño laboral en el sector público.

La evaluación objetiva del rendimiento garantiza que las decisiones relacionadas con la gestión de recursos humanos se tomen de manera justa y transparente, fortaleciendo así la confianza en las instituciones gubernamentales. Los incentivos y recompensas basados en el desempeño ofrecen a los empleados motivación adicional para sobresalir en sus funciones. Los ascensos, incentivos financieros y otras recompensas reconocen y premian el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores, lo que, a su vez, estimula la mejora continua. (Rasmussen, 2018)

Por último, un desempeño laboral efectivo en el sector público contribuye a la optimización de recursos limitados. Al aprovechar al máximo las capacidades de los empleados y garantizar que se asignen adecuadamente a las tareas y responsabilidades, se maximiza la eficiencia en la utilización de recursos financieros y humanos. En conjunto, estos beneficios subrayan la importancia del desempeño laboral en el sector público como un elemento esencial para el buen funcionamiento de las instituciones gubernamentales y el servicio a la comunidad. (Correa, 2018)

2.2.2.6. Problemas

En el sector público, el desempeño laboral a menudo se ve afectado por desafíos específicos. La burocracia excesiva puede ralentizar la eficiencia y complicar la toma de decisiones. Además, la falta de sistemas de incentivos efectivos puede llevar a la desmotivación entre los empleados. También, la politización del proceso de evaluación puede influir en las decisiones de promoción y ascenso, lo que a veces resulta en evaluaciones de desempeño sesgadas basadas en consideraciones

políticas en lugar de méritos. (Armstrong, 2017)

2.2.2.7. Métodos de evaluación

La evaluación del desempeño laboral en el sector público utiliza diversos métodos para obtener una visión completa del rendimiento de los empleados. Algunos de estos métodos comunes incluyen la evaluación por escalas, donde los empleados son calificados en una escala predefinida según criterios específicos. También se emplea la autoevaluación, donde los empleados evalúan su propio desempeño y proporcionan retroalimentación. (Correa W. , 2018)

La evaluación por 360 grados implica recopilar información de múltiples fuentes, como supervisores, compañeros y subordinados. La evaluación basada en objetivos mide el desempeño en relación con los objetivos y metas establecidos, mientras que la evaluación comparativa compara a los empleados entre sí en función de su desempeño relativo. (Bratton, 2017)

2.2.2.8. Evaluación de Sector Público

En el sector público, la evaluación del desempeño laboral es fundamental para mejorar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas. Este proceso garantiza que los empleados cumplan con los objetivos gubernamentales y servicios públicos efectivos. La evaluación se adapta a las necesidades específicas del sector público y se realiza de manera imparcial para evitar influencias políticas indebidas. Fomenta el desarrollo profesional, la transparencia y la eficiencia, contribuyendo al buen funcionamiento de las organizaciones gubernamentales. (Fernández-Ríos, 2017)

2.2.3. Introducción al Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD)

2.2.3.1. Definición y funciones de un GAD

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) son entidades gubernamentales locales que tienen la autonomía para gestionar sus asuntos y tomar decisiones sobre temas locales. Sus funciones incluyen la prestación de servicios públicos, la planificación del desarrollo local y la toma de decisiones en cuestiones que afectan a

la comunidad. (Pérez, 2019)

2.2.3.2. Importancia de la parroquia rural Roberto Astudillo

Es importante destacar la relevancia de la parroquia rural Roberto Astudillo en el contexto de tu investigación. Esto podría incluir datos demográficos, geográficos y económicos que resalten su singularidad y su papel en el Gobierno Autónomo Descentralizado. (Daft, 2018)

2.2.4. Estructura Organizativa y Orgánico Funcional

2.2.4.1. Concepto de estructura organizativa

La estructura organizativa se refiere a la disposición de las unidades y componentes que componen una organización, incluyendo la jerarquía y las relaciones entre departamentos y empleados. (Stroh, 2015)

2.2.4.2. Componentes del Orgánico Funcional

El Orgánico Funcional se compone de varios elementos clave que definen la forma en que se distribuyen las responsabilidades y funciones dentro de una organización. Estos componentes incluyen unidades y departamentos, puestos de trabajo, jerarquía organizativa, delegación de autoridad y el flujo de comunicación. Cada uno de estos desempeña un papel crucial en la definición de cómo opera una organización en términos de responsabilidades y toma de decisiones. (Pérez, 2019)

2.2.4.3. Teorías y modelos de estructura organizativa

Diferentes teorías y modelos de estructura organizativa proporcionan enfoques y perspectivas variadas sobre cómo diseñar organizaciones eficientes. La teoría de la burocracia de Weber se centra en la racionalidad y la jerarquía, mientras que la teoría de contingencia destaca la adaptación a circunstancias específicas. Los modelos, como la estructura matricial y la estructura en red, ofrecen formas alternativas de organizar una organización en función de sus necesidades y objetivos particulares. (Mintzberg, 1980)

2.2.4.4. Importancia de una estructura organizativa eficiente en el sector público

Una estructura organizativa eficiente en el sector público es esencial por varias razones. Facilita la toma de decisiones efectivas, lo que permite que los gobiernos aborden de manera adecuada las necesidades de la comunidad. Además, contribuye a la prestación de servicios de alta calidad, una asignación efectiva de recursos públicos, transparencia en la gestión gubernamental, la motivación de los empleados y la coordinación efectiva entre diferentes departamentos gubernamentales. (Cedeño Carpio, 2017)

Estos elementos son fundamentales para el funcionamiento eficiente del sector público y para garantizar que se cumplan los objetivos y necesidades de la comunidad que se sirve. Por lo tanto, analizar y comprender cómo la estructura organizativa afecta la operación del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo en el cantón Milagro, provincia del Guayas, es esencial para mejorar la administración pública y el bienestar de los ciudadanos. (Cedeño Carpio, 2017)

2.2.5. Desempeño Laboral en el Sector Público

2.2.5.1. Concepto de desempeño laboral

El concepto de desempeño laboral en el sector público se refiere a la evaluación de cómo los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades dentro de una organización gubernamental. Este desempeño se mide en términos de eficiencia y eficacia en la ejecución de sus funciones y en la calidad del trabajo realizado. El desempeño laboral no solo se relaciona con la productividad individual, sino también con cómo los empleados contribuyen al logro de los objetivos y metas institucionales. (Spector, 2016)

2.2.5.2. Factores que influyen en el desempeño laboral

El desempeño laboral en el sector público se ve afectado por una serie de factores que juegan un papel crucial en el rendimiento de los empleados. Uno de estos factores es la motivación, que desempeña un papel fundamental en la determinación de cuán bien los empleados realizan sus tareas. Cuando los empleados están motivados, ya sea a través de incentivos, reconocimiento o simplemente por sentirse satisfechos en su trabajo, tienden a rendir mejor y a ser más eficientes en sus funciones. (Spector,

2016)

Además, la capacitación y el desarrollo profesional son elementos esenciales para garantizar que los empleados posean las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. La formación continua y el crecimiento profesional no solo benefician a los individuos, sino que también contribuyen al mejor desempeño laboral en el sector público. (Spector, 2016)

La supervisión y el liderazgo efectivos también tienen un impacto directo en el desempeño de los empleados. Cuando los empleados reciben una supervisión de calidad, que incluye orientación, retroalimentación y apoyo, son más propensos a alcanzar su máximo potencial y a desempeñarse de manera óptima en sus funciones.

El ambiente laboral, que engloba aspectos como la cultura organizacional, el clima de trabajo y las relaciones entre compañeros y superiores, también influye en el desempeño. Un ambiente laboral positivo y saludable puede motivar a los empleados, aumentar su satisfacción en el trabajo y, en última instancia, tener un impacto positivo en su rendimiento. (Fernández Ríos, 2017) Importancia del desempeño laboral en el sector público

El desempeño laboral en el sector público es de vital importancia para garantizar que los servicios públicos se entreguen de manera efectiva y eficiente a la comunidad. Un alto desempeño laboral contribuye a la consecución de los objetivos institucionales y al cumplimiento de la misión de las organizaciones gubernamentales. Además, un buen desempeño puede influir en la satisfacción de los ciudadanos y en la eficacia de la administración pública en general. (Cardy, 2017)

2.2.6. Relación entre el Orgánico Funcional y el Desempeño Laboral

2.2.6.1. Influencia del Orgánico Funcional en la toma de decisiones

La influencia del Orgánico Funcional en la toma de decisiones se debe a la asignación de responsabilidades y autoridad en la estructura organizativa. En organizaciones con una jerarquía clara y una distribución de roles bien definida, las decisiones tienden a seguir un proceso más estructurado. Las personas en niveles superiores de la

jerarquía suelen tomar decisiones importantes, mientras que las de menor jerarquía se encargan de asuntos más específicos. Esto puede afectar la velocidad y la eficacia de la toma de decisiones, lo que, a su vez, puede impactar en el desempeño laboral. Los modelos de toma de decisiones pueden variar según la organización y su estructura, lo que lleva a diferentes enfoques y resultados. (Martínez, 2022)

2.2.6.2. Efectos de la delegación de competencia en el desempeño laboral

La delegación de competencia tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Cuando los empleados tienen la autoridad para tomar decisiones relacionadas con sus tareas y responsabilidades, se sienten empoderados y motivados. Esto puede llevar a una mayor autonomía y creatividad en la forma en que abordan sus responsabilidades, lo que generalmente mejora su desempeño. Sin embargo, la delegación debe ser equilibrada; una delegación excesiva o insuficiente puede afectar negativamente el rendimiento. (Martínez, 2022)

2.2.6.3. Coordinación y colaboración entre departamentos y su impacto en el desempeño

La coordinación y colaboración efectiva entre departamentos son fundamentales en organizaciones complejas. Cuando diferentes unidades trabajan juntas de manera armoniosa, la ejecución de tareas y proyectos se vuelve más eficiente. Esto puede resultar en una mayor productividad y un mejor desempeño laboral en general. La comunicación fluida, la claridad en los roles y responsabilidades, y la disposición para compartir recursos y conocimientos son componentes clave de la coordinación y colaboración exitosas. (Cedeño, 2017)

2.2.6.4. Ambiente laboral y su relación con la satisfacción y motivación de los empleados

El ambiente laboral desempeña un papel significativo en la satisfacción y motivación de los empleados, lo que a su vez influye en su desempeño. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por el liderazgo efectivo, la cultura organizacional saludable y buenas relaciones entre compañeros, fomenta la satisfacción en el trabajo. Los empleados que se sienten valorados y motivados suelen rendir mejor y estar

dispuestos a esforzarse más para alcanzar los objetivos organizacionales. En contraste, un ambiente laboral tóxico o disfuncional puede socavar la moral de los empleados y su desempeño laboral. (Robbins, 2017)

2.3. Marco legal

1. Código del Trabajo:

Esta ley es fundamental para comprender las relaciones laborales en Ecuador, incluyendo aspectos como contratos laborales, jornadas de trabajo, salarios, derechos y obligaciones de los trabajadores. La forma en que se organiza la estructura laboral y las condiciones de trabajo en la parroquia Roberto Astudillo estarán directamente relacionadas con este código.

2. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP):

La LOSEP regula el ingreso, permanencia, ascenso, traslado, evaluación y salida de los servidores públicos en Ecuador. Es esencial para entender la estructura y las funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia Roberto Astudillo en el Cantón Milagro.

3. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD):

Esta ley establece las disposiciones generales para la organización territorial y la autonomía de los gobiernos autónomos descentralizados (GADs) a nivel cantonal y parroquial. Regula la estructura, competencias y funcionamiento del GAD de la parroquia Roberto Astudillo en el Cantón Milagro.

4. Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social:

Esta ley establece el marco normativo para la participación ciudadana en la toma de decisiones y en el control social de la gestión pública. Es relevante para entender cómo se involucra la comunidad en la estructura organizativa y la toma de decisiones del GAD de la parroquia Roberto Astudillo en el Cantón Milagro.

CAPÍTULO III: Diseño metodológico

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa y positiva entre el grado de claridad y eficacia del orgánico funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo y el nivel de desempeño laboral de su personal en el año 2023.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Se espera que la identificación y análisis de los procesos de toma de decisiones en el Gad. Parroquial revele una correlación positiva entre la eficiencia de estos procesos y el logro de los objetivos institucionales. Una toma de decisiones más eficaz estará directamente relacionada con un mayor éxito en la consecución de objetivos.
- El desconocimiento de la estructura orgánica y sus funciones dentro del Gad. Parroquial está relacionado negativamente con el desempeño laboral del personal. A medida que los empleados tengan un mayor conocimiento Y comprensión del orgánico funcional, se anticipa un mejor desempeño en sus funciones.
- Se espera que una delegación efectiva de competencias y responsabilidades dentro del Gad. Parroquial tenga un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. La definición clara de funciones y responsabilidades a través de la delegación de competencias se correlacionará con un mayor nivel de desempeño laboral por parte del personal

3.2. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación se enmarca principalmente como investigación aplicada. Se busca abordar problemáticas específicas relacionadas con la estructura orgánico funcional y su repercusión en el desempeño laboral en un entorno gubernamental descentralizado. (Robbins, 2017)

Esta investigación adopta un diseño descriptivo-explicativo y correlacional. Se enfoca

en describir la estructura orgánico funcional y su interrelación con el desempeño laboral, así como en explicar los motivos subyacentes y las consecuencias de esta relación en el ámbito gubernamental.

En términos de contexto, se lleva a cabo un estudio de campo, donde se analiza la realidad directamente en el entorno real del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo durante el año 2022. Se recopilan datos y se obtienen percepciones de los miembros del personal de este organismo en el mencionado período.

El diseño de la investigación es de naturaleza cuantitativa. Se emplean datos cuantitativos para medir variables específicas relacionadas con la estructura orgánico funcional y el desempeño laboral. Se utilizan encuestas estructuradas con escalas de medición tipo Likert. (Correa, 2018)

En este marco de investigación, el investigador desempeña un papel de observador imparcial y comprometido en recopilar y analizar datos de manera objetiva. La interpretación de la realidad se basa en datos cuantitativos recopilados en el contexto particular del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo.

3.3. La población y la muestra

3.3.1. Características de la población

La población se refiere al conjunto completo de individuos u objetos que comparten una característica común y que son objeto de estudio en una investigación (Leedy & Ormrod, 2018). En este caso, la población estaría compuesta por los miembros del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo en el año 2023

3.3.2. Delimitación de la población

La delimitación de la población en una investigación es un paso crucial que establece los parámetros de quiénes son los sujetos de estudio y dónde y cuándo se llevará a

cabo la investigación. En este caso, la población se ha delimitado como los 350 miembros del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo en el año 2023.

Esta delimitación asegura que la investigación se centre específicamente en este grupo de individuos dentro de una ubicación geográfica y un período de tiempo determinados. Esta precisión es esencial para garantizar que los resultados de la investigación sean aplicables y relevantes para esta población específica y el contexto en el que operan.

3.3.3. Tamaño de la muestra (en caso de que aplique).

En el proceso de determinar una muestra representativa de una población, es esencial emplear una técnica de muestreo adecuada. En este caso, hemos calculado que el 33% de una población de 350 personas equivale a 115.5. Sin embargo, dado que no se pueden incluir fracciones de personas en una muestra, hemos redondeado el valor al número entero más cercano, lo que resulta en una muestra de 116 miembros del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo en el año 2023. Para realizar este cálculo, se ha utilizado una técnica de muestreo basada en la fórmula que considera el tamaño de la población y el porcentaje requerido. Esta muestra se seleccionará de manera aleatoria y representará de manera significativa a la población en el estudio, siguiendo un proceso confiable y bien fundamentado.

3.3.4. Proceso de selección de la muestra

El método de selección de la muestra que se describe, basado en un proceso aleatorio, se llama "muestreo aleatorio simple" si los individuos seleccionados pueden ser elegidos nuevamente en las subsiguientes extracciones. Es uno de los métodos más utilizados y confiables para obtener una muestra representativa de una población, ya que garantiza que cada individuo tenga igual probabilidad de ser seleccionado, lo que contribuye a la imparcialidad y representatividad de la muestra.

3.4. Los métodos y las técnicas

En términos de métodos teóricos, se aplicará el enfoque histórico-lógico para comprender la evolución de la estructura orgánico funcional en organizaciones gubernamentales locales, permitiendo un análisis contextual y cronológico. Asimismo, se empleará el método analítico-sintético para desglosar y reunir información, identificando patrones y relaciones en la estructura y su influencia en el desempeño laboral. El enfoque inductivo-deductivo será vital para inferir conclusiones desde datos específicos a una comprensión general, y viceversa, relacionando la estructura y el desempeño laboral.

En cuanto a los métodos empíricos fundamentales, se llevará a cabo la observación, permitiendo una comprensión directa de cómo opera la estructura orgánico funcional en el GAD y su influencia en el desempeño de los colaboradores.

En la categoría de métodos empíricos complementarios, la encuesta se utilizará para obtener información directa de los miembros del personal del GAD de la parroquia Roberto Astudillo, permitiendo evaluar percepciones y opiniones sobre la estructura y su incidencia en su desempeño laboral.

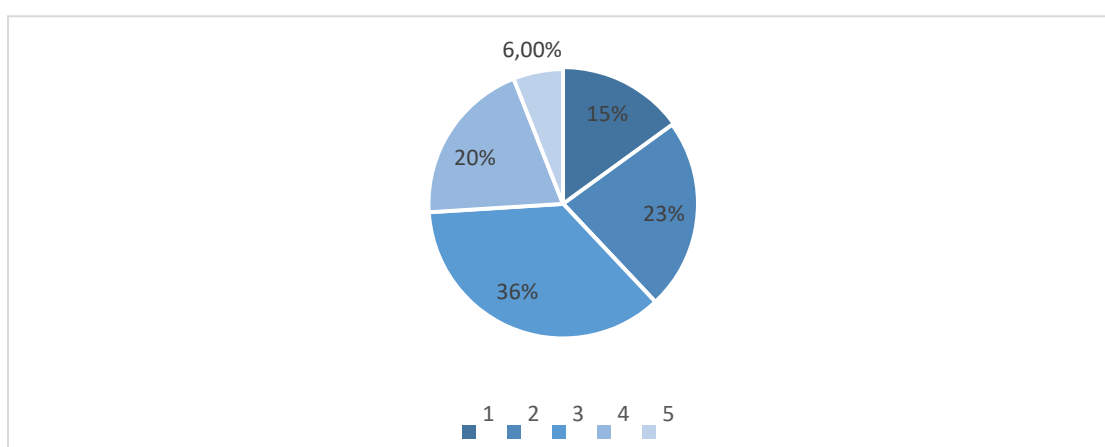
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

4.1. Análisis de la situación actual

Estructura organizativa del Gobierno Autónomo Descentralizado definida

Figura 1

La estructura organizativa del Gobierno Autónomo Descentralizado definida en 2023



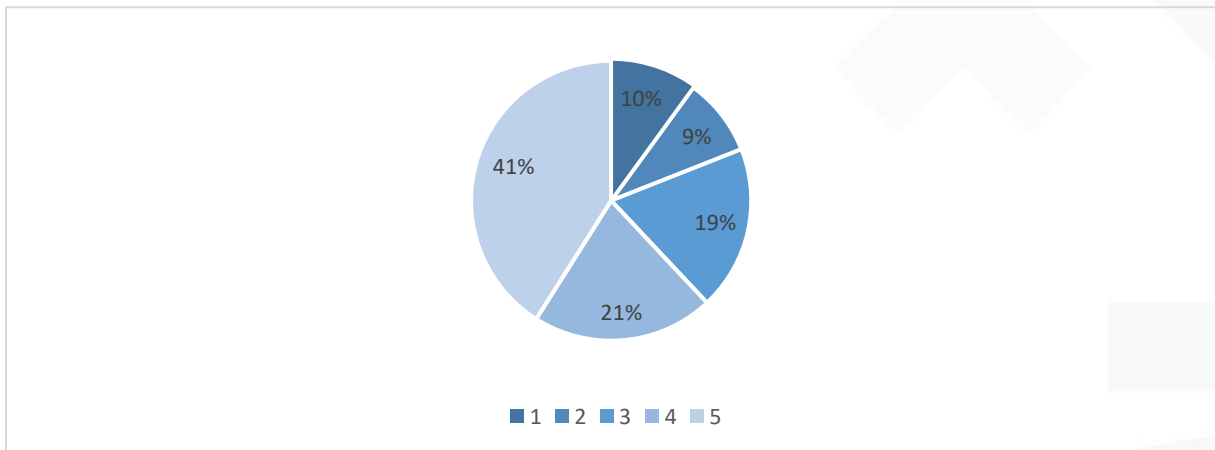
Interpretación de resultados

Según los resultados obtenidos, se observa que un 15% de los encuestados tienen una comprensión muy limitada o nula de la estructura organizativa del Gobierno Autónomo Descentralizado, marcando "Totalmente en desacuerdo". Además, un 23% se sitúa en la categoría "En desacuerdo", indicando que también tienen dificultades en comprenderla. Un 36% se muestra neutral, lo que sugiere una comprensión en un punto intermedio. Por otro lado, un 20% está "De acuerdo" con que la estructura está claramente definida, aunque aún hay espacio para mejoras. Finalmente, solo un 6% se siente "Totalmente de acuerdo" con la comprensión de la estructura, reflejando una comprensión alta y precisa. Estos datos subrayan la necesidad de abordar la comunicación y claridad en la estructura organizativa para mejorar la comprensión en el Gobierno Autónomo Descentralizado.

Metas y objetivos organizacionales alineados a responsabilidades.

Figura 2

Metas y objetivos organizacionales están alineados con las distintas responsabilidades en 2023.



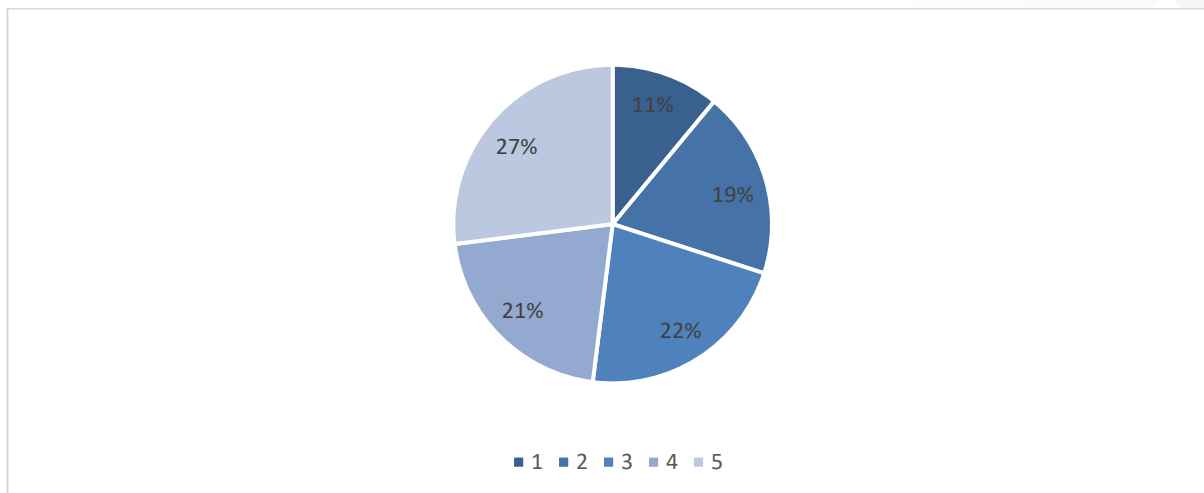
Interpretación de resultados

Los resultados muestran que el 10% de los encuestados se siente "Totalmente en desacuerdo", el 9% se encuentra en la categoría "En desacuerdo", el 19% se muestra "Neutral", el 21% se sitúa en la categoría "De acuerdo", y el 41% se siente "Totalmente de acuerdo" en cuanto a la alineación de las metas y objetivos organizacionales con las responsabilidades de su puesto de trabajo. Estos resultados indican que una parte significativa de los encuestados percibe una fuerte alineación entre las metas y objetivos de la organización y sus responsabilidades laborales. Este alto porcentaje de respuestas positivas sugiere que la comunicación y la comprensión de las metas organizacionales están siendo efectivas, lo que puede traducirse en un mayor compromiso y eficiencia en el cumplimiento de tareas dentro de la organización.

Capacitación y el desarrollo profesional

Figura 3

Capacitación y el desarrollo profesional



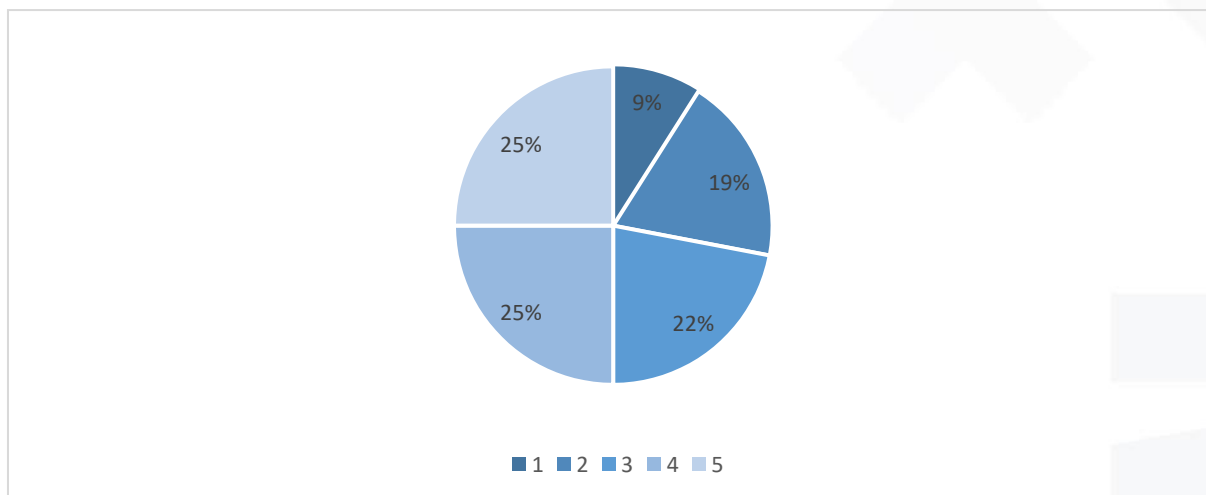
Interpretación de resultados

Los resultados muestran que el 11% de los encuestados se encuentra "Totalmente en desacuerdo", el 19% está "En desacuerdo", el 22% se sitúa en la categoría "Neutral", el 21% se muestra "De acuerdo", y el 27% está "Totalmente de acuerdo" en relación a si la institución promueve la capacitación y el desarrollo profesional para mejorar habilidades y competencias laborales. Estos datos revelan que la mayoría de los encuestados perciben que la institución efectivamente promueve la capacitación y el desarrollo profesional para mejorar sus habilidades y competencias laborales, ya que un porcentaje significativo se encuentra en las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo. Esto sugiere un reconocimiento por parte de los encuestados sobre la importancia de la capacitación continua y el desarrollo profesional para optimizar su desempeño laboral.

Desempeño laboral en 2023.

Figura 4

Conocimiento sobre mi desempeño laboral en 2023



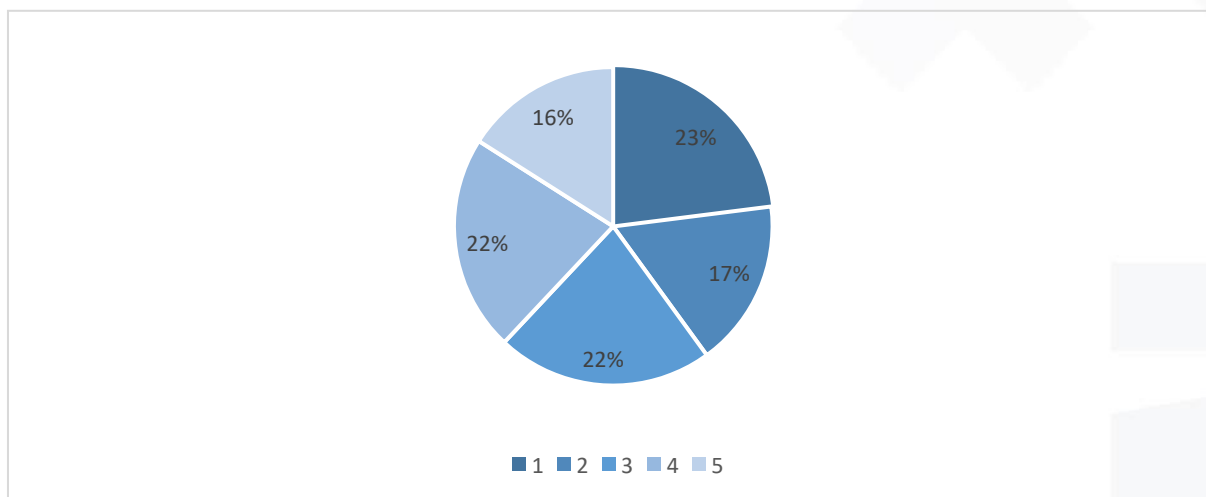
Interpretación de resultados

Los resultados indican que el 9% de los encuestados se siente "Totalmente en desacuerdo", el 19% está "En desacuerdo", el 22% se sitúa en la categoría "Neutral", el 25% se muestra "De acuerdo", y otro 25% está "Totalmente de acuerdo" en relación a si sienten que hay suficiente retroalimentación y reconocimiento por parte de sus superiores sobre su desempeño laboral. Estos resultados reflejan que aproximadamente la mitad de los encuestados perciben que la retroalimentación y el reconocimiento sobre su desempeño laboral son adecuados, ya que se distribuyen en las categorías de acuerdo y totalmente de acuerdo. Sin embargo, también existe un porcentaje significativo que se muestra en las categorías de desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo que indica que, para algunos encuestados, la retroalimentación y el reconocimiento por parte de sus superiores pueden no ser suficientes o no estar claramente percibidos. Esto puede señalar áreas de mejora en la comunicación y reconocimiento dentro de la organización.

Coordinación y colaboración dentro de la institución en 2023.

Figura 5

Adecuada coordinación y colaboración dentro de la institución en 2023.



Interpretación de resultados

Los resultados muestran que el 23% de los encuestados se sitúa en la categoría "Totalmente en desacuerdo", el 17% está "En desacuerdo", el 22% se encuentra en la categoría "Neutral", el 22% se muestra "De acuerdo", y el 16% está "Totalmente de acuerdo" con relación a si perciben que existe una adecuada coordinación y colaboración entre diferentes departamentos dentro de la institución. Estos resultados indican que la percepción sobre la coordinación y colaboración entre los departamentos es variada en la población encuestada. La mayoría se ubica en la categoría de acuerdo y neutral, lo que sugiere que hay una percepción mixta sobre la coordinación entre departamentos. Es necesario prestar atención a los encuestados que se encuentran en las categorías de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, ya que señalan que algunos miembros del personal no perciben una adecuada coordinación y colaboración entre los diferentes departamentos. Esto puede indicar áreas de mejora en la comunicación y coordinación interdepartamental dentro de la organización.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Contrastación de hipótesis

De acuerdo con lo señalado por López (2018), es fundamental llevar a cabo el proceso de verificación de normalidad, ya que resulta de gran importancia determinar si los datos recopilados de las unidades de análisis siguen o no una distribución normal. Esta evaluación desempeña un papel crucial en la elección de las pruebas de hipótesis adecuadas y en la obtención de resultados que sean fiables y objetivos. En el marco de este estudio, se optó por emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se recomienda particularmente para muestras que superen el tamaño de 50 elementos.

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

Ho: Lo orgánico funcional y el desempeño laboral provienen de una distribución normal.

Ha: Lo orgánico funcional y el desempeño laboral no provienen de una distribución normal.

El método utilizado para rechazar la hipótesis nula fue la del valor p, donde si el valor $p < 0,05$ se rechaza la Ho, aceptando que no se distribuye de forma normal.

Tabla . 1

Prueba de normalidad de lo orgánico funcional y el desempeño laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Orgánico funcional	,932	116	,005
Desempeño laboral	,955	116	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según los resultados las variables orgánico funcional y desempeño laboral no evidencia ajustarse a una distribución normal (sig. $< 0,05$) por lo tanto se utilizará una

prueba no paramétrica, en este caso dado la escala de medición de las variables será la regresión logística ordinal.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa y positiva entre el grado de claridad y eficacia del orgánico funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo y el nivel de desempeño laboral de su personal en el año 2023.

Ha: Existe una relación significativa y positiva entre el grado de claridad y eficacia del orgánico funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo y el nivel de desempeño laboral de su personal en el año 2023.

Tabla . 2

Correlación de las variables orgánico funcional y desempeño laboral

			V2. Desempeño laboral
Rho de	V1.	Coefficiente de correlación	.749**
Spearman	Orgánico funcional	Sig. (bilateral) N	0.000 116

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 2 observamos los resultados de la prueba no paramétrica Rho Spearman, utilizada con el fin de realizar la comprobación de la hipótesis general planteada. Donde observamos que el nivel de significancia bilateral presenta un p-valor = 0.000 < 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que existe una relación significativa y positiva entre el grado de claridad y eficacia del orgánico funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo y el nivel de desempeño laboral de su personal en el año 2023.

4.3. Análisis Comparativo

El análisis comparativo de los resultados revela una distribución heterogénea de percepciones en la población encuestada con respecto a distintos aspectos de la estructura organizativa y el ambiente laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo. Por ejemplo, en la evaluación sobre la claridad de la estructura organizativa, la mayoría se encuentra en la categoría "Neutro" (36%), indicando una percepción intermedia. Sin embargo, al considerar la asignación de responsabilidades y funciones, la tendencia es hacia la categoría "De acuerdo" (27%), sugiriendo una percepción más positiva en este aspecto. Por otro lado, en términos de autonomía en la toma de decisiones, la mayoría se sitúa en la categoría "De acuerdo" (31%), reflejando una percepción positiva en este aspecto. Sin embargo, con relación a la coordinación y colaboración entre departamentos, la distribución es más dispersa, indicando una variedad de percepciones en la población encuestada.

Este análisis comparativo resalta la necesidad de abordar las distintas dimensiones evaluadas con enfoques específicos para mejorar la estructura organizativa y el ambiente laboral. Se evidencia una percepción positiva en áreas como asignación de responsabilidades y autonomía en la toma de decisiones, lo que puede servir como punto de partida para implementar estrategias que fortalezcan estos aspectos. Por otro lado, las áreas con percepciones menos positivas, como la claridad de la estructura organizativa y la coordinación entre departamentos, señalan áreas de mejora importantes para potenciar la eficiencia y satisfacción laboral en la institución. Este análisis comparativo provee percepciones valiosas para futuras acciones y ajustes que optimicen la estructura organizativa y el entorno laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural Roberto Astudillo.

CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- La hipótesis general que postula una relación significativa y positiva entre el grado de claridad y eficacia del orgánico funcional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo y el nivel de desempeño laboral de su personal en el año 2023 se ha corroborado. Los resultados respaldan esta afirmación, lo que destaca la importancia de una estructura organizativa clara y eficiente para mejorar el desempeño laboral.
- Tras llevar a cabo un análisis exhaustivo de los procesos de toma de decisiones en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la parroquia rural Roberto Astudillo, se ha revelado que estos procesos son fundamentales para el logro de los objetivos institucionales. La investigación demostró una correlación positiva entre la eficiencia de la toma de decisiones y el éxito en la consecución de objetivos. Por lo tanto, se concluye que mejorar y optimizar los procesos de toma de decisiones en el GAD Parroquial es esencial para impulsar un mejor desempeño laboral de su personal.
- La investigación ha revelado que el desconocimiento de la estructura orgánica y sus funciones dentro del GAD Parroquial está relacionado negativamente con el desempeño laboral del personal. A medida que los empleados tienen un mayor conocimiento y comprensión del orgánico funcional, muestran un mejor desempeño en sus funciones. Por lo tanto, se concluye que la capacitación y la difusión de información sobre la estructura orgánica son fundamentales para mejorar el desempeño laboral en el GAD.
- Los hallazgos de la investigación sugieren que una delegación efectiva de competencias y responsabilidades dentro del GAD Parroquial tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados. La definición clara de funciones y responsabilidades a través de la delegación de competencias se correlaciona con un mayor nivel de desempeño laboral por parte del personal. Por lo tanto, se concluye que la institución debe continuar fortaleciendo y perfeccionando sus prácticas de delegación de competencias.

5.2. Recomendaciones

- Basándonos en la confirmación de la hipótesis general que establece una relación positiva entre el orgánico funcional y el desempeño laboral, se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la parroquia rural Roberto Astudillo en el cantón Milagro, Guayas, centrarse en el fortalecimiento de su estructura organizativa y funcional. Esto implica realizar evaluaciones regulares de la estructura, brindar capacitación a su personal para una comprensión más profunda de la misma, promover una delegación efectiva de competencias, establecer una comunicación transparente en todos los niveles jerárquicos y reconocer el desempeño laboral. Estas acciones pueden contribuir al aumento del rendimiento laboral y a la consecución de los objetivos institucionales.
- Se recomienda que el GAD Parroquial realice una revisión y evaluación periódica de sus procesos de toma de decisiones. Esto podría incluir la implementación de sistemas de apoyo a la toma de decisiones, la capacitación del personal en técnicas de resolución de problemas y la promoción de un ambiente de trabajo que fomente la comunicación efectiva. La institución debe esforzarse por mejorar la eficiencia y la claridad de sus procesos de toma de decisiones.
- Se recomienda que el GAD Parroquial implemente programas de capacitación y divulgación que ayuden a los empleados a comprender la estructura orgánica de la institución y sus funciones. Además, se debe fomentar la comunicación interna para garantizar que la información fluya de manera efectiva. Esto contribuirá a eliminar el desconocimiento y, a su vez, mejorará el desempeño laboral.
- Para mejorar aún más el desempeño laboral, se sugiere al GAD Parroquial que implemente un sistema de delegación de competencias más formalizado y transparente. Esto incluye establecer pautas claras para la delegación, proporcionar orientación y capacitación a los supervisores y empleados involucrados en el proceso y establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de la delegación.

Referencias bibliográficas

- Aguinis, H. (2019). *Performance management (4th ed.)*. Pearson.
- Armstrong, M. &. (2017). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance (6th ed.)*. Kogan Page.
- Bratton, J. &. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice (6th ed.)*. Palgrave.
- Cardy, R. L. (2017). *Performance appraisal: Alternative perspectives*. South-Western Cengage Learning.
- Cedeño Carpio, G. K. (2017). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2017*. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019.
- Correa. (2018). *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral en Organizaciones Públicas*. Elaleph.
- Correa, W. (2018). *Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28299>
- Daft, R. L. (2018). *Teoría y Diseño Organizacional*. Cengage Learning.
- DeNisi, A. S. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 421-433.
- Fayol. (1916). *Administration industrielle et générale: prévoyance, organisation, commandement, coordination, contrôle*.
- Fernández-Ríos, S. G. (2017). *Evaluación del desempeño en el trabajo: una revisión y propuesta de modelo*. *Papeles del Psicólogo*. Papeles del Psicólogo.
- Kaufmann, D. K. (2019). *Governance Matters VIII: Aggregate and Individual Governance Indicators 1996-2018*. The World Bank.
- Lynn, L. E. (2018). *Improving Governance: A New Logic for Empirical Research*. Georgetown University Press.

- Martínez, B. (2022). Posmodernidad, gestión pública y tecnologías de la información y comunicación en la Administración pública de Ecuador. *revista de políticas y problemas públicos*, 1(14), 113-131. Obtenido de 14-00113.pdf
- Milward, H. B. (2018). A Managerial Odyssey: Towards an Organizational Theory of Public Service Delivery. *Journal of Public Administration Research and Theory*.
- Mintzberg, H. (1980). *Estructura en 5: Una síntesis de la investigación sobre el diseño organizativo*. Science, 26(3), 322-341.
- Moynihan, D. P. (2018). *The Structure of Public Administration: Building a Web of the Administrative State*. Public Administration Review.
- Oakland. (2003). *Total Quality Management: Text with Cases*. Butterworth-Heinemann.
- Pérez, J. A. (2019). *La importancia de la parroquia rural Roberto Astudillo en el contexto del desarrollo local*. Boletín de Desarrollo Local, 7(3), 42-54.
- Peters. (2018). *The Politics of Bureaucracy*. Routledge.
- Pulakos, E. D. (2018). *Performance management: A new approach for driving business results*. SHRM Foundation.
- Ramos Carpio, J. P., Acosta Herrera, R. A., Ramos Carpio, K. C., & Martínez Vásquez, Á. B. (2018). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Rasmussen, T. (2018). *The Oxford Handbook of Organizational Performance*. Oxford University Press.
- Robbins, S. P. (2017). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.
- Spector, P. E. (2016). *Psicología Industrial y Organizacional: Investigación y Práctica*. John Wiley & Sons.
- Stroh, L. K. (2015). *Psicología del Trabajo y Organizacional: Una Introducción con Actitud*. Psychology Press.
- Weber. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization*.

Anexos

<u>VARIABLES</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>PREGUNTAS</u>	<u>ESCALA DE MEDICION</u>
Orgánico funcional	<p>El objetivo de la variable "Orgánico Funcional" en tu estudio es comprender y evaluar la estructura organizativa y sus efectos en la institución gubernamental bajo estudio, en este caso, el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural Roberto Astudillo. Este objetivo se centra en identificar cómo está configurada la estructura organizativa, qué tan claro es su entendimiento por parte del personal y cómo influye en la toma de decisiones y en la consecución de objetivos institucionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La estructura organizativa de nuestro Gobierno Autónomo Descentralizado está claramente definida y entendida por todos los miembros del personal. 2. La estructura organizativa facilita una clara asignación de responsabilidades y funciones en nuestra institución. 3. El sistema de comunicación dentro de nuestra institución es efectivo y promueve la fluidez de la información entre diferentes niveles jerárquicos. 4. Siento que tengo autonomía en mi puesto de trabajo para tomar decisiones relacionadas con mis responsabilidades. 5. Las metas y objetivos organizacionales están alineados con las responsabilidades de mi puesto de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Desempeño laboral	<p>El objetivo de la variable "Desempeño Laboral" es evaluar el rendimiento y la eficacia de los empleados y miembros del personal del Gad. Parroquial en su labor diaria. El objetivo se relaciona con identificar cómo la estructura organizativa y otros factores pueden influir en la motivación, la satisfacción y la eficiencia de los empleados, así como su contribución a los objetivos institucionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 6. Mi carga de trabajo se distribuye de manera equitativa y realista dentro de la estructura organizativa. 7. La capacitación y el desarrollo profesional son promovidos por nuestra institución para mejorar nuestras habilidades y competencias laborales. 8. Siento que hay suficiente retroalimentación y reconocimiento por parte de mis superiores sobre mi desempeño laboral. 9. Existe una adecuada coordinación y colaboración entre diferentes departamentos dentro de la institución. 10. El ambiente laboral es favorable y contribuye a mi motivación y satisfacción en el trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

Encuesta

Marcar con una x, según su criterio.

ESCALA:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutro

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

N	ENCUESTA	ESCALA				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: ORGÁNICO FUNCIONAL						
1	La estructura organizativa de nuestro Gobierno Autónomo Descentralizado está claramente definida y entendida por todos los miembros del personal.					
2	La estructura organizativa facilita una clara asignación de responsabilidades y funciones en nuestra institución.					
3	El sistema de comunicación dentro de nuestra institución es efectivo y promueve la fluidez de la información entre diferentes niveles jerárquicos.					
4	Siento que tengo autonomía en mi puesto de trabajo para tomar decisiones relacionadas con mis responsabilidades.					
5	Las metas y objetivos organizacionales están alineados con las responsabilidades de mi puesto de trabajo.					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
6	Mi carga de trabajo se distribuye de manera equitativa y realista dentro de la estructura organizativa.					

7	La capacitación y el desarrollo profesional son promovidos por nuestra institución para mejorar nuestras habilidades y competencias laborales.					
8	Siento que hay suficiente retroalimentación y reconocimiento por parte de mis superiores sobre mi desempeño laboral.					
9	Existe una adecuada coordinación y colaboración entre diferentes departamentos dentro de la institución.					
10	El ambiente laboral es favorable y contribuye a mi motivación y satisfacción en el trabajo.					

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Milagro, 13 de septiembre de 2023

Ingeniero
Darwin Arcos Panimboza
PRESIDENTE DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
ROBERTO ASTUDILLO
Presente.

De mi consideración.

Mi estimado presidente reciba un afectuoso y cordial saludo de la INGENIERA ELIANA DEL ROCIO MORENO GUEVARA maestrante de la Universidad Estatal de Milagro en la cohorte 1 de la Maestría de Administración Pública.

Permitame acercarme muy respetuosamente y a la vez felicitarlo de su cargo como ejecutivo en dicha institución deseándole de todo corazón éxitos en sus funciones.

Me dirijo a usted como máxima autoridad que preside en su noble institución y viendo que aportan con la comunidad estudiantil a través de los convenios vigente que tienen con la UNEMI solicito a Ud. se me permita realizar el levantamiento de información para la elaboración de mi Tesis de proyecto en el tema del "ANÁLISIS DE UN ORGÁNICO FUNCIONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA PARROQUIA ROBERTO ASTUDILLO DEL CANTÓN MILAGRO" para poder seguir mi proceso y poder sustentarlo a través del tribunal en la obtención del título de Magister en Administración Pública mención desarrollo institucional.

Esperando tener una respuesta favorable, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Eliana Moreno Guevara
Maestrante


Msc. Mario Fernández Solís
Tutor-Docente Unemi
U.E. Roberto Astudillo
RECIBIDO
NO. 13.42
FECH. 14/09/2023
MUSEO: Clara Ruyal