

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA Y
MUNICIPAL

TESIS DE GRADO

FACTIBILIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PARA
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN PUEBLOVIEJO DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS

AUTORA

Mariana Yesenia Moreira Franco

DIRECTOR

Ab. Eliceo Ramírez Chávez, M.Sc.

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2011

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA Y MUNICIPAL

**FACTIBILIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO DE LA PROVINCIA DE
LOS RÍOS**

TESIS DE GRADO

**Presentada al Honorable Comité Técnico Académico Administrativo de la
Unidad de Estudios a Distancia como requisito para la obtención del
Título de:**

INGENIERIA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA Y MUNICIPAL

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Ing. Guido Álvarez Perdomo.M.Sc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Ing. Elsa Álvarez Morales, MSc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Abg. Miriam Cárdenas Zea M.Sc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Abg. Eliceo Ramírez Chávez, M.Sc.

DIRECTOR DE TESIS

**Quevedo – Los Ríos – Ecuador
2011**

CERTIFICACIÓN

El Suscrito Abg. Eliceo Ramírez Chávez, M.Sc. docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, **Certifica:**

Que la tesis titulada “**FACTIBILIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS**”, de la Señorita egresada: Mariana Yesenia Moreira Franco, ha sido revisado y cumple con los requisitos reglamentarios establecidos, conforme queda documentado.

Por lo tanto aprueba la impresión y presentación de este trabajo para los fines legales pertinentes.

Abg. Eliceo Ramírez Chávez, M.Sc.
DIRECTOR DE TESIS

DECLARACIÓN

Yo, Mariana Yesenia Moreira Franco, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en éste documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondiente a éste trabajo a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Unidad de Estudios a Distancias, según lo establecido por la Ley de Propiedad intelectual por su Reglamento y por la normativa institucional vigente.

Mariana Yesenia Moreira Franco

DEDICATORIA

Agradezco a Dios, por darme la vida, dedico esta tesis de grado con mucho amor a mis padres Victoria y Máximo quienes se encargaron de criarme y sembrar en mí buenos principios, ayudándome día a día, a mi novio que me impulso para no abandonar esta carrera, a los tutores que nos impartieron sus conocimientos durante todo este período universitario, a mi Director de Tesis por su valioso aporte y en general a cada una de las personas que contribuyeron a alcanzar esta meta en mi vida, a todos ustedes muchas gracias.

Mariana Yesenia

AGRADECIMIENTO

La autora de la presente investigación deja constancia de su agradecimiento a las siguientes personas:

Dios por darme salud e inteligencia para alcanzar mis metas y por haberme guiado hacia mi objetivo.

Ing. M,Sc. Roque Vivas Moreira, Rector de la UTEQ, por su gestión en beneficio de la comunidad universitaria.

Ing. M,Sc. Guadalupe Murillo de Luna, Vicerrectora Administrativa de la UTEQ, por su aporte a la Unidad de Estudios a Distancia.

Al Ec. M.Sc. Roger Yela Burgos, Director de la Unidad de Estudios a Distancia por su esmero en la dirección de la Unidad.

Eco. Peggy Patricia Laínez Segovia, Coordinadora de la Carrera, por su labor que viene desarrollando.

Al Abg. M.Sc, Eliceo Ramírez Chávez, Director de Tesis, quien me supo guiar con gran dedicación durante el desarrollo de la investigación.

Al Ing. M.Sc, Guido Álvarez Perdomo, por su apoyo incondicional y colaboración para la realización de esta investigación.

A la Ing. M.Sc, Elsa Álvarez Morales, por su apoyo incondicional y colaboración para la realización de esta investigación.

A la Abg. M.Sc., Miriam Cárdenas Zea, por su colaboración para el desarrollo de esta investigación.

A todas y cada una de las personas que de una u otra manera contribuyeron para la elaboración de la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carátula.	i
Carátula de miembros del tribunal certificación.	ii
Certificación.	iii
Declaración.	iv
Dedicatoria.	v
Agradecimiento.	vi
Índice.	vii
Índice de cuadro.	xii
Índice de figura.	xv
Índice de anexos.	xvi
 I. INTRODUCCIÓN	 1
1.1. Planteamiento del problema.	2
1.2. Formulación del problema.	3
1.3. Delimitación del problema.	3
1.4. Justificación y factibilidad.	4
1.5. Objetivos.	5
1.5.1. General.	5
1.5.2. Específicos.	5
1.6. Hipótesis.	5
 II. REVISIÓN DE LITERATURA	 6
2.1. Factibilidad.	6
2.1.1. Operacional.	7
2.1.2. Técnica.	7
2.1.3. Económica.	8
2.1.4. Financiera.	8
2.1.5. Análisis de la demanda.	9
2.1.6. Análisis de la oferta.	9
2.2. Factores que intervienen en la organización.	10

2.2.1. Factores internos.	10
2.2.1.1. Fortalezas.	10
2.2.1.2. Debilidades.	11
2.2.2. Factores externos.	12
2.2.2.1. Oportunidades.	12
2.2.2.2. Amenazas.	12
2.3. Estructura de un departamento de investigación y desarrollo	12
2.3.1. Departamento de investigación.	12
2.3.2. Organización.	13
2.3.3. Funciones.	13
2.3.4. Estructura orgánica.	14
2.3.5. Diseño de la organización.	14
2.3.6. Organigrama.	14
2.3.7. Investigación y Desarrollo.	15
2.3.7.1. Investigación.	15
2.3.7.2. Desarrollo organizacional.	15
2.3.7.3. Finalidad del desarrollo organizacional.	16
2.3.7.4. Aprendizaje para el desarrollo organizacional.	16
2.3.7.5. Clima organizacional.	19
2.3.7.6. Elementos para la investigación y desarrollo.	23
2.3.7.7. Variables para la investigación y desarrollo.	23
2.3.7.8. Tipos de investigación.	24
2.3.7.9. Gestión de proyectos.	25
2.4. Municipio	26
2.4.1 Breve reseña histórica de los municipios	26
2.4.2. Concepto de municipio.	27
2.4.3 Funciones del municipio.	28
2.4.4.Funciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados según el Código de Ordenamiento Territorial (COOTAD)	28
2.4.5.Estructura Orgánica del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo	29
2.4.6. Datos de la población de Pueblo Viejo.	34

2.4.7. Organismos Seccionales.	35
2.4.7.1. Cultura organizacional.	36
2.4.7.2. Análisis de puestos.	40
2.5. Marco legal	42
2.5.1. Normativas de la Constitución de la República del Ecuador 2008	42
2.5.1.1. Políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana.	42
2.5.1.2. Participación en los diferentes niveles de gobierno.	42
2.5.2. Normativas del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial (2010).	44
2.6. Definiciones conceptuales.	48
2.6.1. Investigación básica.	48
2.6.2. Investigación aplicada.	48
2.6.3. Análisis de puestos.	48
2.6.4. Organización.	48
2.6.5. Clima organizacional.	49
2.6.6. Cultura.	49
2.6.7. Proyecto social.	49
2.6.8. Desarrollo organizacional.	49
2.6.9. Desarrollo tecnológico.	49
2.6.10. Sistema.	49
III. MATERIALES Y MÉTODOS	51
3.1. Localización y duración de la investigación.	51
3.2. Materiales y equipos.	52
3.3. Tipo de investigación.	53
3.3.1. Descriptiva.	53
3.3.2. Bibliográfica.	53
3.3.3. Campo.	53
3.4. Métodos.	54
3.4.1. Bibliográfico.	54
3.4.2. Analítico.	54

3.5. Fuentes	54
3.5.1. Primarias.	54
3.5.2. Secundarias.	54
3.6. Técnicas e instrumentos de evaluación.	55
3.6.1. Observación.	55
3.6.2. Encuestas.	55
3.6.7. Entrevistas.	55
3.7. Población y muestra.	56
3.7.1. Población.	56
3.7.2. Muestra.	56
3.8. Procesamiento metodológico	58
IV. RESULTADOS	59
4.1. Encuesta aplicada a la ciudadanía del cantón Puebloviejo.	59
4.1.1. Solicitud de mejoras barriales.	59
4.1.2. Atención para solicitar obras.	59
4.1.3. Eficiencia en la atención de obras comunitarias.	60
4.1.4. Recursos del cantón.	61
4.1.5. Investigación de las necesidades del cantón.	61
4.1.6. Economía de las comunidades puebllovejenses.	62
4.1.7. Necesidades de crear un departamento de investigación y desarrollo social.	63
4.1.8. Desarrollo comunitario.	63
4.1.9. Gestión municipal.	64
4.2. Encuesta aplicada a los funcionarios del Gobierno Autónomo. Descentralizado del cantón Puebloviejo.	65
4.2.1. Creación de un departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social.	65
4.2.2. Postulados del desarrollo organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo.	65
4.2.3. Entidades que se encargan de la elaboración de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo.	66

4.2.4. Planificación de las necesidades y obras del cantón.	67
4.2.5. Investigaciones de las necesidades del cantón.	68
4.2.6. Financiamiento de los proyectos de investigación.	68
4.2.7. Disponibilidad de recursos para la implementación del departamento de investigación y desarrollo.	69
4.2.8. Colaboración con el departamento de investigación y desarrollo.	70
4.3. Entrevista aplicada al señor Alcalde del cantón Puebloviejo.	70
V. PROPUESTA	75
5.1. Título de la propuesta.	75
5.2. Antecedentes.	75
5.3. Justificación.	76
5.4. Síntesis del diagnóstico.	76
5.5. Objetivos.	77
5.5.1. General.	77
5.5.2. Específicos.	78
5.6. Beneficiarios.	78
5.7. Descripción de la propuesta	78
5.7.1. Estructura orgánica del Departamento de Investigación y Desarrollo.	79
5.7.2. Análisis y descripción de puestos.	83
5.7.3. Proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal.	85
5.7.4. Elaboración del manual de funciones y del manual de procedimientos.	88
5.7.5. Diseño del área donde funcionará el Departamento	116
5.7.6. Implementación de recursos técnicos, tecnológicos y materiales.	118
5.7.7. Evaluación económica y financiera.	123
5.8. Recursos: humanos, financieros y tecnológicos.	135
5.9.1. Humanos.	135
5.9.2. Tecnológicos.	135

5.9.3. Financieros.	135
5.10. Impacto.	136
5.11. Evaluación de la propuesta.	136
VI. DISCUSIÓN	138
VII. CONCLUSIONES	143
VIII. RECOMENDACIONES	145
IX. RESUMEN	147
X. SUMMARY	149
XI. BIBLIOGRAFÍA	152
ANEXOS	156

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadros	Pág.
1 Escalas de clima organizacional.	19
2 Población del cantón Puebloviejo.	34
3 Distribución de la población cantón Puebloviejo por parroquias.	34
4 Muestra.	57
5 ¿ Solicitud de mejoras barriales.	59
6 At Atención para solicitar obras.	60
7 Eficiencia en la atención de obras comunitarias.	60
8 Aprovechamiento de los recursos del cantón Puebloviejo.	61
9 Investigación de las necesidades de la población.	66
10 Economía de las comunidades puebllovejenses.	62
11 Necesidad de crear un Departamento de Investigación y Desarrollo Social.	63
12 Desarrollo comunitario.	64
13 Gestión Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo.	64
14 Creación de un Departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social.	65
15 Aplicación de los postulados del Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo.	66
16 Entidades que se encargan de la elaboración de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo	67
17 Planificación de las necesidades y obras del cantón.	67
18 Investigaciones de las necesidades de la población.	68
19 Financiamiento de los proyectos de investigación.	69
20 Disponibilidad de recursos para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo.	69

21	Colaboración con el Departamento de Investigación y Desarrollo.	70
22	Matriz de interrelación de funciones de las áreas municipales con el Departamento de Investigación y Desarrollo.	82
23	Recursos técnicos y tecnológicos.	118
24	Cronograma de mantenimiento de los equipos nuevos.	122
25	Inversión fija	123
26	Costos por sueldos del talento humano	125
27	Costos de operación anuales	126
28	Inversión total	126
29	Financiamiento	127
30	Monto de ahorro promedio por proyecto, en los diversos Departamento del Gobierno Seccional	127
31	Ingresos que generará el Departamento de I&D	128
32	Balance económico de flujo de caja	130
33	Tasa Interna de Retorno (TIR)	131
34	Valor Actual Neto (VAN)	133
35	Periodo de Recuperación de la Inversión (Pay Back)	133

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Pág.
1 Mapa del cantón Pueblo Viejo	51
2 Estructura orgánica propuesta del Departamento de Investigación y Desarrollo	80
3 Mapa de la provincia de Los Ríos	116
4 Microlocalización	116
5 Diseño propuesto para la oficina del Departamento de Investigación y Desarrollo	117
6 Diseño interno de la oficina del Departamento de Investigación y Desarrollo	117
7 Árbol de decisiones	119
8 Flujograma del proceso para la implementación de recursos técnicos y tecnológicos	121

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexos		Pág.
1	Encuesta dirigida a la ciudadanía del cantón Puebloviejo	157
2	Encuesta dirigida a los funcionarios del Municipio del cantón Puebloviejo	159
3	Guía de entrevista para el Señor Alcalde	161
4	Registros	162
5	Certificación de la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Puebloviejo.	170
6	Fotos de entrevista	171

I. INTRODUCCIÓN

Un modelo de organización y desarrollo, significa contar con recursos humanos, materiales y tecnológicos, con la capacidad suficiente de cumplir con los requisitos del producto o servicio, para maximizar la satisfacción de la población.

Ecuador, por estar considerado entre los países en vías de desarrollo, mantiene un déficit en cuanto a investigación y desarrollo se refiere, a tal punto que está considerado entre los 10 países que menor investigación y desarrollo realizan entre los países miembros de las Naciones Unidas, y en Sudamérica, porque el Estado ni los organismos seccionales han incentivado la formación de investigadores, mediante la inversión en proyectos, tanto de orden económico, como de orden social.

Los municipios son unidades básicas de la administración territorial, que gozan de autonomía, de acuerdo a la Constitución en vigencia, con la finalidad de que pueda administrar sus propios recursos, en función del desarrollo local de las comunidades a las que representan.

La inversión en investigación es uno de los ejes donde se asienta el fomento del desarrollo de la población a la que sirven los organismos seccionales, para lo cual su estructura organizacional debe permitirle ser generadora de progreso para sus comunidades, situación que puede alcanzarse mediante el empleo de las técnicas de Desarrollo Organizacional.

En el cantón Pueblo Viejo de la provincia de Los Ríos, se ha incrementado su población en los últimos años, esto significa que hay más demanda de los servicios básicos; educación, salud, vivienda, trabajo, vialidad, entre otros, dentro de sus parroquias más representativa está San Juan, la cual representa el 48% de la población total del cantón, y se encuentra ubicada en el sector rural.

En su estructura interna, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón en referencia, cuenta con 5 Direcciones: la Administrativa, Financiera, de Obras Públicas, Educación y la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente, a ésta última se le ha asignado la función de Promoción y Desarrollo Social y Organizacional, por encontrarse ligada al aspecto agrícola, que es el de mayor relevancia dentro de la economía de Pueblo Viejo.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo no dispone de un Departamento de Investigación y Desarrollo dedicado exclusivamente a la elaboración de proyectos, motivo por el cual, no ha podido adoptar los principios de Desarrollo Organizacional, menos aún mantener indicadores de desarrollo social, económico, tecnológico y humano, que puedan maximizar el nivel de satisfacción de la población, que todavía en pleno siglo XXI mantienen necesidades básicas insatisfechas y un bajo nivel de educación y cultura.

1.1. Planteamiento del problema

El problema de la ausencia de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo afecta a la comunidad del cantón, que requiere que se optimicen los servicios básicos y se exploten los recursos naturales y la creatividad del talento humano pueblense.

Por lo tanto, se pone de manifiesto la existencia del problema que genera un deficiente desempeño organizacional en el interior del Cabildo.

La presente investigación se limita al análisis del desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, detallando las causas y consecuencias que genera la problemática de la ausencia de un Departamento de Investigación y Desarrollo, para proporcionar la alternativa de solución más factible e incrementar los indicadores de desarrollo del cantón, por lo que se prevé que la implementación del referido Departamento en el

Cabildo, será la posible solución al problema, que permita evitar o minimizar los impactos negativos que genera su ausencia en la comunidad.

La ausencia del Departamento de Investigación y Desarrollo, no hace otra cosa que frenar el progreso del cantón, por cuanto se pierde de canalizar la asignación de recursos del Estado para proyectos de desarrollo productivo, comunitario y ambiental.

Las causas que generan el desarrollo pausado del cantón, se refieren al bajo nivel de crecimiento cultural, tecnológico y económico, ocasionado por la ausencia de planificación de proyectos, por la incorrecta evaluación en la ejecución de obras que generan desarrollo, consecuencia del desconocimiento de la Planificación y Evaluación de Proyectos de Desarrollo, motivo por el cual no existe un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

Las consecuencias del problema se pueden observar en los indicadores de desarrollo que se han estancado, porque el incremento poblacional trae como consecuencia mayores necesidades de servicios para las comunidades, que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón no puede suplir por la carencia de un responsable en la planificación y evaluación de proyectos de desarrollo.

1.2. Formulación del problema

¿Cómo incide en el progreso del cantón Pueblo Viejo de la provincia de Los Ríos la ausencia de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Municipal?

1.3. Delimitación del problema

La investigación se delimita de la siguiente manera:

- **Objeto de estudio:** Administración en Gestión Pública y Municipal.
- **Campo de acción:** Gestión Municipal.
- **Lugar:** Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.
- **Tiempo:** Año 2011, 12 meses.

1.4. Justificación y factibilidad

La implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, es importante porque beneficiará a la sociedad local, permitiéndole a la ciudadanía ser partícipes de su propio desarrollo, justificándose plenamente su realización. Por esta razón, es necesario el análisis del problema actual que ha generado bajos niveles de desarrollo social y económico en la población, a efecto de plantear una alternativa de solución que pueda reducir el impacto de la problemática.

De allí la importancia que tiene la investigación, porque puede ser adoptada por cualquier Gobierno Autónomo Descentralizado de otro cantón, sea de la provincia de Los Ríos o de cualquier región del país, de esta manera, se contemplará el desarrollo ligado al crecimiento poblacional, para que a medida que se incrementa el número de habitantes del cantón, el cabildo local pueda elaborar los proyectos que sirvan para cubrir las necesidades de las comunidades pueblavejenses y contribuir al progreso social y económico sostenido y sustentable.

Además, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, debe aprovechar las normativas establecidas en el Art. 388, de la Constitución del Ecuador 2008, que dictamina que el Estado destinará los recursos necesarios para la investigación científica, desarrollo tecnológico, la innovación mediante

la formación científica, la recuperación y desarrollo de saberes ancestrales y difusión del conocimiento.

En cuanto a su factibilidad, la investigación a llevarse a cabo está plenamente garantizada por cuanto se ha previsto contar con una serie de recursos (humano, materiales, económicos, técnicos, tecnológicos) e inclusive institucionales, como es el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo quien brindará toda la apertura para la ejecución de la investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. General

Establecer la factibilidad para la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo.

1.5.2. Específicos

- Realizar un diagnóstico para determinar las causas del bajo nivel de desarrollo económico y social del cantón.
- Establecer un estudio técnico, económico y financiero para la implementación del departamento.
- Diseñar la estructura del Departamento de Investigación y Desarrollo para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Puebloviejo.

1.6. Hipótesis

La creación del Departamento de Investigación y Desarrollo para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo es factible porque existe la necesidad de realizar investigaciones y proyectos de desarrollo.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Factibilidad

Luna y Chaves (2010). El estudio de factibilidad es el análisis de una empresa para determinar:

- Si el negocio que se propone será bueno o malo, y en cuales condiciones se debe desarrollar para que sea exitoso.
- Si el negocio propuesto contribuye con la conservación, protección o restauración de los recursos naturales y el ambiente.
- Factibilidad es el grado en que lograr algo es posible o las posibilidades que tiene de lograrse.
- Iniciar un proyecto de producción o fortalecerlo significa invertir recursos como tiempo, dinero, materia prima y equipos.
- Como los recursos siempre son limitados, es necesario tomar una decisión; las buenas decisiones sólo pueden ser tomadas sobre la base de evidencias y cálculos correctos, de manera que se tenga mucha seguridad de que el negocio se desempeñará correctamente y que producirá ganancias.
- Antes de iniciar el estudio de factibilidad es importante tener en cuenta que cualquier proyecto, individual o grupal, es una empresa.
- Comprender e incluir esto en el concepto de proyecto es muy importante para el desarrollo de criterios y comportamientos, principalmente si se trata de propiciar cambios culturales y de mentalidad.
- Esto incluye los conceptos de ahorro, generación de excedentes e inversiones, imprescindibles para desarrollar proyectos sostenibles.

La factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. Generalmente la factibilidad se determina sobre un proyecto.

El estudio de factibilidad, es una de las primeras etapas del desarrollo de un proyecto.

González (2005). El estudio incluye los objetivos, alcances y restricciones sobre el sistema, además de un modelo lógico de alto nivel del sistema actual (si existe). A partir de esto, se crea soluciones alternativas para el nuevo sistema, analizando para cada una de éstas, diferentes tipos de factibilidades; técnicas, económicas y operacional u organizacional.

2.1.1. Operacional.

Luna y Chaves (2010). Se refiere al hecho de que si trabajará o no el sistema si este se llega a desarrollar.

Ahumada (2000). La factibilidad operativa se refiere a que “debe existir el personal capacitado requerido para llevar a cabo el proyecto y así mismo, deben existir usuarios finales dispuestos a emplear los productos o servicios generados por el proyecto o sistema desarrollado”.

2.1.2. Técnica.

Luna y Chaves (2010). Factibilidad técnica que contendrá los fundamentos técnicos de las decisiones adoptadas y resumirá los resultados de la etapa.

Barrientos (2002). Sirve para hacer un análisis del proceso de producción de un bien o la prestación de un servicio. Incluye aspectos como: materias primas, mano de obra, maquinaria necesaria, plan de manufactura, inversión requerida, tamaño y localización de las instalaciones, forma en que se organizará la empresa y costos de inversión y operación.

2.1.3. Económica.

Un sistema puede ser factible desde el punto de vista técnico y operacional, pero sino es factible económicamente para la organización no puede ser implantado.

González (2005). Cuando hablamos de factibilidad se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados en un proyecto de investigación.

Baca (2000). La antepenúltima etapa del estudio es el análisis económico. Su objetivo es ordenar y sistematizar la información de carácter monetario que proporcionan las etapas anteriores y elaborar los cuadros analíticos que sirven de base para la evaluación económica. Comienza con la determinación de los costos totales y de la inversión inicial, cuya base son los estudios de ingeniería, ya que tanto los costos como la inversión inicial dependen de la tecnología seleccionada.

2.1.4. Financiera.

Sapig y Sapag (2007). La última etapa del análisis de viabilidad financiera de un proyecto es el estudio financiero, los objetivos de esta etapa son ordenar y sistematizar la información de carácter monetario.

Baca (2000). El objetivo de este tipo de factibilidad, consiste en ordenar y sistematizar la información de carácter monetario que proporcionan las etapas anteriores y elaborar los cuadros analíticos que sirven de base para la evaluación económica.

2.1.5. Análisis de la demanda.

Hernández (2001). Se entiende por demanda la cantidad de bienes y servicios que el mercado requiere o solicita para buscar la satisfacción de una necesidad específica a un precio determinado.

Baca (2000). Es medir cuales son las fuerzas que afectan los requerimientos del mercado con respecto a un bien o servicio, así como determinar la posibilidad de participación del producto del proyecto en la satisfacción de dicha demanda. La demanda es función de una serie de factores, como son la necesidad real que se tiene del bien o servicio, su precio, el nivel de ingreso de la población, y otros, por lo que en el estudio habrá que tomar en cuenta información proveniente de fuentes primarias y secundarias, de indicadores econométricos, etc.

El término demanda se puede definir como el número de unidades de un determinado bien y servicio que los consumidores están dispuestos a adquirir durante un período determinado de tiempo y según determinadas condiciones de precio, calidad, ingresos, gustos de los consumidores, etc.

2.1.6. Análisis de la oferta.

Vizcarra (2007). La oferta es la relación entre la cantidad de bienes ofrecidos por los productores y el precio de mercado actual. Gráficamente se representa mediante la curva de oferta. Debido a que la oferta es directamente proporcional al precio, las curvas de oferta son casi siempre crecientes. Además, la pendiente de una curva de oferta suele ser también creciente (es decir, suele ser una función convexa), debido a la ley de los rendimientos decrecientes.

Sapig y Sapag (2007). El término oferta se puede definir como el número de unidades de un determinado bien o servicio que los vendedores están dispuestos a ofrecer a determinados precios.

2.2. Factores que intervienen en la organización

Porter (2002). El análisis de la situación FODA, permitirá encontrar los potenciales de desarrollos de la empresa y sus vulnerabilidades” que hacen posible mejorar el servicio público, mediante la formulación de estrategias positivas para la institución; actualmente la organización presenta problemas en la generación de proyectos de investigación y desarrollo.

Abendaño y Benavides (2001). El posicionamiento en la matriz FODA nos señala hacia donde debemos dirigir nuestros esfuerzos para consistencia entre la organización posible y la estrategia posible.

2.2.1. Factores internos.

Vallejo (2005). Los ámbitos de análisis para la construcción de las fortalezas y debilidades pueden ser: capacidad directiva, capacidad competitiva, capacidad financiera, capacidad técnica, capacidad tecnológica, y capacidad del talento humano.

2.2.1.1. Fortalezas.

Guerrero (2006). Son las actividades y atributos internos de una organización que contribuyan y apoyan en el logro de los objetivos de una institución.

Son las características de una organización que la fortalecen y protegen de las amenazas provenientes del entorno. Para que la fortaleza se defina como tal debe tener una fuente de verificación, es decir debe ser justificable por el equipo de planeación.

Abendaño y Benavides (2001). Las fortalezas contribuyen al cumplimiento de la misión.

2.2.1.2. Debilidades.

Guerrero (2006). Son las actividades y atributos internos de una organización que inhiben o dificultan el éxito de una empresa.

Universidad Agraria del Ecuador (2002). Son los problemas o dificultades internos de la empresa que inhiben o dificultan su buen funcionamiento y obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos. Incluye también aquellos elementos internos que colocan a la empresa en situación de desventaja competitiva frente a otras empresas similares

Abendaño y Benavides (2001). Las debilidades también se pueden definir como las desventajas que provocan la vulnerabilidad de la organización.

Los problemas pueden ser de tres tipos:

- Problemas pequeños
- Problemas medianos
- Problemas grandes

Los problemas pequeños suelen ser coyunturales y su solución requiere de una actividad concreta.

Los problemas medianos se pueden dar a mediano plazo y su solución requiere de un proyecto específico.

Problemas grandes agrupan a un conjunto mediano de problemas, cuya solución requiere mediano y largo plazo, se les conoce además como NUDOS CRÍTICOS, su solución requiere de estrategias que deriven en la estructuración de proyectos y subproyectos.

2.2.2. Factores externos.

Vallejo (2005). Se refiere a la identificación de los factores exógenos, más allá de la organización, que condicionan su desempeño, tanto en sus aspectos positivos (oportunidades), como negativos (amenazas).

2.2.2.1. Oportunidades.

Abendaño y Benavides (2001). Se comprenden como las situaciones del entorno externo que pueden contribuir al desarrollo de la organización y que debe incluirse en las estrategias de mejora o ventaja competitiva.

Serna (2000). Son eventos, hechos o tendencias en el entorno de una empresa, elementos que podrían facilitar o beneficiar el desarrollo de ésta, si se aprovecha en forma oportuna y adecuada.

2.2.2.2. Amenazas.

Abendaño y Benavides (2001). Son aquellas acciones del medio externo que pueden entorpecer el desarrollo de la organización, e inclusive provocar su desaparición.

Serna (2000). Son características del ambiente externo que impiden alcanzar las metas estratégicas.

2.3. Estructura de un departamento de investigación y desarrollo

2.3.1. Departamento de investigación.

Fondo de Investigación Social para el Desarrollo Local (2010). Encargado de Investigar, analizar, documentar y sistematizar permanentemente la información de casos de pruebas piloto, metodologías y conocimientos con respecto a experiencias en diferentes áreas y temáticas (Género, ordenamiento

territorial, crecimiento económico local, etc.), orientadas a los esfuerzos de erradicar pobreza, y las realidades y dimensiones de la pobreza en el país, que son necesarios para diseñar nuevos instrumentos, programas y estrategias de trabajo para la erradicación de la pobreza.

2.3.2. Organización.

Domingo (2005). La organización de las empresas busca la ordenación (funcional y operativa, temporal y económica) de los recursos humanos y materiales: que optimiza la consecución de los objetivos perseguidos; bien sean para tipo tangible (beneficiarios), o de tipo intangible (prestigio, mercado).

Alonso (2003). Por organizar se entiende a la actividad orientada a crear un conjunto efectivo compuesto por partes que se relacionan entre si . Evidentemente la actividad organizativa y su total adecuación al momento , según características y circunstancias internas y externas que afectan el proceso ,correspondiente a la dirección de la empresa.

2.3.3. Funciones.

Galcerán (2000). La agrupación de actividades conduce a la creación de departamentos o áreas de actividad que deben tener un encargado que, a su vez, informe a los niveles superiores de la dirección. la pregunta común que se plantea el directivo, sea del nivel que sea, es: ¿cómo deben agruparse los deberes en tareas para que produzcan los mejores resultados y de un modo eficiente? Las secciones creadas pueden llamarse divisiones, oficinas, ramas, secciones, unidades o llevar cualquier otro nombre; sea cual fuere el nombre de la sección creada, este proceso se llama generalmente departamentalización.

2.3.4. Estructura orgánica.

Benjamín y Gómez (2002). Forma en que están ordenadas las unidades que componen una entidad administrativa y la relación que guardan entre sí sus unidades internas.

Dentro de la estructura orgánica se definen por lo tanto:

1. Principales puestos y unidades que dependen de ella.
2. Líneas de autoridad y responsabilidad.
3. Niveles jerárquicos.

2.3.5. Diseño de la organización.

Bohlander (2003). El diseño de la organización se refiere a la estructura total de misma. El doctor Rice piensa modificar la estructura básica de la Facultad de Dirección y Administración; el resultado de semejante esfuerzo será una nueva estructura de funciones y relaciones de autoridad, que él espera que canalizará el comportamiento de los individuos y grupos de la Facultad de Dirección de Empresas hacia niveles de desempeño más alto.

2.3.6. Organigrama.

Delgado – Ena (2008). Un organigrama es la representación gráfica de la estructura organizativa de una empresa o de cualquier otro tipo de organización. En él se reflejan los niveles y áreas de que consta la empresa, así como las relaciones jerárquicas y funcionales entre ellas.

El organigrama se representa a partir de un conjunto de figuras geométricas enlazadas entre sí a través de una serie de líneas. Cada una de estas figuras constituye un área de la empresa que puede ser una unidad, servicio o departamento. Pueden usarse como figuras geométricas rectángulos,

cuadrados, círculos, así como otras formas geométricas, aunque la más usual es el rectángulo horizontal.

En el interior de la figura geométrica pueden colocarse los nombres de cada puesto de trabajo, función y/o el nombre de la persona que lo desempeña. El nivel jerárquico viene representado por la situación de la figura geométrica, de forma que la figura representa el nivel.

2.3.7. Investigación y desarrollo.

Se abordará la Investigación y Desarrollo (I&D) desde el punto de vista del desarrollo organizacional y de las variables y elementos que intervienen.

2.3.7.1. Investigación.

La Investigación es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna (digna de fe y crédito), para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

Tamayo y Noriega (2010). Para obtener algún resultado favorable de manera clara y precisa, es necesario aplicar algún tipo de investigación, la investigación está muy ligada a los seres humanos y posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada, con gran eficiencia. La investigación tiene como base el método científico y este es el método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de observación, reglas para el razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

2.3.7.2. Desarrollo organizacional.

Proceso planeado que abarca la totalidad de la organización buscando la eficacia y la transformación cultural para asegurar la competitividad de la organización y sus empleados.

Mendoza (2000). El punto de partida del desarrollo organizacional es la credibilidad, la organización debe propender por una condición en la cual llegue a ser creíble en sus procesos, en sus productos y servicios. Creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad que no se agota en la puesta en marcha y terminación de un proceso, sino que pervive con la continuidad de la empresa, y se acrecienta en el tiempo.

2.3.7.3. Finalidad del desarrollo organizacional.

Se refiere a que la organización funcione como sistema y pueda tener un sello distintivo de hacer las cosas con excelencia a partir de sus propios procesos. El Desarrollo Organizacional pretende que haya un mejoramiento continuo y efectividad para funcionar y responder al cambio.

Mendoza (2000). "Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden, son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que técnicamente están en continuo avance y capacitación".

2.3.7.4. Aprendizaje para el desarrollo organizacional.

Mendoza (2000). La organización está llamada a promover un aprendizaje adaptativo, y al mismo tiempo un aprendizaje generativo. El primero busca que la organización se adapte a la realidad actual. El segundo mira a la organización como un ente que en la cual debe emerger la tensión creativa para alcanzar la visión, adoptar estrategias para cambiar la realidad.

En este proceso de aprendizaje se busca:

1. Saber más de sí, de los otros y del mundo.
2. Poder hacer algo que antes no podíamos
3. Tener una nueva habilidad o destreza.

4. Dejar de ser el tipo que uno era.

Esto implica una visión macroscópica, que permite ver la realidad sin descomponer el todo, ver él todo para saber situarnos, entender mejor y ser más eficientes.

Es necesario:

1. Tomar distancia.
2. Filtrar detalles.
3. Destacar grande componentes.
4. Mirar muy profundamente las interrelaciones.

Aguado (2000). Los sistemas abiertos no pueden vivir aislados, porque estos "mantienen así mismo, un continuo flujo de entrada y salida, un mantenimiento y sustentación de los componentes, no estando a lo largo de su vida en un estado de equilibrio químico y termodinámico, obtenido a través de un estado firme llamado homeostasis", por lo que "evitan el aumento de la entropía y pueden desarrollarse en dirección a un estado decreciente orden y organización.

Aguado (2000). El cambio organizacional tiene unas premisas que podemos enunciar en lo siguiente:

1. Todo cambio que se da en alguna parte la empresa afecta en su totalidad, se perciba o no por sus integrantes.
2. El cambio es un reto tanto humano como técnico.
3. La actitud de los directivos ante el cambio debe estar orientada a establecer y mantener el equilibrio en sus grupos y favorecer el ajuste de cada uno de sus integrantes, a las nuevas circunstancias.

4. Es de esperar que se presenten reacciones grupales ante el cambio, dado la adherencia que presentan algunos individuos a posturas predominantes en su grupo de trabajo, este aspecto debe ser entendido y manejado por la gerencia del desarrollo organizacional.
5. Cuando ocurre un cambio, el grupo busca el equilibrio intentando regresar al estado o situación anterior, percibido como una mejor forma de ser y/o hacer las cosas, pues cada presión a favor del cambio, alienta una contrapresión del grupo.
6. La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio. Ya que este puede llegar a parecer injustificado cuando la gente no cuenta con elementos para ver claramente que sus beneficios compensan sus costos económicos, psicológicos y sociales. Por lo tanto, cada cambio deberá basarse en un análisis costo / beneficio que tome en consideración todas sus implicaciones y deberá estar precedido por suficiente información para el personal.
7. Entre los implicados en el cambio, hay distintos niveles de tolerancia al estrés que el mismo produce. En todo caso, rebasar el umbral de tolerancia puede dañar la salud física y psicológica de los individuos.
8. La existencia de personas muy bien preparadas o muy inteligentes, no necesariamente significa que el grupo comprenderá y aceptará mejor el cambio. A veces sucede lo contrario, porque el grupo utiliza su capacidad para racionalizar o justificar los motivos de su resistencia al cambio.
9. Si el gerente como promotor del cambio hace que sus colaboradores participen activamente del proceso, logrará niveles de apertura y colaboración muy superiores a los que obtendría si únicamente se limitara a informarles acerca de los antecedentes, naturaleza y forma de implantación del cambio.

10. Aunque sea el gerente de desarrollo organizacional el que inicie los cambios, los resultados finales siempre dependen en gran medida de los colaboradores y su actitud hacia dicho cambio.

2.3.7.5. Clima organizacional.

Rivas (2002). La medida receptiva de los atributos organizacionales. Es el estado relativamente duradero del ambiente interno de una organización y el cual es experimentado por los miembros de esta influencia en el comportamiento de quienes lo conforman y puede ser descrito en términos de percepciones de un cierto grupo de características de la organización.

Aguado (2000). “Está constituido por las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una organización, que ya sea para bien o para mal inciden en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución”.

Cuadro 1. Escalas de clima organizacional

Nombre en Escala	Descripción
1. Desvinculación	Describe un grupo que actúa mecánicamente, que "no está vinculado" con la tarea que realiza.
2. Obstaculización	Se refiere al sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo.
3. Espíritu (Esprit)	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

4. Intimidad	Los trabajadores gozan de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como formal e impersonal. Describe una distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
6. Énfasis en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es altamente directiva, insensible a la retroalimentación.
7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.
8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer

bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

- | | |
|--------------------------------|---|
| 12. Riesgo | El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada? |
| 13. Cordialidad | El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales. |
| 14. Apoyo | La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo. |
| 15. Normas | La importancia percibida de metas implícitas y explícitas y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo. |
| 16. Conflicto | El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen. |
| 17. Identidad | El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu. |
| 18. Conflicto e inconsecuencia | El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente. |

19. Formalización	El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
20. Adecuación de la planeación	El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
21. Selección basada en capacidad y desempeño	El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más que en política, personalidad o grados académicos.
22. Tolerancia a los errores	El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Fuente: Rivas (2002).

2.3.7.6. Elementos para la investigación y desarrollo.

Rivas (2002). Este mide la modernidad de una empresa, una organización investiga sobre 2 elementos permanentes:

1. **Entorno:** Al fin de establecer la viabilidad. Todo entorno presenta un FODA: análisis de fortalezas, oportunidad, debilidades y amenazas, ya que este cambia de acuerdo a lo que se presente cada día.
2. **El Mercado:** Es el lugar de las transacciones. Se mueve de manera emocional.

2.3.7.7. Variables para la investigación y desarrollo.

Rivas (2002). La investigación y desarrollo se analiza desde el punto de vista de 6 variables:

- a. Oferta y demanda
- b. Aspectos macroeconómicos
- c. Orden público
- d. Los conocimientos que la gente tiene
- e. La legislación.
- f. Qué pasa con el producto interno bruto.

A su vez, estas 6 variables deben indicar de manera clara 3 aspectos básicos, que se los menciona a continuación:

1. **La Organización:** Una verdad que resulta clara es que las organizaciones no son lo que pretende ser, sino lo que la gente cree que son. Por eso hay que mirarse permanentemente a través de la competencia y mirarse en situaciones extremas, plantearse interrogantes, tales como: ¿Qué pasaría si existiera una empresa que hace lo mismo que usted?, lo importante en este aspecto es como responde la empresa a esas situaciones extremas.
2. **Investigar quién es el usuario:** A través de bases de datos del usuario, pues las organizaciones empiezan a perder clientes cuando no saben quién es el usuario. Hoy día muchas compañías trabajan con tendencias que privilegian el desarrollo para el cliente.
3. **Investigar sobre tendencias:** La tendencia es parte de lo que pasa y puede seguir pasando.

Estas etapas se desarrollan de acuerdo con las capacidades que tenga la organización.

2.3.7.8. Tipos de investigación.

Dentro del proceso de innovación se suele separar la que se considera propiamente como (I+D) y se desglosa a su vez en tres clases que son las siguientes: investigación básica, investigación aplicada y desarrollo tecnológico.

- **Investigación Aplicada. Tamayo y Noriega (2010)**, Consiste en trabajos originales que tienen como objetivo adquirir conocimientos científicos nuevos, pero orientados a un objetivo práctico determinado. Está muy ligada a la investigación básica a causa de que utiliza posibles resultados de ella y estudia métodos y medios nuevos para lograr su objetivo concreto. Los resultados que se obtienen son una gama de productos nuevos o incluso un número limitado de operaciones, métodos y sistemas.
- **Investigación Básica. Daft. (2005)**, Comprende todos aquellos trabajos originales que tienen como objetivo adquirir conocimientos científicos nuevos sobre los fundamentos de los fenómenos y hechos observables. En este tipo de trabajos se analizan propiedades, estructuras y relaciones, y su objetivo consiste en formular hipótesis, teorías y leyes. Sus resultados generalmente no pretenden lograr ningún objetivo lucrativo en concreto y se publican en revistas especializadas.
- **Desarrollo Tecnológico. Rivas (2002)**, Abarca la utilización de diferentes conocimientos científicos para la producción de materiales, dispositivos, procedimientos, sistemas o servicios nuevos, o mejoras sustanciales. Realiza trabajos sistemáticos basados en conocimientos existentes, procedentes de la investigación aplicada o de la experiencia práctica. Su primer objetivo es lanzar al mercado una novedad o una mejora concreta. Para realizar los ensayos, se hacen pruebas con prototipos o en una planta piloto, sin embargo hoy, se recurre cada vez más a la simulación por ordenador.

2.3.7.9. Gestión de proyectos.

La Gestión de Proyectos es un área del conocimiento que permite innovar, desarrollar mejoras tecnológicas y científicas, tanto en el ámbito económico como social, con el fin de generar desarrollo para las comunidades o para los usuarios de un producto o servicio.

Cevallos (2002). El Proyecto Social es el conjunto de actividades que se desarrollan en un sector y tiempo determinados, para propiciar la resolución de un problema o necesidad humana insatisfecha considerada como relevante y prioritaria para el Desarrollo humano de un determinado grupo, localidad o región.

Baca (2001). Cuando llega el momento de decidir sobre la adquisición de tecnología, se deben tomar en cuenta una serie de factores que afectan directamente a la elección.... a) Proveedores, b) Precio, c) Dimensiones, d) Capacidad, e) Flexibilidad, f) Mano de obra necesaria, g) Costo de mantenimiento, h) Consumo de energía eléctrica, i) Infraestructura necesaria, j) Equipos auxiliares, k) Costo de los fletes y seguros, l) Costo de instalación y puesta en marcha”.

Todo Municipio está en la obligación de generar proyectos de investigación que permitan mejorar los niveles de desarrollo de los habitantes del territorio en el cual se circunscribe, con el objeto de mejorar la calidad de vida de dicha población, que es el propósito final de los Municipios.

2.4 Municipio

2.4.1. Breve reseña histórica de los municipios.

Sánchez (2003). Los Municipios son las unidades básicas de la administración territorial en un país.

El Estado se organiza en un conjunto de entidades públicas, entre las cuales las más importantes tienen una base territorial, de modo que puede decirse que su territorio se estructura en municipios, provincias, regiones, Estados federados o comunidades autónomas, entidades que suelen gozar de autonomía para la gestión o administración de sus respectivos intereses. En un principio, el poder público contemplaba los municipios en su esencia física más primaria como pueblos o agrupaciones de edificaciones y habitantes cuyo gobierno se realizaba a través de autoridades asignadas, con la cooperación de personas elegidas por y entre los lugareños, y no eran considerados como corporaciones políticas ni administrativas.

En la Antigua Roma se formaron los Cabildos, los que tuvieron una participación importante dentro del periodo de la colonización del continente americano, en donde la implantación de los principios organizativos impuso la consideración sistemática de las entidades municipales como estructuras políticas y último peldaño en la administración y organización del territorio que no se diferenciaban del Estado mismo, pero que más adelante adquirieron plena autonomía.

El principal elemento de un municipio es la población o colectivo de personas físicas, delimitado de un modo objetivo por la posesión de un vínculo especial de pertenencia y relación con él y se origina por la residencia permanente o circunstancial en el término municipal o circunscripción territorial que lo delimita. Integran también la población municipal las personas que como tal aparecen en el padrón o registro municipal o en el listado de habitantes elaborado para su medición y control.

Sánchez (2003). Todos estos fenómenos se producen en función de criterios políticos que tienden a promover una mayor eficiencia en el logro de los respectivos intereses así como una mejora en la satisfacción de demandas y sus necesidades públicas.

Desde el punto de vista de la organización cobra un especial relieve el órgano de gobierno que lo rige, el denominado Ayuntamiento. A veces, los ayuntamientos de dos o más municipios acuerdan formar una sociedad, consorcio o mancomunidad para conseguir algún servicio específico como transportes, abastecimiento de agua u otros para conseguir mejoras en la satisfacción de las necesidades públicas.

Sánchez (2003). En algunas ocasiones, por razón de la mayor complejidad de la administración de un determinado municipio, se crea un régimen especial que muchas veces no es compatible con el sistema uniforme de organización de todos los municipios dentro de un Estado; cuando son más grandes se constituyen en áreas metropolitanas, o por el contrario, a causa de la organización en pequeña escala de un municipio y su escasa población, se crea lo que se llama régimen de consejo abierto, que se caracteriza por la inexistencia de órganos colegiados representativos de los electores, donde todos los vecinos se reúnen en una asamblea vecinal que resuelve sus propios problemas.

2.4.2. Concepto de municipio.

Laguna (2010). El municipio es una persona jurídica, en virtud de que tiene un patrimonio propio, posee autonomía para gobernarse y administrar, se integra por una población que habita en un territorio determinado, es la célula básica que conforma el tejido político, administrativo y territorial de las entidades federativas. La sociedad es un elemento sustancial del municipio, es la parte dinámica y vital del municipio; a través de un nexo causal entre gobierno-sociedad se construye el consenso, dando paso a mejores tomas de decisiones de los gobiernos municipales.

2.4.3. Funciones del municipio.

Laguna (2010). El servicio público es una actividad que realiza el gobierno en el ejercicio de la administración pública, para satisfacer las necesidades de la población, compensando así el pago de sus contribuciones como gobernados. "El servicio público es una actividad técnica, directa o indirecta, de la administración pública activa o autorizada a los particulares, que ha sido creada y controlada para asegurar la satisfacción de una necesidad colectiva de interés general, sujeta a un régimen especial de derecho público".

- a. "Agua potable, drenaje, alcantarillado, tratamiento y disposición de sus aguas residuales;
- b. Alumbrado público;
- c. Limpia y disposición de desechos;
- d. Mercado y centrales de abasto;
- e. Panteones;
- f. Rastro;
- g. Calles, parques, jardines y su equipamiento;
- h. Seguridad pública, en los términos del artículo 21 de esta Constitución, policía preventiva municipal y tránsito.
- i. Los demás que las legislaturas determinen según las condiciones territoriales y socio-económicas de los municipios, así como su capacidad administrativa y financiera".

2.4.4. Funciones de los Gobiernos Autónomos Descentralizados según el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial (COOTAD).

Artículo 28.- Gobiernos autónomos descentralizados.- Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados:

- a) Los de las regiones;
- b) Los de las provincias;
- c) Los de los cantones o distritos metropolitanos; y,
- d) Los de las parroquias rurales.

En las parroquias rurales, cantones y provincias podrán conformarse circunscripciones territoriales indígenas, afroecuatorianas y montubias, de conformidad con la Constitución y la ley. La provincia de Galápagos, de conformidad con la Constitución, contará con un consejo de gobierno de régimen especial.

Artículo 29.- Funciones de los gobiernos autónomos descentralizados.- El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas:

- a) De legislación, normatividad y fiscalización;
- b) De ejecución y administración; y,
- c) De participación ciudadana y control social.

2.4.5 Estructura Orgánica del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

2.4.5.1 Dirección administrativa.

2.4.5.1.1 Art.- 12- Son funciones principales de la Dirección Administrativa.

- a. **Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008)**
Personal: dirigir la administración de los sistemas de personal, en armonía con la base legal vigente.

- b. Documentación y archivo: Dirigir el sistema de: tramite, archivo y custodia de la documentación y correspondencia, recibida y enviada.
- c. Servicios Generales: Dirigir la administración de los servicios de: fotocopiado, uso de vehículos, transporte de personal: pago de los servicios de energía eléctrica, teléfono, fax; atender la limpieza, seguridad, consejería, entre otros.
- d. Dirigir el mantenimiento de: Instalaciones, muebles, maquinas y equipos de oficina, parque automotor, entre otros bienes.
- e. Participar en la contratación y dirigir la administración de los seguros contratados sobre bienes y servicios.
- f. Dirigir la administración de los contratos sobre servicios generales y tomar decisiones: sobre incumplimientos o cualquier tipo de novedad que se presente durante la vigencia.
- g. Responder por los planes, programas o proyectos y recursos asignados para su ejecución.
- l. Cumplir con las obligaciones asignadas en la ley de régimen Municipal y en otras normas legales que le asignen responsabilidades.

2.4.5.1.2 Departamentos que conforman la Dirección Administrativa:

Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).

1. Talento Humanos
2. Archivo
3. Aseo Urbano
4. Camal
5. Comisaría
6. Policía
7. Mercado
8. Cementerio.

2.4.5.2 Dirección Financiera.

2.4.5.2.1 Art.- 20- son funciones principales de la Dirección Financiera:

- a. **Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).**
Planificar, organizar, dirigir, controlar y establecer una eficiente administración de los recursos financieros y económicos del Municipio, en armonía con la Ley de orgánica de Administración Financiera y Control-LOAFYC y más disposiciones legales y normas sobre esta materia.
- b. Integrar los comités y comisiones a los cuales sea asignado o delegado o en los que se requiera su participación, certificar la disponibilidad de fondos en los procesos precontractuales y contractuales; y, en general, cumplir con las obligaciones y deberes que constan en la Ley de contratación pública, Ley de consultoría, Ley especial de contratación de proyectos de interés social; y, en los reglamentos de aplicación de dichos cuerpos legales.
- c. Actuar como agente de relación, de percepción, atender los reclamos, consultas y recursos interpuestos por los contribuyentes, dentro del ámbito de su competencia; ejercer la jurisdicción tributaria; y en general, cumplir con las obligaciones y deberes que constan en la ley de contratación Pública, Ley de Consultoría, Ley especial de contratación de Proyectos de interés social; y en los reglamentos de aplicación de dichos cuerpos legales.
- d. Responder por los planes, programas, proyectos y recursos asignados para su ejecución.
- e. Cumplir con las obligaciones asignadas en la Ley de Régimen Municipal y en otras normas legales que signen responsabilidades.

2.4.5.2.2 Departamentos que conforman la Dirección Financiera:

Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).

1. Presupuesto
2. Tesorería
3. Rentas

4. Contabilidad
5. Avalúos y Catastro
6. Bodega
7. Proveeduría.

2.4.5.3 Dirección de obras públicas

2.4.5.3.1 Art. 24- Son funciones principales de la Dirección de Obras Publicas.

- a. **Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).**
Coordinar la planificación, programación, diseño, construcción y realización de las obras públicas necesarias para el cantón.
- b. asumir las labores de coordinación, evaluación, seguimiento y fiscalización de las obras públicas del cantón, por la administración directa o a contrato.
- c. integrar y participar en las comisiones y comités a los que se ha asignado o delegado , participar en la preparación de documentos precontractuales, especificaciones técnicas y en general , cumplir con obligaciones establecidas en la Ley de Contratación Pública y su Reglamento.
- d. Emitir informes que le sean requeridos sobre asuntos de su competencia.
- e. Responder por los planes, programas o proyectos y recursos asignados para su ejecución.
- f. cumplir con las obligaciones asignadas en la Ley de Régimen Municipal, en los convenios de transferencias de funciones, en virtud de la aplicación de la Ley de Descentralización del Estado y de la Participación social.

2.4.5.3.2 Departamentos que conforman la Dirección de Obras Públicas:

Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).

- a. Vialidad
- b. Infraestructura Urbana

- c. Fiscalización
- d. Agua Potable y Alcantarillado
- e. Jefatura de Planeamiento y Desarrollo Urbano
- f. Parque automotor.

2.4.5.4. Dirección de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente

2.4.5.4.1. Art.- 38 son funciones principales de la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente.

- a) **Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).**
- b) Controlar el adecuado uso y destino de terreno y edificaciones asignadas por la comunidad cantonal.
- c) Organizar y dirigir eventos culturales, educativos, científicos artísticos y deportivos en beneficios de la comunidad cantonal.
- d) Coordinar acciones con los niveles directivos, ejecutivos y asesor, para fortalecer las acciones en el área, para implementar y evaluar planes y programas en relación a los requerimientos del Cantón.
- e) Organizar y dirigir programas de desarrollo comunitario, fomento al turismo, difusión y promoción de la actividad municipal, procurar la participación popular.
- d) Proporcionar apoyo legal y técnico según los requerimientos de la comunidad.

2.4.5.4.2. Departamentos que conforman la Dirección de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente:

Orgánico Funcional del Municipio del cantón Pueblo Viejo (2008).

- a. Gestión de Recursos
- b. Salud e Higiene
- c. Manejo de Desechos
- d. Unidad de Promoción Social y Organizacional
- e. Economía y Producción.

2.4.6. Datos de la población de Puebloviejo.

Puebloviejo es un cantón que pertenece a la provincia de Los Ríos, cuya población es de 34.200 habitantes, como se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Población del cantón Puebloviejo.

Áreas	Total	Hombres	Mujeres
Total	34.200	17.611	16.589
Urbana	9.125	4.614	4.511
Rural	25.075	12.997	12.078

Fuente: Gobierno Municipal del cantón Puebloviejo año 2010.

En cuanto a la distribución por parroquias en el cantón Puebloviejo, el área rural corresponde al 80% de la población del cantón, aproximadamente, siendo San Juan su principal parroquia rural, que tiene acerca del 50% de la población del cantón, como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Cuadro 3. Distribución de la población del cantón Puebloviejo por parroquias.

Parroquias	Total	Hombres	Mujeres
Total	34.200	17.611	16.589
Puebloviejo (Urbano)	9.125	4.614	4.411
Área Rural	25.075	12.997	12.078
Periferia	4.692	2.498	2.194
Puerto Pechiche	4.303	2.287	2.016
San Juan	16.080	8.613	7.467

Fuente: Gobierno Municipal del cantón Puebloviejo. Año 2010.

2.4.7. Organismos Seccionales.

Robbins. (2002). La organización es un sistema formal porque es un ente creado para un objeto, es diseñado estratégicamente para que cumpla las metas. Lo primero y fundamental de una organización debe ser el grupo de personas que la conforman”.

Hermida (2001). La organización como ente autónomo e independiente está basada en principios corporativos que la definen e identifican entre los cuales se encuentran:

- Deber ser: Esto nos responde al interrogante, ¿por qué existe la organización?
- Deber hacer: Misión, nos dice para qué existe la organización.
- Deber estar: Visión, nos orienta para saber hacia dónde vamos, con qué y cómo llegamos.

Todo deber está fundamentado en una ventaja nuclear (es aquello que solo la empresa puede brindar, es el conocimiento tácito de la empresa, el now how organizacional), la ventaja nuclear la crea la organización, esto nos da el principio de la realidad que corresponde al principio de la organización.

Los elementos permanentes que permiten las organizaciones (sistemas), son los siguientes:

- **Conceptos:** hace referencia a QUÉ SÉ. (La organización)
- **Valores:** Nos indica el QUÉ QUIERO HACER. Es el ideal que yo tengo con cada concepto, y cada concepto genera un valor. Los valores se convierten en fundamento para la organización
- **Percepciones:** En este aspecto abordamos el QUÉ DEBO SABER. Nos muestran si los valores se pueden cumplir o no.
- **Práctica:** Se analiza QUÉ PUEDO HACER. Es lo que yo puedo hacer sin cometer errores.

Velásquez. (2000). Un sistema es un conjunto de partes y objetos (elementos) que interactúan y que forman un todo o que se encuentran bajo la influencia de fuerzas en alguna relación definida. Toda organización es un sistema ya que esta hace posible la interrelación de un conjunto de elementos que permiten que estos sistemas se den. Estos pueden ser abiertos y cerrados.

Hermida (2001). Toda organización funciona sobre 4 causas:

- **Causa material:** Se entiende como el radio de operación de la organización y sobre que trabaja la organización y con qué trabaja la organización.
- **Causa eficiente:** Se aborda el interrogante ¿Quién trabaja sobre eso? Se pregunta y se da respuesta al perfil de las personas adecuadas para trabajar sobre la causa material.
- **Causa formal:** Resultado que se prevén con estos, se responde al interrogante ¿Qué sucederá con los radios operacionales organizacionales?
- **Causa final:** Se plantea y se responde al interrogante ¿para qué se hizo eso? Es necesario saber que lo que se hizo se va a aplicar en algún momento.

En las organizaciones el para qué, es el uso que se les va a dar a los resultados, y que ese uso sea el mejor. Es aquí donde aparece el concepto de ventaja competitiva.

2.4.7.1. Cultura organizacional.

La cultura es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartida en mayor o menor medida por los miembros de la organización, y que todos los miembros entrantes tienen que aprender y aceptar para ser aceptados como servidores de la empresa.

Fea (2002). La cultura también se define como el sistema de creencia que tiene el hombre para entender el mundo.

Ese sistema de creencias se determina a través de 6 puntos:

- **La mitología:** Es lo que el hombre sostiene ser, sin poder comprobar. Entre ellos figuran mitos sociales, religiosos, racionales, nacionales, regionales. A partir de estos mitos muchas veces se crean imaginarios colectivos.
- **La forma de hablar:** La forma de hablar dice mucho de las personas, en cuanto a su formación, proyección. En la forma de hablar algunas veces es posible leer el origen de la persona, su personalidad entre otros aspectos.
- **La comida:** El hombre es lo que come y cómo lo come, esto determina costumbres.
- **Vestuario:** Aquí se define que tan conservadora o liberal es la persona en términos conductuales y comportamentales.
- **Vivienda:** A partir de allí se determina cual es la construcción que hace una cultura de su mundo.
- **Sociabilización que tienen las personas:** Es la forma cómo comunican las cosas cotidianas, en dónde las comunican: en la casa, en la familia, en la calle, en las esquinas-cuadras, en el trabajo.

Hofstede (2000). Cultura es un conjunto integrado de pautas de comportamiento que comprometen nuestra manera de relacionarnos y nuestra manera de hacer las cosas, que es propio de un grupo social y se transmite a las generaciones futuras.

Hofstede (2000). La cultura puede abordarse desde dos aspectos:

- **Cultura objetiva:** Hace referencia al historial de la empresa, sus fundadores y héroes, monumentos y hazañas, ritos, ceremonias, artefactos, colores, símbolos arquitectura, señales, instituciones.
- **Cultura subjetiva:** Está dado por:
 - a. Supuestos compartidos – cómo pensamos aquí
 - b. Valores compartidos – En qué creemos aquí
 - c. Significados compartidos – cómo interpretamos las cosas
 - d. Entendidos compartidos – cómo se hacen las cosas aquí
 - e. Imagen corporativa compartida - cómo nos ven.

Mendoza (2000). Otros autores consideran la cultura como "un conjunto de valores y creencias comúnmente aceptados, conscientes o inconscientemente, por los miembros de un sistema cultural. Y un sistema cultural es aquel que se integra por el conjunto de valores y creencias que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas que se manifiestan dichos valores y creencias".

Pero ¿qué son las creencias? Son todas aquellas proposiciones o ideas reconocidas como verdaderas por los miembros de un sistema cultural, independientemente de su validez objetiva. Lo que las personas aceptan como cierto. No se ha logrado alcanzar uniformidad absoluta en las creencias, pero si ideas compartidas por la mayoría de sus miembros y serán estas las que dominen su cultura y le den el sello distintivo.

Los valores constituyen los ideales que se comparten y aceptan, explícita o implícitamente, lo integrantes de un sistema cultural y que por consiguiente influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, proporcionando parámetros que determinan qué conductas deben ser premiadas, y cuáles castigadas. En el sistema cultural tenemos que la cultura se constituye por los valores y creencias de las personas que forman parte de él, y un conjunto de manifestaciones culturales.

Las manifestaciones culturales son las expresiones o productos de un sistema cultural que reflejan las creencias y los valores básicos de sus miembros.

Mendoza (2000). Las manifestaciones culturales se clasifican así:

- **Manifestaciones conceptuales – simbólicas:** Son todas las maneras con las que se pretende explicar o representar, objetiva o subjetivamente, al hombre, al mundo, a lo suprasensible, y a las relaciones que se generan entre ellos. La ideología, la filosofía, la ciencia, el arte, el mito y la religión se ubican en esta categoría.
- **Manifestaciones conductuales:** Son las pautas de comportamiento y de interacción de los miembros del sistema cultural.
- **Manifestaciones estructurales:** Son aquellas que se dan de manera directa y pretenden asegurar el cumplimiento de los objetivos del sistema cultural. Incluyen el marco normativo, las relaciones de producción, la estructura de poder, las formas de operación y la estructura social.
- **Manifestaciones materiales:** Comprenden todos los recursos económicos, físicos y tecnológicos necesarios para la productividad y el bienestar de los miembros del sistema cultural.

Cuando entran en acción la cultura y las manifestaciones culturales, emerge una dinámica de realimentación, dado que la cultura se refleja en las manifestaciones culturales y las manifestaciones culturales a su vez nutren y enriquecen a la cultura.

En una organización reviste importancia el fortalecimiento de la cultura y sobre todo la cultura académica, en razón a que esta es una supercultura que respeta todas las subculturas y permite una discusión racional de los problemas y la aplicación de la inteligencia y el conocimiento para solucionar

conflictos. Esta cultura por su parte presenta unas pautas de comportamientos que responde a:

- Un modelo científico
- Cultura de la medición
- Concibe las teorías como hipótesis provisionales sometidas a la prueba del tiempo. Una buena teoría es aquella que se mantiene lo suficiente para conducir a otra teoría mejor.

2.4.7.2. Análisis de puestos.

Daft (2005). Se denomina Análisis de Puestos al “procedimiento a través del cual se determinan los deberes y naturaleza de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratadas para ocuparlas. Proporciona datos sobre los requerimientos del puesto que más tarde se utilizan para desarrollar las descripciones del puesto (lo que implica el puesto) y las especificaciones del puesto (el tipo de persona que se debe contratar para cubrirlo)”.

Como supervisor o gerente, por lo general se tratará de obtener uno o más de los siguientes tipos de información por medio de la realización de análisis de puestos:

- **Actividades del puesto.** Primero, por lo general se obtiene información sobre las actividades reales de trabajo desempeñadas tales como administración, secretaría, mantenimiento, cortar, galvanizar o pintar. codificación, limpieza, En ocasiones, tal lista indica también cómo, por qué y cuando un trabajador desempeña cada actividad.
- **Comportamientos humanos.** Podría reunirse información también sobre comportamientos humanos tales como sensibilidad, comunicación, toma de decisiones y escritura. En este punto se incluiría información referente a las

exigencias personales del puesto en términos de gasto de energía, caminar largas distancias y otros.

- **Máquinas, Herramientas, Equipo y Auxiliares utilizados en el trabajo.** Aquí se incluye información sobre los productos fabricados, los materiales procesados, el conocimiento que se maneja o se aplica (como física o derecho) y los servicios proporcionados (como asesorías o reparaciones).
- **Estándares de Desempeño.** También se reúne información con respecto a los estándares de desempeño (por ejemplo, en términos de cantidad, calidad o tiempo dedicado a cada aspecto del trabajo), por medio de los cuales se evaluará al empleado en ese puesto.
- **Contexto del puesto.** En este punto se incluye información referente a cuestiones como condiciones físicas del trabajo, horario del trabajo y el contexto social y organizacional; por ejemplo, en los términos de la gente con la que el empleado deberá interactuar normalmente. También podría incluirse aquí información referente a los incentivos financieros y no financieros que conlleva el empleo.
- **Requisitos de personal.** En resumen, por lo general se reúne información con respecto a los requisitos humanos del puesto tales como los conocimientos o habilidades relacionados con el mismo (educación, capacitación, experiencia laboral, etc.), así como los atributos personales (aptitudes, características físicas, personalidad, intereses, etc.) que se requieren”.

2.5. Marco legal

2.5.1. Normativas de la Constitución del Ecuador 2008.

El marco legal corresponde a diversos artículos de la Constitución de la República del Ecuador, referentes a la planificación del desarrollo que es garantía del Estado. Se cita las siguientes normativas constitucionales, como marco legal de la presente investigación:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

25. El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características.

2.5.1.1. Políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana.

Art. 85.- La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.

2.5.1.2. Participación en los diferentes niveles de gobierno.

Art. 100.- En todos los niveles de gobierno se conformarán instancias de participación integradas por autoridades electas, representantes del régimen dependiente y representantes de la sociedad del ámbito territorial de cada nivel de gobierno, que funcionarán regidas por principios democráticos. La participación en estas instancias se ejerce para:

1. Elaborar planes y políticas nacionales, locales y sectoriales entre los gobiernos y la ciudadanía.
2. Mejorar la calidad de la inversión pública y definir agendas de desarrollo.
3. Elaborar presupuestos participativos de los gobiernos.

Art. 275.- El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir.

Art. 276.- El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

1. Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución.
2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.
3. Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público
4. Recuperar y conservar la naturaleza y mantener un ambiente sano y sustentable que garantice a las personas y colectividades el acceso equitativo, permanente y de calidad al agua, aire y suelo, y a los beneficios de los recursos del subsuelo y del patrimonio natural.
5. Garantizar la soberanía nacional, promover la integración latinoamericana e impulsar una inserción estratégica en el contexto internacional, que contribuya a la paz y a un sistema democrático y equitativo mundial.
6. Promover un ordenamiento territorial equilibrado y equitativo que integre y articule las actividades socioculturales, administrativas, económicas y de gestión, y que coadyuve a la unidad del Estado.

7. Proteger y promover la diversidad cultural y respetar sus espacios de reproducción e intercambio; recuperar, preservar y acrecentar la memoria social y el patrimonio cultural.

2.5.2. Normativas del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial (2010).

En cuanto a las normativas del Código Orgánico de Ordenamiento Territorial en que se basa el presente proyecto, se citan las siguientes:

Artículo 53.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y, ejecutiva previstas en este Código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado municipal será la cabecera cantonal prevista en la ley de creación del cantón.

Artículo 54.- Funciones.- Son funciones del gobierno autónomo descentralizado municipal las siguientes:

- a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial cantonal, para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas cantonales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- b) Diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- c) Establecer el régimen de uso del suelo y urbanístico, para lo cual determinará las condiciones de urbanización, parcelación, lotización, división o cualquier otra forma de fraccionamiento de conformidad con la planificación cantonal, asegurando porcentajes para zonas verdes y áreas comunales;

- d) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y la gestión democrática de la acción municipal;
- e) Elaborar y ejecutar el plan cantonal de desarrollo, el de ordenamiento territorial y las políticas públicas en el ámbito de sus competencias y en su circunscripción territorial, de manera coordinada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, y realizar en forma permanente, el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
- f) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley y en dicho marco, prestar los servicios públicos y construir la obra pública cantonal correspondiente, con criterios de calidad, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad, solidaridad, interculturalidad, subsidiariedad, participación y equidad;
- g) Regular, controlar y promover el desarrollo de la actividad turística cantonal, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados, promoviendo especialmente la creación y funcionamiento de organizaciones asociativas y empresas comunitarias de turismo;
- h) Promover los procesos de desarrollo económico local en su jurisdicción, poniendo una atención especial en el sector de la economía social y solidaria, para lo cual coordinará con los otros niveles de gobierno;
- i) Implementar el derecho al hábitat y a la vivienda y desarrollar planes y programas de vivienda de interés social en el territorio cantonal;
- j) Implementar los sistemas de protección integral del cantón que aseguren el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales, lo cual incluirá la conformación de los consejos cantonales, juntas cantonales y redes de protección de derechos de los grupos de atención prioritaria. Para la atención en las zonas rurales coordinará con los gobiernos autónomos parroquiales y provinciales;
- k) Regular, prevenir y controlar la contaminación ambiental en el territorio cantonal de manera
- l) articulada con las políticas ambientales nacionales;

- m) Prestar servicios que satisfagan necesidades colectivas respecto de los que no exista una explícita reserva legal a favor de otros niveles de gobierno, así como la elaboración, manejo y expendio de víveres; servicios de faenamiento, plazas de mercado y cementerios;
- n) Regular y controlar el uso del espacio público cantonal y, de manera particular, el ejercicio de todo tipo de actividad que se desarrolle en él, la colocación de publicidad, redes o señalización;
- o) Crear y coordinar los consejos de seguridad ciudadana municipal, con la participación de la Policía Nacional, la comunidad y otros organismos relacionados con la materia de seguridad, los cuales formularán y ejecutarán políticas locales, planes y evaluación de resultados sobre prevención, protección, seguridad y convivencia ciudadana;
- p) Regular y controlar las construcciones en la circunscripción cantonal, con especial atención a las normas de control y prevención de riesgos y desastres;
- q) Regular, fomentar, autorizar y controlar el ejercicio de actividades económicas, empresariales o profesionales, que se desarrollen en locales ubicados en la circunscripción territorial cantonal con el objeto de precautelar los derechos de la colectividad;
- r) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad del cantón;
- s) Crear las condiciones materiales para la aplicación de políticas integrales y participativas en torno a la regulación del manejo responsable de la fauna urbana; y,
- t) Las demás establecidas en la ley.

Artículo 55.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado municipal.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley:

- 1) Planificar, junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad, el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de

ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural, en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad;

- 2) Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón;
- 3) Planificar, construir y mantener la vialidad urbana;
- 4) Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la ley;
- 5) Crear, modificar, exonerar o suprimir mediante ordenanzas, tasas, tarifas y contribuciones especiales de mejoras;
- 6) Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte terrestre dentro de su circunscripción cantonal;
- 7) Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley;
- 8) Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construir los espacios públicos para estos fines;
- 9) Elaborar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales;
- 10) Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la ley;
- 11) Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas;
- 12) Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentre en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras;
- 13) Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios; y,
- 14) Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

2.6. Definiciones conceptuales

2.6.1. Investigación Básica.

Tamayo y Noriega (2010). Comprende todos aquellos trabajos originales que tienen como objetivo adquirir conocimientos científicos nuevos sobre los fundamentos de los fenómenos y hechos observables. En este tipo de trabajos se analizan propiedades, estructuras y relaciones, y su objetivo consiste en formular hipótesis, teorías y leyes. Sus resultados generalmente no pretenden lograr ningún objetivo lucrativo en concreto y se publican en revistas especializadas.

2.6.2. Investigación Aplicada.

Tamayo y Noriega (2010). Consiste en trabajos originales que tienen como objetivo adquirir conocimientos científicos nuevos, pero orientados a un objetivo práctico determinado. Está muy ligada a la investigación básica a causa de que utiliza posibles resultados de ella y estudia métodos y medios nuevos para lograr su objetivo concreto.

2.6.3. Análisis de Puestos.

Daft (2005). Es el procedimiento a través del cual se determinan los deberes y naturaleza de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia), que deben ser contratadas para ocuparlas.

2.6.4. Organización.

Domingo (2005). Es un sistema formal porque es un ente creado para un objeto, es diseñada artificialmente para que cumpla la meta. Lo primero y fundamental de una organización debe ser el grupo de personas que la conforman.

2.6.5. Clima Organizacional.

Rivas (2002). Es la medida receptiva de los atributos organizacionales. Es el estado relativamente duradero del ambiente interno de una organización y el descrito en términos de percepciones de un cierto de grupo de características de la organización.

2.6.6. Cultura.

Fea (2002). Es un conjunto integrado de pautas de comportamiento que comprometen nuestra manera de relacionarnos y la forma de hacer las cosas, que es propio de un grupo social, y que se transmite a las generaciones futuras.

2.6.7. Proyecto Social.

Cevallos (2002). Es el conjunto de actividades que se desarrollan en un sector y tiempo determinados, para propiciar la resolución de un problema o necesidad humana insatisfecha, considerada como relevante y prioritaria para el desarrollo humano de un determinado grupo, localidad o región.

2.6.8. Desarrollo Organizacional.

Mendoza (2000). Es el esfuerzo planeado que cubre a la organización administrada desde la alta dirección, que incrementa la efectividad y la salud de la organización mediante la intervención deliberada en los procesos de la organización, utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta.

2.6.9. Desarrollo Tecnológico.

Mendoza (2000). Abarca la utilización de diferentes conocimientos científicos para la producción de materiales, dispositivos, procedimientos, sistemas o servicios nuevos, o mejoras sustanciales. Realiza trabajos sistemáticos

basados en conocimientos existentes, procedentes de la investigación aplicada o de la experiencia práctica. Su primer objetivo es lanzar al mercado una novedad o una mejora concreta.

2.6.10. Sistema.

Aguado (2000). Es un conjunto de partes y objetos (elementos) que interactúan y que forman un todo o que se encuentran bajo la influencia de fuerzas en alguna relación definida.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Localización y duración de la investigación

La presente investigación se realizó en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, provincia de Los Ríos, ubicado en las calles Fermín Chávez y Felipe Suarez Seminario cuyas coordenadas geográficas son: Latitud Norte 1°21'56" y Longitud Sur 1°41'30", con una duración de 365 días.

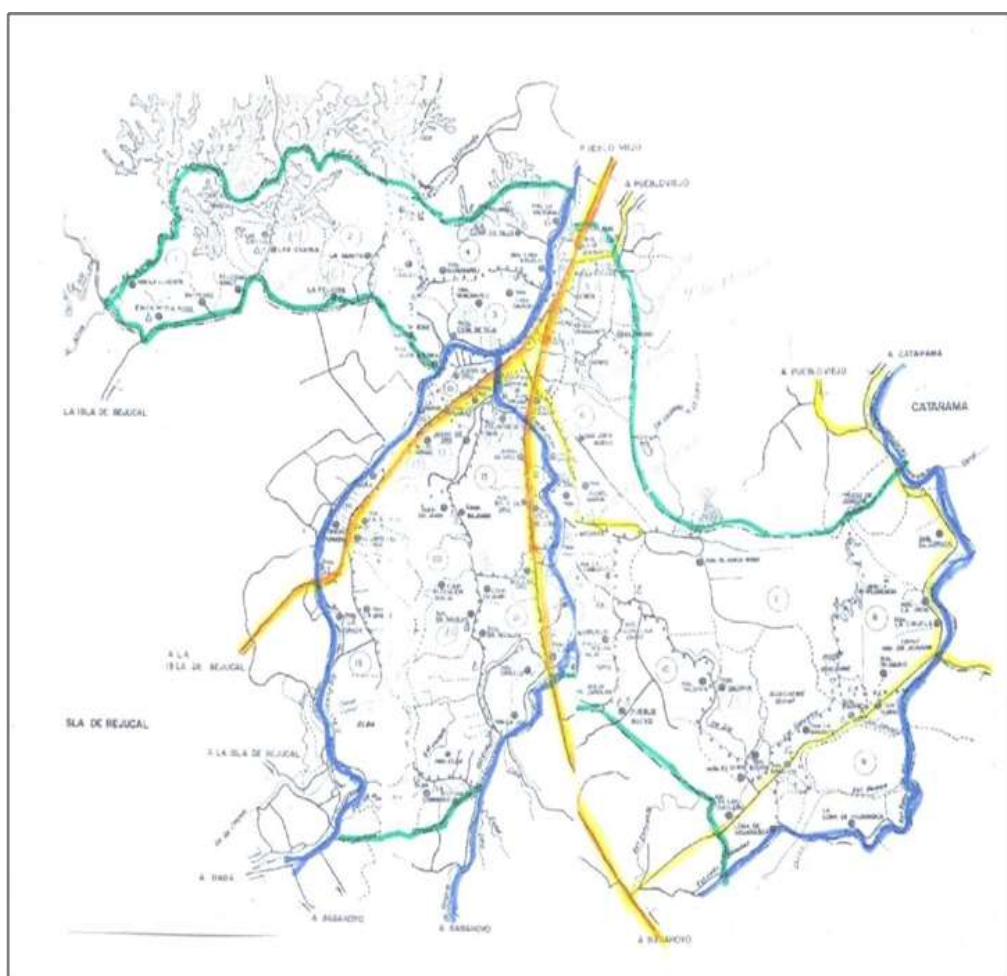


Figura 1. Mapa del cantón San Francisco de Pueblo Viejo.

Fuente: Cartografía del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pueblo Viejo.

3.2. Materiales y Equipos

Para la presente investigación se utilizaron los siguientes materiales y equipos.

Concepto	Cantidad
Materiales	
Lapiceros	4
Cuadernos	3
Grapas	50
Lápices	2
Carpetas	4
Anillados	7
Empastados	7
Libros	3
Copias	2.000
Discos Compactos	2
Equipos	
Computadora	1
Flash memory	1
Cámara	1
Calculadora	2
Impresora	1
Recurso Humano	1
Asesor	1
Encuestador	1

3.3. Tipo de Investigación

3.3.1. Descriptiva.

Mediante este tipo de investigación, se logró caracterizar el objeto de estudio, señalar sus características y propiedades, combinar con ciertos criterios de clasificación, ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en la investigación.

La descripción es uno de los subproductos de observación y es el umbral necesario para el establecimiento de explicaciones. Por esta razón a través de la observación de los datos del cantón Pueblo Viejo y de la estructura interna del Gobierno Autónomo Descentralizado, es posible caracterizar a dicha población y analizar los problemas del Cabildo, en cuanto a su desarrollo y de la localidad.

3.3.2. Bibliográfica.

Este tipo de investigación consistió en la recopilación de los datos, valiéndose del manejo adecuado de Leyes, libros, revistas, resultados de otras investigaciones, entrevistas, correspondientes al tema de la investigación y desarrollo en el campo de la Gestión Pública Municipal.

3.3.3. Campo.

Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones.

La investigación de campo es una modalidad utilizada en el presente proyecto, debido a que se realizó una encuesta a la comunidad del cantón Pueblo Viejo y entrevistas a las autoridades municipales, involucradas en la problemática, para conocer sus criterios, opiniones, acerca de la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo.

3.4. Métodos

3.4.1. Bibliográfico.

La utilización de este método, permitió obtener datos valiosos de varios textos, documentos e información del Internet, que contienen información acerca del tema referente a la investigación y desarrollo en la Gestión Municipal.

3.4.2. Analítico.

Este método permitió realizar un estudio objetivo de la Gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo y del nivel de satisfacción de la población, elementos que me servirán para el diagnóstico de la situación actual, que lleven a elaborar una propuesta que sirva para mejorar los indicadores de desarrollo social y económico de la población.

3.5. Fuentes

Se clasifican en primarias y secundarias:

3.5.1. Primarias.

Son fuentes que proporcionan datos de primera mano, las cuales se obtuvieron de la aplicación de las encuestas y entrevistas que se realizó a la comunidad local y las autoridades municipales, respectivamente.

3.5.2. Secundarias.

Son fuentes que proporcionarán datos acerca de cómo y en dónde encontrar la información, entre ellas citamos: los catálogos, libros y revistas, tesis y monografías, Internet, registros de las instituciones públicas como el INEC y el propio Municipio del cantón.

3.6. Técnicas e instrumentos de evaluación

Se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos:

- Observación de las características de la población y del Gobierno Autónomo Descentralizado local.
- Encuesta a la población del cantón Puebloviejo.
- Entrevista a las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo

3.6.1. Observación.

Se aplicó la observación como un medio de conocer y describir las características de los elementos de la investigación.

3.6.2. Encuestas.

La encuesta es el instrumento cuantitativo de investigación social mediante la consulta a un grupo de personas elegidas de forma estadística.

En la presente investigación se aplicó una encuesta a la población del cantón Puebloviejo y a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado, para conocer su criterio acerca de la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo (Anexo 1).

3.6.3. Entrevistas.

Es una conversación seria que tiene como propósito extraer información sobre un tema determinado, en cuyo cuestionario se debe realizar preguntas abiertas.

En la presente investigación se formuló una entrevista al señor alcalde, del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, para que dé su opinión acerca de la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo (Anexo 2).

3.7. Población y Muestra

3.7.1. Población.

Para determinar el universo y muestra a evaluar en la investigación, he tomado la población del cantón Pueblo Viejo, que asciende a 29.420 habitantes con ritmo de crecimiento de 2.4% anual, la Población Económica Activa es de 10128. Censo (2001) proyectado al 2010 es de 12.839 personas.

3.7.2. Muestra.

Se obtuvo de la aplicación de la siguiente fórmula:

n = Muestra

N = Población = 12839

$(e)^2$ = Error máximo admisible = 0,05

$$n = \frac{N}{(e)^2 (N - 1) + 1}$$

$$n = \frac{12.839}{(0,05)^2 (12.839 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{12.839}{(0,0025) (12.838) + 1}$$

$$n = \frac{12.839}{32,095 + 1}$$

$$n = \frac{12839}{33,095}$$

n = 388 habitantes

$$n = \frac{282}{(0,05)^2 (282 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{282}{(0,0025) (281) + 1}$$

$$n = \frac{282}{0.7025,+ 1}$$

$$n = \frac{282}{1.7025}$$

n = 166 Funcionarios

Cuadro 4. Muestra

Detalle	Población	Muestra
El Alcalde	1	1
Funcionarios	282	166
Población Económica Activa	12.839	388
Total	13.122	555

La muestra de la investigación es igual a 388 encuestas dirigidas a la población y 166 funcionarios municipales, mismos que fueron encuestados y además se entrevistaron al señor alcalde.

3.8. Procesamiento metodológico

El procesamiento de la información se realizará de la siguiente manera:

3.8.1. Recopilación de datos.

Para lo cual se ha utilizado la encuesta dirigida a la ciudadanía del cantón Pueblo Viejo y a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado de la localidad.

3.8.2. Análisis e interpretación de datos.

Para lo cual se tabuló la información recopilada de las encuestas, y se las graficó mediante el programa Excel, cada gráfico se interpreta, mediante un análisis de los mismos resultados.

3.8.3. Presentación de resultados.

Los resultados se presentan en cuadros y gráficos, utilizando el programa Microsoft Excel.

3.8.4. Informe de resultados.

Se emiten las conclusiones y recomendaciones del análisis.

3.8.5. Elaboración de la propuesta.

Fue estructurada con un plan de acción donde se determinará cada una de las funciones, objetivos y metas del departamento. Además se especificará el estudio técnico económico, financiero y análisis de puestos.

IV. RESULTADOS

4.1. Encuesta aplicada a la ciudadanía del cantón Puebloviejo

4.1.1. Solicitud de mejoras barriales

En el cuadro 5, se aprecia las respuestas sobre la pregunta 1 que dice acude al Gobierno Autónomo Descentralizado para solicitar mejoras en su barrio, el 79% de los usuarios manifiesta que si asiste a la municipalidad para solicitar mejoras en su barrio, mientras que el 21% de los ciudadanos dice que no realiza esta actividad.

Cuadro 5. Solicitud de mejoras barriales.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	306	79%
No	82	21%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.2. Atención para solicitar obras.

En el cuadro 6, se observa las respuestas de la pregunta 2 que expresa cuando va al Gobierno Autónomo Descentralizado a solicitar alguna obra es atendido; el 33% de los usuarios manifiestan que si son atendidos en su petición de obra, mientras que el otro 67% de la población indican que no son atendidos cuando van a solicitar alguna obra para su sector por el Cabildo.

Cuadro 6. Atención para solicitar obras.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	128	33%
No	260	67%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.3. Eficiencia en la atención de obras comunitarias.

El cuadro 7, muestra las respuestas de la pregunta 3 que dice considera usted que la atención a las obras comunitarias por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón son buena, regular o mala, el 44% de los usuarios califica como regular a la atención de las obras comunitarias por parte del Gobierno cantonal, mientras que un 43% de usuarios considera como buena la atención a la ciudadanía y el 13% de la población manifiesta que la atención es mala por parte del cabildo.

Cuadro 7. Eficiencia en la atención de obras comunitarias.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	167	43%
Regular	172	44%
Malo	49	13%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.4. Recursos del cantón Puebloviejo.

El cuadro 8, con respecto a la pregunta 4 que expresa en qué medida se aprovechan los recursos del cantón Puebloviejo, el 58% de la población expresa que existe poco aprovechamiento de los recursos del cantón, mientras que el 37% de la ciudadanía estima que si se utilizan en gran medida estos recursos, y el 5% de los usuarios indica que no se aprovechan en ninguna medida los recursos en mención.

Cuadro 8. Aprovechamiento de los recursos del cantón Puebloviejo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	144	37%
Poco	226	58%
Nada	18	5%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.5. Investigación de las necesidades de la población.

En el cuadro 9, se aprecia las respuestas de la pregunta 5 que indica cree usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo debe investigar las necesidades de la población, el 98% de los habitantes del cantón Puebloviejo estiman que el Gobierno local debe investigar las necesidades de la población, mientras que un 2% de la ciudadanía manifiestan que no es necesaria la investigación de las necesidades locales.

Cuadro 9. Investigación de las necesidades de la población.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	382	98%
No	6	2%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.6. Economía de las comunidades pueblvejenses.

En el cuadro 10, se aprecia las respuestas de la pregunta 6 que formula cree usted que el Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Pueblo Viejo debe investigar los recursos del cantón para mejorar la economía de sus comunidades para mejorar la economía de sus comunidades, el 98% de los habitantes del cantón estiman que el Gobierno Municipal debe investigar los recursos del cantón Pueblo Viejo, mientras que un 2% de la población no considera necesaria la investigación de los recursos para mejorar sus economías.

Cuadro 10. Economía de las comunidades pueblvejenses.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	382	98%
No	6	2%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.7. Necesidad de crear un Departamento de investigación y desarrollo social.

En el cuadro 11, se observa que las respuestas a la pregunta 7, que indica considera usted necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pueblo Viejo cree un departamento de investigación y desarrollo social, el 98% de la población del cantón, estiman que es necesario que el Gobierno Municipal cree un Departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social, mientras que el 2% de los habitantes, manifiestan que no es necesario que el Cabildo cuente con dicha área.

Cuadro 11. Necesidad de crear un Departamento de investigación y desarrollo social.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	382	98%
No	6	2%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.8. Desarrollo comunitario.

En el cuadro 12, se puede observar las respuestas de la pregunta 8, que dice el Departamento de Investigación debe generar desarrollo comunitario, el 98% de la población del cantón Pueblo Viejo estiman que con la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo el Gobierno municipal generará desarrollo comunitario, mientras que el 2% de los habitantes, opinan que el Departamento en mención no generará desarrollo para las comunidades locales.

Cuadro 12. Desarrollo comunitario.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	382	98%
No	6	2%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.1.9. Gestión Municipal.

En el cuadro 13, se aprecia las respuestas de la pregunta 9, que indica qué nivel de satisfacción siente usted con la Gestión Municipal, el 43% de la ciudadanía de Pueblo Viejo se sienten poco satisfechos con la Gestión Municipal, mientras que el 6% de los usuarios se siente insatisfecho con las actividades que realiza el Gobierno local, en contrapartida, el 40% de los usuarios manifiestan satisfacción con la Gestión Municipal y un 11 % de la población se sienten muy satisfechos con esta administración.

Cuadro 13. Gestión Municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	42	11%
Satisfecho	156	40%
Poco satisfecho	168	43%
Insatisfecho	22	6%
Total	388	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.2. Encuesta aplicada a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

4.2.1. Creación de un Departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social.

En el cuadro 14, se observa las respuestas de la pregunta 1, que dice considera usted necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo cree un departamento de investigación y desarrollo social, el 96% de los funcionarios del Gobierno Municipal consideran que es necesario que el Cabildo cree un Departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social, mientras que un 4% de los funcionarios municipales opinan que no es necesario la creación de esta área en la estructura organizacional.

Cuadro 14. Creación de un Departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	160	96%
No	6	4%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a la población

Elaborado por: La autora

4.2.2. Postulados del Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pueblo Viejo.

En el cuadro 15, se puede apreciar las respuestas de la pregunta 2, que indica se aplican los postulados del Desarrollo Organizacional en la elaboración de proyectos por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, el 57% de los funcionarios del Gobierno Municipal consideran que se aplican los postulados del Desarrollo Organizacional en la elaboración de proyectos por parte de la municipalidad, el 43% en cambio considera que el

Cabildo no cumple con los postulados de Desarrollo Organizacional, por la falta de la estructuración de un área dedicada de manera exclusiva a la formulación y evaluación de proyectos.

Cuadro 15. Aplicación de los postulados del Desarrollo Organizacional en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	95	57%
No	71	43%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del Municipio

Elaborado por: La autora

4.2.3. Entidades que se encargan de la elaboración de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo.

En el cuadro 16, se puede observar las respuestas de la pregunta 3, que dice, quién se encarga de la generación de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo, el 53% de los funcionarios del Gobierno Municipal consideran que varios Departamentos se encargan de elaborar proyectos en el Cabildo, mientras que el 35% le atribuye dicha función al Departamento de Obras Públicas y 12% de los colaboradores municipales le asignan esta función de elaboración de proyectos al Departamento de Planificación Urbana.

Cuadro 16. Entidades que se encargan de la elaboración de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pueblo Viejo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Planificación Urbana	20	12%
Obras Públicas	58	35%
Otros	88	53%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del municipio

Elaborado por: La autora

4.2.4. Planificación de las necesidades y obras del cantón.

En el cuadro 17, podemos apreciar las respuestas de la pregunta 4, que indica existe una planificación por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de las necesidades y obras del cantón, el 51% de los funcionarios del Gobierno Local consideran que la institución si planifica las necesidades y obras del cantón, mientras que el 49% de los colaboradores municipales expresan que no existe planificación para generar proyectos que suplan las necesidades y expectativas de la población local.

Cuadro 17. Planificación de las necesidades y obras del cantón.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	85	51%
No	81	49%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del municipio

Elaborado por: La autora

4.2.5. Investigaciones de las necesidades de la población.

En el cuadro 18, se puede apreciar las respuestas de la pregunta 5, que dice realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo investigaciones de las necesidades de la población, el 61% de los funcionarios del Gobierno Municipal consideran que la institución no realiza investigaciones de las necesidades de la población, mientras que el 39% de los servidores públicos municipales, manifiesta que la institución si realiza este tipo de investigaciones.

Cuadro 18. Investigaciones de las necesidades de la población.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	65	39%
No	101	61%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del municipio

Elaborado por: La autora

4.2.6. Financiamiento de los proyectos de investigación.

En el cuadro 19, se observan las respuestas de la pregunta 6, que dice el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo financia proyectos de investigación, el 61% de los funcionarios del Gobierno Local manifiestan que la institución no financia proyectos de investigación, mientras que el 39% de los servidores públicos municipales, indican que la institución si ha financiado proyectos de investigación para las comunidades locales.

Cuadro 19. Financiamiento de los proyectos de investigación.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	64	39%
No	102	61%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del municipio

Elaborado por: La autora

4.2.7. Disponibilidad de recursos para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo.

En el Cuadro 20, se puede apreciar las respuestas de la pregunta 7, que expresa dispone de recursos el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo, el 62% de los funcionarios del Gobierno Municipal consideran que la institución si dispone de recursos para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo, mientras que el 38% de los servidores públicos municipales manifiesta lo contrario.

Cuadro 20. Disponibilidad de recursos para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	103	62%
No	63	38%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del municipio

Elaborado por: La autora

4.2.8. Colaboración con el Departamento de Investigación y Desarrollo.

En el cuadro 21, se aprecia las respuestas de la pregunta 8, que dice colaboraría con el Departamento de Investigación y Desarrollo si el Gobierno Autónomo Descentralizado tomara la decisión de implementarlo, el 99% de los funcionarios del Gobierno Municipal tienen predisposición para colaborar con el Departamento de Investigación y Desarrollo si el Gobierno local tomara la decisión de implementarlo, mientras que el 1% de los servidores públicos, estima que no colaboraría con la decisión municipal de implementar un área que se dedique de manera exclusiva a la actividad de formulación y evaluación de proyectos ya que cada uno se debe encargar de realizar su actividad.

Cuadro 21. Colaboración con el Departamento de Investigación y Desarrollo.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	164	99%
No	2	1%
Total	166	100%

Fuente: Encuesta realizada a los funcionarios del municipio

Elaborado por: La autora

4.3. Entrevista aplicada al señor Alcalde del Cantón Puebloviejo.

1. ¿Cree usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado necesita un Departamento de Investigación y Desarrollo?

Sí, porque actualmente tiene una gran importancia la función de Investigación y Desarrollo en las empresas públicas y privadas, además que las normativas internacionales exigen la implementación de esta área en las instituciones y porque las funciones que deben realizar quienes integren esta sección del Cabildo, serán de mucho interés, no solo para la Gestión Municipal, sino

también para la población del cantón Puebloviejo, que anhela mayor desarrollo social y económico de sus comunidades.

Conclusión: La investigación es una de las actividades de mayor envergadura en la Gestión de los organismos seccionales, debido a que muchas instituciones de esta naturaleza en el mundo globalizado, han podido tener éxito con la implementación de un área exclusiva dedicada a la investigación como fundamento para la generación de desarrollo para las comunidades locales.

**2. ¿En qué medida cree que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo está generando proyectos de desarrollo?
¿Por qué?**

El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo está generando proyectos de desarrollo a través de diversos departamentos, así por ejemplo se han asfaltado vías, se está planificando obras públicas, como el agua potable y alcantarillo para beneficio de la población de la localidad, si bien es cierto falta mucho por hacer, se está avanzando hacia el progreso.

Conclusión: El Alcalde del cantón Puebloviejo estima que la generación de obras públicas está ligada íntimamente al desarrollo de la localidad. Sin embargo, de acuerdo a los resultados de la encuesta y a lo que manifiesta el propio burgomaestre, se puede manifestar que las obras que se encuentran ejecutándose actualmente no son suficiente para generar el desarrollo comunitario esperado por la población de la localidad.

3. ¿Cuál es la estrategia que debe utilizar el Gobierno Autónomo Descentralizado para generar un mayor desarrollo del cantón Pueblo Viejo?

Bueno, si estimo que se necesita un Departamento de Investigación y Desarrollo, pero no se debe inflar la burocracia del Gobierno local, sino que se debe fortalecer la función de investigación y desarrollo, para que este conformado por personal calificado y capacitado en dicha actividad, además de implementar los recursos que puedan maximizar la eficiencia de dicha tarea.

Conclusión: El burgomaestre se une a la opinión de la ciudadanía pueblvejense y a los funcionarios públicos que laboran en el Gobierno de la localidad, en que es necesaria la implementación de un área que se dedique exclusivamente a la formulación y evaluación de proyectos de desarrollo comunitario, como parte de la estrategia municipal que permita el crecimiento económico y social de la localidad

4. ¿Cuáles serán las ventajas y desventajas de contar con un Departamento de Investigación y Desarrollo?

Si se contara con un Departamento de Investigación y Desarrollo, el Gobierno local dispondrá de un área específica que se dedica a la elaboración y evaluación de proyectos de desarrollo, lo que incrementará la eficiencia de esta actividad, por tanto, no creo que habrá desventajas, salvo la resistencia al cambio por parte de los departamentos que estuvieron involucrados con dicha función y a los que ya no les competarán las mismas.

Conclusión: La implementación de un área dedicada a la formulación y evaluación de proyectos, beneficiará directamente al desarrollo de la localidad, sin que existan desventajas en la estructuración del Departamento de Investigación de Desarrollo propuesto, porque la resistencia al cambio, es un

fenómeno que está presente en todos los estamentos de las instituciones tanto públicas como privadas, pero que es factible de solucionar.

5. ¿Por qué el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo no tiene un Departamento de Investigación y Desarrollo?

Los Gobiernos de los cantones pequeños tienen dificultades de recursos económicos, técnicos, tecnológicos y humanos, esto imposibilita contar con una estructura organizacional de mayor fortaleza, priorizándose las áreas que son indispensables en la conformación de un Cabildo, como por ejemplo, Obras Públicas, Recolección de Desechos, Planificación Urbana, etc., a quienes se les ha encargado la generación de proyectos de desarrollo.

Conclusión: La estructura tradicional de los Gobiernos en la mayoría de las ciudades ecuatorianas, es la causa principal para que la autoridad máxima del Cabildo del cantón Pueblo Viejo no haya tomado la decisión de poner en marcha la estrategia de implementar un Departamento de Investigación y Desarrollo que se dedique de manera exclusiva a la formulación y evaluación de proyectos para el desarrollo de las comunidades locales

6. ¿Conoce alguna experiencia de un organismo seccional que tenga un Departamento de Investigación y Desarrollo y que haya mejorado su gestión para la ciudadanía y su cantón?

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados de los cantones más grandes, como Guayaquil y Quito, disponen de Departamento de Investigación y Desarrollo, por tanto, pueden generar grandes obras, como Túneles, puentes, centros comerciales, lugares turísticos, etc., que generan desarrollo para el cantón y maximizan el nivel de satisfacción de la ciudadanía, por tanto, ellos son el ejemplo más palpable en nuestro país.

Sin embargo, es necesario manifestar que los recursos económicos que generan estas grandes ciudades, es mayor que el que generan poblaciones pequeñas como Pueblo Viejo, donde se tendrá que trabajar mucho para mejorar

los niveles de desarrollo con base en la investigación y manteniendo la expectativa de un mayor apoyo estatal.

Conclusión: En efecto, las ciudades como Quito y Guayaquil, que si disponen de un Departamento de Investigación y Desarrollo que se dedica a la formulación y evaluación de proyectos que han generado desarrollo social y económico de sus comunidades, a través de la investigación de las necesidades de la población local, han tenido éxito en su gestión municipal, la cual ha sido reconocida por las comunidades de sus localidades, que los han premiado a sus Alcaldes con la reelección.

7. ¿Es factible implementar un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo?

Sí, porque existe infraestructura para implementar el Departamento de Investigación y Desarrollo, además, existen funcionarios capacitados dentro de la misma municipalidad que están laborando en otros departamentos, también se requerirá de la contratación de profesionales jóvenes con experiencia, que estén dispuestos a ser partícipes del desarrollo del cantón Pueblo Viejo. Es decir, que no se tendrá que realizar una inversión poderosa para implementar el Departamento de Investigación y Desarrollo.

Conclusión: El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo cuenta con un área donde puede funcionar el Departamento de Investigación y Desarrollo también en la actualidad el municipio tiene una casa antigua que fue reconstruida donde funciona las oficinas de la fiscalía funcionara el BNF. Y está ubicada diagonal al edificio del Cabildo, existen varias oficinas disponibles y una de estas también puede ser destinada como el área donde se ubique el Departamento de Investigación y Desarrollo, lo que facilitará su implementación, porque solo se requerirá financiamiento para su adecuación, dado que la infraestructura

V. PROPUESTA

5.1. Título de la propuesta

Implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo de la provincia de Los Ríos

5.2. Antecedentes

Según la investigación de campo realizada a la ciudadanía del cantón Puebloviejo, ellos han experimentado un alto nivel de insatisfacción con el servicio que ofrece el Gobierno de la localidad, que no ha generado proyectos para mejorar los niveles de desarrollo de las comunidades locales, lo que está impactando negativamente en la sociedad pueblOVEJESE, desmejorando el aspecto económico y su calidad de vida.

Los funcionarios del Gobierno de la localidad, corroboran el criterio de la ciudadanía, atribuyendo a la falta de un Departamento de Investigación y Desarrollo, la baja generación de proyectos, por tanto disminuyen los niveles de desarrollo del cantón, con la consecuente insatisfacción de la población.

El Alcalde de Puebloviejo, manifiesta en cambio, en una entrevista, que es necesario que se evalúe la propuesta de Implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno local, porque esta estrategia permitirá que exista un área exclusiva que se dedique a la atención de las necesidades de la población, teniendo funciones específicas para ello, contando con talento humano y recursos materiales, técnicos, tecnológicos y económicos, disponibles, que hacen factible la puesta en marcha de la propuesta.

5.3. Justificación

Esta propuesta es importante porque cumple con la expectativa de poder mejorar los niveles de desarrollo de la población, maximizar el nivel de satisfacción de las comunidades locales en lo inherente a la atención de sus necesidades y mejorar la calidad de vida de los habitantes pueblOVEJENSES, además brindará a la ciudadanía un marco de referencia para que pueda ser partícipe de su propio desarrollo y al Gobierno local le permitirá ser más eficiente en el servicio que ofrece a las comunidades.

Otras de las aportaciones prácticas de esta propuesta, es la elaboración de organigrama y manual de funciones, aplicando el método del análisis y descripción de puestos para la contratación del Talento Humano que formará parte de la estructura organizacional del Departamento de Investigación y Desarrollo, así como la utilización de las técnicas estadísticas, para la obtención de indicadores de las actividades que realice esta área.

Esta propuesta se dará a conocer a las autoridades municipales de la localidad, para que la analicen y consideren la factibilidad de la misma, es decir si cumple con los requerimientos y expectativas de la gestión de la institución pública.

5.4. Síntesis del diagnóstico

Habiéndose identificado que la ciudadanía del cantón Pueblo Viejo se encuentra insatisfecha, porque el Gobierno de la localidad no atiende de manera adecuada sus necesidades más imperiosas, lo que a criterio de los funcionarios públicos es ocasionado por la ausencia de un área específica destinada a la formulación, evaluación y ejecución de proyectos que impacten de manera positiva en los niveles de desarrollo social y económico de la población local, y, después de conocer las opiniones del Alcalde, que manifiesta que existen recursos disponibles para fomentar la investigación y desarrollo del cantón, se

ha planteado la propuesta de implementar un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno local.

Con la implementación de esta área, se deberá estructurar una organización adecuada, donde se definan las funciones y los procedimientos que debe realizar el Talento Humano, además de elaborar un presupuesto para la consecución de los recursos materiales, técnicos, tecnológicos y económicos, para fortalecer al Departamento propuesto, con la expectativa de mantener altos indicadores de eficiencia y de desempeño, fijándose como meta la maximización del nivel de satisfacción de la ciudadanía, beneficiaria directa del presente proyecto.

Para cumplir el último cometido en mención en el párrafo anterior, es necesario que se disponga de un sistema de retroalimentación, donde la ciudadanía califique el proceder del Departamento de Investigación y Desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, quien también deberá contar con un sistema que permita la evaluación del desempeño en dicha área y la determinación de la eficiencia en las actividades que esta sección realice, para lo cual serán necesarias la utilización de las herramientas que ponen a disposición las ciencias administrativas, la ingeniería y las estadísticas.

5.5. Objetivo

5.1.1. General.

Elaborar una propuesta para la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

5.1.2. Específicos.

- Desarrollar el marco organizacional y funcional para el Talento Humano del Departamento de Investigación y Desarrollo.
- Diseño de los manuales de funciones y de procedimientos del Departamento de Investigación y Desarrollo.
- Evaluación económica de la propuesta con base en indicadores financieros.

5.6. Beneficiarios

Mediante la propuesta para la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo, se beneficiará a los siguientes elementos:

- **Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo:** Porque mejorará la eficiencia y el desempeño de las actividades inherentes a la formulación, evaluación y ejecución de proyectos de desarrollo.
- **Ciudadanía del cantón Puebloviejo:** Porque se espera que mejore su nivel de satisfacción por la atención de sus necesidades más imperiosas, mejorando los niveles de desarrollo de las comunidades locales y su calidad de vida.

5.7. Descripción de la propuesta

La propuesta para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo, constará de los siguientes aspectos:

- Diseño de la estructura orgánica del Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto.
- Análisis y descripción de puestos.
- Proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal.

- Elaboración del Manual de Funciones, con base en los formatos del Ministerio de Relaciones Laborales.
- Elaboración del Manual de Procedimiento, con base en normativas para estructurar procedimientos.
- Diseño del área donde funcionará el Departamento.
- Listado de recursos (materiales, técnicos y tecnológicos).
- Evaluación económica.

Visión. – Que el Departamento de Investigación y Desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, perdure y se difundan sus actividades en todos los niveles, para maximizar el nivel de satisfacción de la ciudadanía en general y mejorar su calidad de vida, en el largo plazo.

Misión. – Mejorar el desempeño del Talento Humano e incrementar la eficiencia en las actividades del Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, para maximizar el nivel de satisfacción de la ciudadanía en general y mejorar su calidad de vida, con base en un modelo de desarrollo adecuado.

Política. – La propuesta de implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, quedará establecida en el Cabildo local y sus actividades serán difundidas a toda la población, para beneficio del Talento Humano que operará internamente y de la comunidad pueblvejense que espera maximizar su nivel de satisfacción en la atención a sus peticiones de desarrollo.

5.7.1. Estructura Orgánica del Departamento de Investigación y Desarrollo.

La estructura orgánica para el Departamento de Investigación y Desarrollo debe ser plana, donde el Director del área se comunique fácilmente y de manera oportuna con los miembros del propio Departamento y de las demás

secciones que forman parte del Cabildo, con quien debe interrelacionarse eficientemente.

Es recomendable que el Departamento de Investigación y Desarrollo reporte a un alto nivel, pero de ninguna manera es condicionante de un buen resultado.

El Director del Departamento de Investigación y Desarrollo, debe dirigir con autoridad técnica y moral el área propuesta, sin romper las líneas naturales del organigrama, debiendo planificar y controlar las actividades asignadas al Departamento con absoluta responsabilidad, velando por darle fortaleza a la institución y con afán de brindar servicio de calidad a la ciudadanía, considerando que su deber es proporcionar desarrollo económico y social a las comunidades puebllovejenses.

En el siguiente esquema se presenta el organigrama del Departamento de Investigación y Desarrollo.



- Planificar la actividad de elaboración de proyectos de desarrollo, de todos los Departamentos del Cabildo.

- b. Elaborar un cronograma general para la formulación y ejecución de proyectos de desarrollo.
- c. Coordinar con las demás áreas municipales, la ejecución del cronograma de proyectos.
- d. Realizar las investigaciones de campo, en las comunidades pueblvejenses, para determinar y priorizar necesidades básicas y urgentes, que han generado insatisfacción en la población.
- e. Mantener estadísticas que manifiesten todos los indicadores económicos y sociales de la población Pueblvejense.
- f. Realizar constantes proyecciones de los principales indicadores de la población.
- g. Formular ideas que generen proyectos de desarrollo.
- h. Elaborar proyectos de desarrollo social y económico, para beneficio de las comunidades.
- i. Receptar proyectos de desarrollo que generen las comunidades pueblvejenses.
- j. Aprobar los proyectos de desarrollo, para que se procede a ejecutarlos.
- k. Evaluar los proyectos de desarrollo, que sean generados por el Departamento de I&D y por las restantes áreas municipales, previo y posterior a su ejecución.
- l. Informar a los fiscalizadores, todo lo relacionado con la ejecución de proyectos de desarrollo.
- m. Mantener registros de todo lo relacionado con las actividades de formulación, evaluación, aprobación de proyectos y con su posterior ejecución y fiscalización.
- n. Mantener archivos de los proyectos elaborados, de los aprobados, de los ejecutados y del nivel de cumplimiento que hayan obtenido los proyectos durante su ejecución.
- o. Todas aquellas que hagan referencia a la formulación, evaluación, aprobación y ejecución de proyectos de desarrollo social y económico, que consten el Código de Ordenamiento Territorial (COOTAD).

Debido a que la estructura del Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto será plana, se considera la siguiente interrelación de funciones, con las restantes áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

Cuadro 22. Matriz de interrelación de funciones de las áreas municipales con el departamento de Investigación y Desarrollo.

Funciones I&D Dptos.	Planificación de proyectos	Formulación de proyectos	Evaluación de proyectos	Recepción de proyectos	Aprobación de proyectos	Fiscalización de proyectos	Archivo de proyectos
Planificación Urbana	X			X		X	X
Obras Públicas	X			X		X	X
Gestión de Recursos			X				
Financiero (Tesorería)					X	X	
Entrenamiento Tecnológico y Ambiental		X					
Salud e Higiene	X			X			X
Manejo de Desechos	X			X		X	X
Unidad de Promoción Social y Organizacional	X			X			X
Economía y Producción	X			X		X	X

Elaborado por: La autora

El Departamento de Investigación y Desarrollo se interrelacionará con las diferentes áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, a través de sus principales personeros, con el fin de ejecutar proyectos que mejoren los niveles de desarrollo de la localidad y que fortalezcan la preparación y la unidad del Talento Humano que forma parte de las Unidades del Gobierno local.

5.7.2. Análisis y descripción de puestos

Para la contratación del personal que formará parte del Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto, se debe utilizar la técnica del análisis y descripción de puestos.

La descripción y el análisis de puestos están estrechamente relacionados en sus finalidades y en el proceso de obtención de datos, se diferencian entre sí, porque la descripción se orienta al contenido del cargo (qué hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace y porqué lo hace), en tanto el análisis pretende estudiar y determinar los requisitos de calificación, las responsabilidades implícitas y las condiciones que el cargo exige para ser desempeñado de manera adecuada.

Este análisis es la base para evaluar y clasificar los puestos de trabajo, con el propósito de compararlos. La descripción del puesto es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás puestos de la empresa; es la enumeración detallada de las funciones o tareas del puesto (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las funciones o tareas (cómo lo hace) y los objetivos de puesto (porqué lo hace).

Básicamente, es hacer un inventario de los aspectos significativos del puesto y de los deberes y las responsabilidades que comprende. Es necesario describir un cargo, para conocer su contenido.

En el presente caso, se realiza la siguiente descripción del puesto:

A) Descripción del puesto: Director de Proyectos:

• Funciones que desempeñará:

- a) Planificación de las actividades del Departamento I&D, mediante cronogramas.
- b) Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos.
- c) Rendición de cuentas ante la Autoridad Municipal.

- d) Aprobación de proyectos que cumplan los requisitos establecidos por el Cabildo.
- e) Control de las actividades departamentales.
- f) Emisión de informes de proyectos ejecutados.
- **Objetivo del puesto:** Evaluar y aprobar los proyectos de desarrollo económico y social formulados en el Departamento, para procurar la maximización del nivel de satisfacción y el progreso sostenido de las comunidades del cantón Pueblo Viejo.

B) Descripción del puesto: Asistente de Proyectos:

- **Funciones que desempeñará:**
 - u) Asistencia en la planificación de las actividades departamentales.
 - v) Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos.
 - w) Asistencia en el control de las actividades departamentales.
 - x) Análisis y emisión de informes de proyectos por ejecutar y ya ejecutados.
- **Objetivo del puesto:** Asistir a la Dirección del Departamento de Investigación y Desarrollo, en la evaluación de proyectos de desarrollo económico y social, para darle mayor dinamismo y celeridad a los trámites y demandas de los usuarios.

C) Descripción del puesto: Secretaria:

- **Funciones que desempeñará:**
 - a) Atiende a funcionarios o a usuarios que demandan los servicios del Departamento.
 - b) Lleva el orden de la documentación del Departamento.
 - c) Recibe llamadas telefónicas, oficios, memos.
 - d) Cotiza materiales necesarios para el Departamento.
- **Objetivo del puesto:** Recibir y dar información al público en general acerca de las actividades que realiza el Departamento de Investigación y Desarrollo, además de llevar el orden administrativo en dicha área.

D) Descripción del puesto: Técnicos de Proyectos:

- **Funciones que desempeñará:**

- a) Elaboración de proyectos de desarrollo económico y social.
- b) Coordinación con las demás áreas municipales, para la elaboración de proyectos de desarrollo.
- c) Brindar ayuda a la ciudadanía para la elaboración de proyectos.
- d) Interpretación de la información que le proporcionan el personal de campo.
- e) Medición de los parámetros de cumplimiento de los proyectos en ejecución.
- f) Reportes de proyectos ejecutados.

- **Objetivo del puesto:** Elaborar y colaborar con la evaluación de los proyectos de desarrollo económico y social, para procurar la maximización del nivel de satisfacción y el progreso sostenido de las comunidades del cantón Pueblo Viejo.

5.7.3. Proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal

Posterior a la descripción y análisis del puesto, se deben realizar los pasos del reclutamiento de dicho colaborador, siguiendo los pasos del proceso de selección de recurso humano.

El **reclutamiento** es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo.

La búsqueda del colaborador que mejor satisfaga los requerimientos de los puestos requeridos en el Departamento de Investigación y Desarrollo, inicia con la colocación de un aviso en un medio masivo escrito de información pública, para que acudan los interesados por ocupar los cargos en el área propuesta para el I. Municipio del cantón Pueblo Viejo.

En el **proceso de selección** existen algunas variantes en cuanto a los pasos específicos del proceso de selección. La entrevista de un candidato a un puesto de nivel intermedio u operativo, por ejemplo, puede ser relativamente simple en comparación con las rigurosas entrevistas a las que deben ser sometidos los aspirantes a ocupar un puesto ejecutivo de alto nivel.

Aún así, la siguiente descripción general es representativa del proceso que comúnmente se sigue en la mayoría de los casos:

- a) Recepción de carpetas de aspirantes.** – Las carpetas son receptadas por la sección de Personal o de Recursos Humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Pueblo Viejo, donde son colocadas en orden alfabético.
- b) Selección de carpetas de aspirantes.** – Se preselecciona a aquellos aspirantes que cumplen con el perfil de los diversos puestos de trabajo, requeridos para que formen parte del Departamento de Investigación y Desarrollo propuesta para la institución.
- c) Perfil del puesto:** El perfil del puesto para las jerarquías más altas del Departamento de Investigación y Desarrollo, como son el Director del área, Técnicos de Proyectos, es el siguiente:
 - Título de Administración en Gestión Pública y Municipal o ramas afines, con mención en Proyectos.
 - Sexo masculino o femenino.
 - Preferiblemente con experiencia (3 años para el Director y 2 años para los Técnicos).
 - Conocimientos del Idioma Inglés y de Computación.
 - Con deseos de superación.
 - Aspiraciones a incrementar su salario, conforme al cumplimiento de metas institucionales.
 - Tiempo completo.

Para los perfiles de las jerarquías más bajas, como el caso del Asistente, la Secretaria y los demás funcionarios del Departamento de Investigación y Desarrollo, se requerirá cumplir con el siguiente perfil profesional.

- Estudios Superiores (mínimo 3 años) o Título de Tecnología de Administración en Gestión Pública y Municipal o ramas afines.
- Sexo masculino o femenino.
- Preferiblemente con experiencia de 1 año.
- Conocimientos básicos del Idioma de Inglés y de Computación.
- Con deseos de superación.
- Aspiraciones a incrementar su salario, conforme al cumplimiento de metas institucionales.
- Tiempo completo.

d) Entrevistas de Selección. – Prácticamente todo el Talento humano contratado se entrevista con una o más personas. Pero a pesar de su extendido uso, las entrevistas son un medio válido y confiable para la selección de personal. Distintos entrevistadores pueden ponderar o interpretar de diferente manera la información obtenida por esta vía.

e) Pruebas de Idoneidad. – El propósito básico de la aplicación de pruebas de idoneidad es obtener información sobre las candidatas que permita prever sus probabilidades de éxito en su cargo. Entre los beneficios de las pruebas están la posibilidad de detectar por este medio a la persona más indicada para ocupar un puesto, la obtención por parte del candidato de un alto grado de satisfacción laboral y la reducción del índice de rotación. Otras pruebas de aplicación que pueden utilizarse son las siguientes:

1. Pruebas de inteligencia.
2. Pruebas de habilidad y aptitud.
3. Pruebas vocacionales.
4. Pruebas de personalidad.

f) Contratación de Personal: Es formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la institución.

g) Capacitación del Personal contratado: Se ofrecerá un adiestramiento para el personal contratado, previo a ejercer sus funciones en los diversos puestos de trabajo, la cual será proporcionada por la sección de Personal o Recursos Humanos del Cabildo, en conjunto con los Jefes de Área que se

vayan a interrelacionar directamente con el Departamento de Investigación y Desarrollo, que informarán adecuadamente al personal contratado acerca de las exigencias del puesto de trabajo.

En el siguiente subnumeral se procederá a la elaboración del Manual de Funciones.

5.7.4. Elaboración del Manual de Funciones y del Manual de Procedimientos

El manual de funciones para el Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto, tiene su base en los formatos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, para la estandarización de este tipo de documentación, que puede servir de referencia para los procesos de análisis y descripción de puestos, así como para el reclutamiento, selección y contratación del personal.

El Manual de Funciones del Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, se presenta en las siguientes páginas de este sub-numeral.

MANUAL DE FUNCIONES

Director del Departamento de Investigación y Desarrollo.

1. Datos de identificación:

Institución:	Gobierno Autónomo Descentralizado de Puebloviejo	Unidad:	Investigación y Desarrollo
Puesto:	Director del Departamento. I&D		Código:

Nivel: 2	Puntos:
Grupo Ocupacional: Directivo	Grado:
Rol del Puesto: Dirección del Departamento de Investigación y Desarrollo	

2. Misión del puesto:

Evaluar y aprobar los proyectos de desarrollo económico y social formulados en el Departamento, para procurar la maximización del nivel de satisfacción y el progreso sostenido de las comunidades del cantón Pueblo Viejo.

3. Actividades del puesto:

Ítem	Actividades del puesto
1	Planificación de las actividades del Departamento. I&D, mediante cronogramas
2	Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos
3	Rendición de cuentas ante la Autoridad Municipal
4	Aprobación de proyectos que cumplan los requisitos establecidos por el Cabildo
5	Control de las actividades departamentales
6	Emisión de informes de proyectos ejecutados

4. Interfaz del puesto

Internamente con el Asistente, Secretaria, Técnicos, Digitadores, y personal de campo del Departamento de Investigación y Desarrollo y con el personal de diferentes áreas municipales.

Actividades esenciales	Interfaz
	Nombres de las unidades, puestos, clientes, usuarios o beneficiarios <u>directos</u> de la actividad.
Planificación de las actividades del Departamento. I&D, mediante cronogramas	Con el asistente y la secretaria del Departamento. I&D

Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos	Con Secretaría de I&D, Planificación Urbana, Obras Públicas, Presupuesto, Proveduría, etc.
Rendición de cuentas ante la autoridad municipal	Con el Alcalde y los Concejales
Aprobación de proyectos que cumplan los requisitos establecidos por el Cabildo	Con los Técnicos, Asistente y la comunidad
Control de las actividades departamentales	Con el Asistente, Técnicos, Digitadores y Personal de campo
Emisión de informes de proyectos ejecutados	Con el Asistente y la Autoridad Municipal responsable

5. Conocimientos requeridos:

Actividades esenciales	Conocimientos
Planificación de las actividades del Departamento I&D, mediante cronogramas	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimiento de programas Word, Excel y Project
Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimiento de la Constitución del Ecuador, COOTAD. Conocimiento de programas Word, Excel y Project
Rendición de cuentas ante la Autoridad Municipal	Conocimiento de análisis financiero Conocimiento de programas Excel y Power Point.
Aprobación de proyectos que cumplan los requisitos establecidos por el Cabildo	Conocimiento de Desarrollo Organizacional y de la Teoría de Decisiones
Control de las actividades departamentales	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines
Emisión de informes de proyectos ejecutados	Conocimiento de programas Word, Excel, Power Point y Project

6. Instrucción formal requerida:

Nivel de Instrucción Formal	Especifique el número de años de estudio o los diplomas / títulos requeridos	Indique el área de conocimientos formales (ejemplo, administración, economía, etc.).
Título de Tercer Nivel	6	Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines

7. Experiencia laboral requerida:

Dimensiones de Experiencia	Detalle
Tiempo de experiencia	3 años
Especificidad de la experiencia	Departamento de Investigación y Desarrollo
Contenido de la experiencia	Área de Gestión Pública y Municipal o afines

8. Destrezas técnicas (específicas) requeridas:

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja
HABILIDAD ANALITICA	Capacidad para la evaluación de proyectos de desarrollo. Capacidad para analizar e interpretar resultados de la evaluación de proyectos de desarrollo. Habilidad para la toma de decisiones.	X		
ORGANIZACIÓN Y RECOPIACION DE LA INFORMACION	Clasificación e identificación de necesidades insatisfechas de la población. Manejo de los programas informáticos Microsoft Word, Excel, Power Point y Project.	X		
MANEJO DE RECURSOS MATERIALES	Utilizar correctamente los equipos y accesorios y materiales asignados para sus funciones		X	

9. Destrezas / Habilidades Conductuales (Generales):

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja

TRABAJO EN EQUIPO	Trabajar de manera coordinada con las demás áreas	X
INICIATIVA	Predisposición de actuar proactivamente	X
FLEXIBILIDAD	Adaptación de trabajo con Asistente, Técnicos, y personal relacionado con el Dpto. I &D, en varias situaciones.	X
INTERRELACION CON LOS DEMAS	Facilidad de expresión	X
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	Predisposición para trabajar incluso fuera de las horas laborales	X

Sujetarse al Catálogo de Competencias Conductuales:

10. Requerimientos de selección y capacitación

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liste los conocimientos		
Administración de Empresas Públicas	X	X
Conocimientos básicos de computación	X	X
Conocimientos básicos de idioma Inglés	X	X
Metodología de la investigación	X	X
Desarrollo Organizacional	X	X
Manejo de recursos materiales y comunicación activa		X
Relaciones humanas		X
<u>Liste la instrucción formal</u>		
Profesional en Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines	X	
Liste el Contenido de la Experiencia		
REQUERIDA (3 años)	X	
Liste las Destrezas Técnicas y Conductuales		
Habilidad Analítica	X	

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Organización y recopilación de la Información		X
Manejo de recursos materiales	X	X

11. Valoración del puesto

COMPETENCIAS				COMPLEJIDAD DEL PUESTO		RESPONSABILIDAD	
Instrucción formal	Experiencia	Habilidades Gestión	Comunicación	Condiciones de trabajo	Toma de decisiones	Rol del puesto	Control de resultados
TOTAL:							

ELABORADO

☒

REFORMADO

☐

REVISADO POR

APROBADO POR

FECHA:
15/MAYO/2011

FECHA:

FECHA:

FECHA:

Asistente del Departamento de Investigación y Desarrollo.

1. Datos de Identificación:

Institución:	Gobierno Autónomo Descentralizado de Píobloviejo	Unidad:	Investigación y Desarrollo
Puesto:	Asistente del Departamento. I&D	Código:	
Nivel:	1	Puntos:	
Grupo Ocupacional:	Administrativo	Grado:	
Rol del Puesto:	Asistencia en el Departamento de Investigación y Desarrollo		

2. Misión del puesto:

Asistir a la Dirección del Departamento de Investigación y Desarrollo, en la evaluación de proyectos de desarrollo económico y social, para darle mayor dinamismo y celeridad a los trámites y demandas de los usuarios.

3. Actividades del puesto:

Ítem	Actividades del puesto
1	Asistencia en la planificación de las actividades departamentales
2	Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos
3	Asistencia en el control de las actividades departamentales
4	Análisis y emisión de informes de proyectos por ejecutar y ya ejecutados

4. Interfaz del Puesto

Internamente con el Director, Secretaria, Técnicos, Digitadores, y personal de campo del Departamento de Investigación y Desarrollo y con el personal de diferentes áreas municipales.

Actividades Esenciales	Interfaz
Asistencia en la planificación de las actividades departamentales	Nombres de las unidades, puestos, clientes, usuarios o beneficiarios <u>directos</u> de la actividad. Con el Director y la Secretaria del Dpto. I&D
Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos	Con Dirección y Secretaría de I&D, Planificación Urbana, Obras Públicas, Presupuesto, Proveeduría, etc.
Asistencia en el control de las actividades departamentales	Con la Dirección, Técnicos, Digitadores y Personal de campo
Análisis y emisión de informes de proyectos por ejecutar y ya ejecutados	Con la Dirección

5. Conocimientos Requeridos:

Actividades esenciales	Conocimientos
------------------------	---------------

Asistencia en la planificación de las actividades departamentales	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimiento de programas Word, Excel y Project
Coordinación con las demás áreas municipales, para la ejecución del cronograma de proyectos	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimiento de programas Word, Excel y Project
Asistencia en el control de las actividades departamentales	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines
Análisis y emisión de informes de proyectos por ejecutar y ya ejecutados	Conocimiento de programas Word, Excel, Power Point y Project

6. Instrucción Formal Requerida:

Nivel de Instrucción Formal	Especifique el número de años de estudio o los diplomas / títulos requeridos	Indique el área de conocimientos formales (ejemplo, administración, economía, etc.).
Título de Tecnólogo o Ingeniero Tercer Nivel	4 a 6 años	Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines

7. Experiencia laboral requerida:

Dimensiones de Experiencia	Detalle
Tiempo de experiencia	2 años
Especificidad de la experiencia	Departamento de Investigación y Desarrollo
Contenido de la experiencia	Área de Gestión Pública y Municipal o afines

8. Destrezas técnicas (específicas) requeridas:

Destrezas	Definición	Relevancia
-----------	------------	------------

		Alta	Medi a	B aj a
HABILIDAD ANALITICA	Capacidad para la evaluación de proyectos de desarrollo. Capacidad para analizar e interpretar resultados de investigaciones.	X		
ORGANIZACIÓN Y RECOPIACION DE LA INFORMACION	Habilidad para la toma de decisiones. Clasificación e identificación de necesidades insatisfechas de la población. Manejo de los programas informáticos Microsoft Word, Excel, Power Point y Project.	X		
MANEJO DE RECURSOS MATERIALES	Utilizar correctamente los equipos y accesorios y materiales asignados para sus funciones		X	

9. Destrezas / Habilidades Conductuales (Generales):

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Medi a	Baj a
TRABAJO EN EQUIPO	Trabajar de manera coordinada con las demás áreas		X	
INICIATIVA	Predisposición de actuar proactivamente		X	
FLEXIBILIDAD	Adaptación de trabajo con el Jefe, Técnicos, y personal relacionado con el Dpto. I &D, en varias situaciones.		X	
INTERRELACION CON LOS DEMAS	Facilidad de expresión		X	
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	Predisposición para trabajar incluso fuera de las horas laborables		X	

Sujetarse al Catálogo de Competencias Conductuales:

10. Requerimientos de selección y capacitación

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liste los Conocimientos		
Administración de Empresas Públicas	X	X
Conocimientos básicos de computación	X	X
Conocimientos básicos de idioma Inglés	X	X
Metodología de la investigación	X	X
Desarrollo Organizacional		X
Manejo de recursos materiales y comunicación activa		X
Relaciones humanas		X
<u>Liste la Instrucción Formal</u>		
Título de Tecnólogo o Ingeniero en Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines	X	
Liste el Contenido de la Experiencia		
REQUERIDA (2 años)	X	
<u>Liste las Destrezas Técnicas y Conductuales</u>		
Habilidad Analítica	X	
Organización y Recopilacion de la Informacion		X
Manejo de Recursos Materiales	X	X

Administración de Empresas Públicas
Conocimientos básicos de computación
Conocimientos básicos de idioma Inglés
Metodología de la investigación
Desarrollo Organizacional
Manejo de recursos materiales y comunicación activa
Relaciones humanas

Liste la Instrucción Formal

Título de Tecnólogo o Ingeniero en Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines

Liste el Contenido de la Experiencia

REQUERIDA (2 años)

Liste las Destrezas Técnicas y Conductuales

Habilidad Analítica	X	
Organización y Recopilacion de la Informacion		X
Manejo de Recursos Materiales	X	X

11. Valoración del Puesto

ELABORADO

REVISADO POR

APROBADO POR

REFORMADO

FECHA:
15/MAYO/2011

FECHA:

FECHA:

FECHA:

Secretaria del Departamento de Investigación y Desarrollo.

1. Datos de Identificación:

Institución:	Gobierno Autónimo	Unidad:	Investigación y Desarrollo
	Descentralizado de Pueblo Viejo	Código:	
Puesto:	Secretaria del Departamento. I&D	Puntos:	
Nivel:	1	Grado:	
Grupo Ocupacional:	Administrativo		
Rol del Puesto:	Secretaria en el Departamento de Investigación y Desarrollo		

2. Misión del Puesto:

Receptar y dar información al público en general acerca de las actividades que realiza el Departamento de Investigación y Desarrollo, además de llevar el orden administrativo en dicha área.

3. Actividades del Puesto:

Ítem	Actividades del Puesto
1	Atiende a funcionarios o a usuarios que demandan los servicios del Departamento.
2	Lleva el orden de la documentación del Departamento.
3	Recepta llamadas telefónicas, oficios, memos.
4	Cotiza materiales necesarios para el Departamento.

4. Interfaz del Puesto

Internamente con el Director, Asistente, Técnicos, Digitadores, y personal de campo del Departamento de Investigación y Desarrollo y con el personal de diferentes áreas municipales.

Actividades esenciales	Interfaz
	Nombres de las unidades, puestos, clientes, usuarios o beneficiarios <u>directos</u> de la actividad.
Atiende a funcionarios o a usuarios que demandan los servicios del Departamento.	Con funcionarios diversas áreas municipales y usuarios en general
Lleva el orden de la documentación del Departamento.	Con Dirección y Asistente del Dpto. de I&D,
Recepta llamadas telefónicas, oficios, memos.	Con la Dirección, Técnicos, Digitadores y Personal de campo
Cotiza materiales necesarios para el Departamento.	Con la Dirección

5. Conocimientos Requeridos:

Actividades esenciales	Conocimientos
Atiende a funcionarios o a usuarios que demandan los servicios del Departamento.	Conocimiento de Relaciones Humanas
Lleva el orden de la documentación del Departamento.	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimiento de programas Word, Excel y Project
Recepta llamadas telefónicas, oficios, memos.	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines
Cotiza materiales necesarios para el Departamento.	Conocimiento de leyes municipales Conocimiento de programas Word, Excel, Power Point y Project

6. Instrucción Formal Requerida:

Nivel de Instrucción Formal	Especifique el	Indique el área de
------------------------------------	-----------------------	---------------------------

	número de años de estudio o los diplomas / títulos requeridos	conocimientos formales (ejemplo, administración, economía, etc.).
Estudios o Título de Tecnólogo Tercer Nivel	3 a 4 años mínimo	Estudios en Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines

7. Experiencia Laboral Requerida:

Dimensiones de Experiencia	Detalle
Tiempo de experiencia	1 año
Especificidad de la experiencia	Departamento de Investigación y Desarrollo
Contenido de la experiencia	Área de Gestión Pública y Municipal o afines

8. Destrezas Técnicas (específicas) Requeridas:

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja
HABILIDAD ANALITICA	Capacidad para ordenar documentación.			
	Capacidad para analizar documentación.	X		
	Habilidad para la toma de decisiones.			
ORGANIZACIÓN Y RECOPIACION DE LA INFORMACION	Clasificación, identificación y archivo de documentación. Manejo de los programas informáticos Microsoft Word, Excel, Power Point y Project.	X		
MANEJO DE RECURSOS MATERIALES	Utilizar correctamente los equipos y accesorios y materiales asignados para sus funciones		X	

9. Destrezas / Habilidades Conductuales (Generales):

Destrezas	Definición	Relevancia
-----------	------------	------------

			Alta	Media	Baja
TRABAJO EN EQUIPO	EN	Trabajar de manera coordinada con las demás áreas		X	
INICIATIVA		Predisposición de actuar proactivamente		X	
FLEXIBILIDAD		Adaptación de trabajo con personal relacionado con el Dpto. I & D, en varias situaciones.		X	
INTERRELACION CON LOS DEMAS		Facilidad de expresión		X	
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO		Predisposición para trabajar incluso fuera de las horas laborales		X	

Sujetarse al Catálogo de Competencias Conductuales:

10. Requerimientos de Selección y Capacitación

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liste los Conocimientos		
Administración de Empresas Públicas	X	X
Conocimientos básicos de computación	X	X
Conocimientos básicos de idioma Inglés	X	X
Desarrollo Organizacional		X
Manejo de recursos materiales y comunicación activa		X
Relaciones humanas		X
<u>Liste la Instrucción Formal</u>		
Estudios en Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines	X	
Liste el Contenido de la Experiencia		
REQUERIDA (1 años)	X	
<u>Liste las Destrezas Técnicas y Conductuales</u>		
Habilidad Analítica	X	
Organización y Recopilación de la Información		X

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Manejo de Recursos Materiales	X	X

11. Valoración del Puesto

COMPETENCIAS				COMPLEJIDAD DEL PUESTO	RESPONSABILIDAD		
Instrucción formal	Experiencia	Habilidades Gestión	Habilidades Comunicación	Condiciones de trabajo	Toma de decisiones	Rol del puesto	Control de resultados
TOTAL:							

ELABORADO ☒

REVISADO POR

APROBADO POR

REFORMADO ☐

FECHA:
15/MAYO/2011

FECHA:

FECHA:

FECHA:

Técnicos del Departamento de Investigación y Desarrollo.

1. Datos de identificación:

Institución:	Gobierno Autónimo	Unidad:	Investigación y
	Descentralizado de Pueblo Viejo		Desarrollo
Puesto:	Técnico del Dpto. I&D	Código:	
Nivel:	1	Puntos:	
Grupo Ocupacional:	Operativo	Grado:	
Rol del Puesto:	Elaboración de proyectos de Investigación y Desarrollo		

2. Misión del puesto:

Elaborar y colaborar con la evaluación de los proyectos de desarrollo económico y social, para procurar la maximización del nivel de satisfacción y el progreso sostenido de las comunidades del cantón Pueblo Viejo.

3. Actividades del puesto:

Ítem	Actividades del puesto
1	Elaboración de proyectos de desarrollo económico y social
2	Coordinación con las demás áreas municipales, para la elaboración de proyectos de desarrollo
3	Brindar ayuda a la ciudadanía para la elaboración de proyectos
4	Interpretación de la información que le proporcionan el personal de campo
5	Medición de los parámetros de cumplimiento de los proyectos en ejecución
6	Reportes de proyectos ejecutados

4. Interfaz del puesto

Internamente con el Director, Asistente, Secretaria, Digitadores y personal de campo del Departamento de I&D, y, con el personal de diferentes áreas municipales.

Actividades esenciales	Interfaz
	Nombres de las unidades, puestos, clientes, usuarios o beneficiarios <u>directos</u> de la actividad.
Elaboración de proyectos de desarrollo económico y social	Con la fiscalización del Director del Dpto. I&D y de su Asistente
Coordinación con las demás áreas municipales, para la elaboración de proyectos de desarrollo	Con cualquiera de las áreas municipales.
Brindar ayuda a la ciudadanía para la elaboración de proyectos	Con la ciudadanía
Interpretación de la información que le proporcionan el personal de campo	Con el personal de campo y/o la Secretaria
Medición de los parámetros de cumplimiento de los proyectos en ejecución	Con información proporcionada por los Digitadores
Reportes de proyectos ejecutados	Con el Director del Dpto. de I&D y con los Digitadores

5. Conocimientos requeridos:

Actividades esenciales	Conocimientos
------------------------	---------------

Elaboración de proyectos de desarrollo económico y social	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimientos de la Gestión de Proyectos de Desarrollo Conocimiento de programas Word, Excel y Project
Coordinación con las demás áreas municipales, para la elaboración de proyectos de desarrollo	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimiento de la Constitución, COOTAD y demás leyes relevantes para el estudio Conocimiento de Word, Excel y Project Conocimientos de la Gestión de Proyectos de Desarrollo
Brindar ayuda a la ciudadanía para la elaboración de proyectos	Conocimiento de programas Excel y Power Point
Interpretación de la información que le proporcionan el personal de campo	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines Conocimientos de la Gestión de Proyectos de Desarrollo
Medición de los parámetros de cumplimiento de los proyectos en ejecución	Conocimiento de Administración en Gestión Pública y Municipal o carreras afines
Reportes de proyectos ejecutados	Conocimiento de programas Word, Excel, Power Point y Project

6. Instrucción formal requerida:

Nivel de Instrucción Formal	Especifique el número de años de estudio o los diplomas / títulos requeridos	Indique el área de conocimientos formales (ejemplo, administración, economía, etc.).
Título de Tercer Nivel	6	Administración en Gestión Pública y Municipal, Gestión de Proyectos o carreras afines

7. Experiencia laboral requerida:

Dimensiones de Experiencia	Detalle
----------------------------	---------

Tiempo de experiencia	2 años
Especificidad de la experiencia	Departamento de Investigación y Desarrollo
Contenido de la experiencia	Área de Gestión Pública y Municipal, Gestión de Proyectos o afines

8. Destrezas técnicas (específicas) requeridas:

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja
HABILIDAD ANALITICA	Capacidad para la elaboración y evaluación de proyectos de desarrollo. Capacidad para analizar e interpretar resultados de la evaluación de proyectos de desarrollo. Habilidad para la toma de decisiones.	X		
ORGANIZACIÓN Y RECOPIACION DE LA INFORMACION	Clasificación e identificación de necesidades insatisfechas de la población. Manejo de los programas informáticos Microsoft Word, Excel, Power Point y Project.	X		
MANEJO DE RECURSOS MATERIALES	Utilizar correctamente los equipos y accesorios y materiales asignados para sus funciones.		X	

9. Destrezas / habilidades conductuales (Generales):

Destrezas	Definición	Relevancia		
		Alta	Media	Baja
TRABAJO EQUIPO	EN Trabajar de manera coordinada con las demás áreas		X	
INICIATIVA	Predisposición de actuar proactivamente		X	
FLEXIBILIDAD	Adaptación de trabajo con personal del Dpto. I &D, en varias situaciones		X	
INTERRELACION CON LOS DEMAS	Facilidad de expresión		X	
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO	Predisposición para trabajar incluso fuera de las horas laborables		X	

Sujetarse al Catálogo de Competencias Conductuales:

10. Requerimientos de selección y capacitación

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
Liste los Conocimientos		
Administración de Empresas Públicas	X	X
Conocimientos básicos de computación	X	X
Conocimientos básicos de idioma Inglés	X	X
Metodología de la investigación	X	X
Desarrollo Organizacional	X	X
Manejo de recursos materiales y comunicación activa		X
Relaciones humanas		X
<u>Liste la Instrucción Formal</u>		
Profesional en Administración en Gestión Pública y Municipal, Gestión de Proyectos o carreras afines	X	
Liste el Contenido de la Experiencia		
REQUERIDA (2 años)	X	

Conocimientos / Destrezas	Requerimiento de Selección	Requerimiento de Capacitación
<u>Liste las Destrezas Técnicas y Conductuales</u>		
Habilidad Analítica	X	
Organización y Recopilación de la Información		X
Manejo de Recursos Materiales	X	X

11. Valoración del puesto

COMPETENCIAS				COMPLEJIDAD DEL PUESTO		RESPONSABILIDAD	
Instrucción formal	Experiencia	Habilidades Gestión	Habilidades Comunicación	Condiciones de trabajo	Toma de decisiones	Rol del puesto	Control de resultados
TOTAL:							

ELABORADO ☒

REVISADO POR

APROBADO POR

REFORMADO ☐

FECHA:
15/MAYO/2011

FECHA:

FECHA:

FECHA:

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

1. Propósito

Formular, evaluar y ejecutar proyectos para lograr la meta de mejorar los indicadores de desarrollo social y económico de las comunidades pueblavejenses.

2. Alcance

El alcance de este documento está referido al Departamento de Investigación y Desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, el cual debe revisarse semestralmente, y, actualizarse acorde a la tecnología empleada, si el caso amerita.

3. Responsabilidad

El Director del Departamento de Investigación y Desarrollo será la responsable por el cumplimiento del propósito de este documento.

4. Desarrollo

4.1. Formulación y evaluación de proyectos por el Departamento de Investigación y Desarrollo

- a) Convocatoria a reunión para el personal de campo.
- b) En la reunión, el Director del Departamento de Investigación y Desarrollo con la ayuda de su Asistente, entrega el cronograma de proyectos a cada una de las personas que harán la labor de campo, indicándoles las comunidades en donde deben proceder la investigación de las necesidades de la población local

**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Código: ID-01
Puebloviejo

Elaborado por: Revisado por: Fecha: 06/2011 Pág. 2/6

- c) La Secretaria reparte el material (formularios, documentos, GPS, etc.) que requerirá el personal de campo, para proceder a la investigación de las necesidades de las comunidades locales.
- d) Personal de campo realiza la investigación de necesidades en el lugar de los hechos (comunidades pueblavejenses).
- e) Personal de campo entrega los documentos donde se ha recopilado la investigación de las necesidades de las comunidades locales a los Digitadores.
- f) Digitadores ingresan la información al sistema, tabulando, procesando y obteniendo los resultados de la misma.
- g) Digitadores guardan y archivan los resultados de la investigación.
- h) Los Técnicos de Proyectos, revisan el archivo de los resultados obtenidos y elaboran un informe detallado de los indicadores que manifiesten la situación actual de las comunidades locales.
- i) El Director del Depart.de I&D convoca a reunión al personal del área.
- j) Reunión del Director del Departamento de I&D con su Asistente, los Técnicos de Proyectos y el personal de campo.
- k) Lluvia de ideas entre el personal convocado a la reunión, para proporcionar opciones que logren mejorar los indicadores y las necesidades sociales y económicas de las comunidades pueblavejenses.
- l) La Secretaria recoge los problemas más relevantes identificados y las principales ideas que servirán de base para la elaboración de proyectos en beneficio de las comunidades locales.
- m) Los Técnicos del Departamento de I&D, formulan proyectos con base en los indicadores actualizados que han sido obtenidos como producto de la investigación de campo, y con fundamento en los resultados de la lluvia de ideas. Para el efecto, utilizan los formatos que tiene el Departamento de I&D para la elaboración de los proyectos de desarrollo.

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Código: ID-01
Pueblviejo

Elaborado por: Revisado por: Fecha: 06/2011 Pág. 3/6

- n) Los proyectos que han sido elaborados, son evaluados conjuntamente por los Técnicos, el Director del Departamento de I&D y su Asistente.
- o) Si el Director de Proyectos, con base en su conocimiento y experiencia, considera que el proyecto es factible, reúne los requisitos para su puesta en marcha, informa a Presupuesto para la solicitud de partida para los mismos.
- p) Si Presupuesto concede una partida presupuestaria para el proyecto correspondiente, informa al Director del Departamento de I&D con una respuesta positiva.
- q) Aprobación del proyecto por parte del Director del Departamento de I&D.
- r) Los Técnicos y el Asistente del Director del Departamento de I&D, elaboran el cronograma para la ejecución del proyecto.
- s) El Jefe del Departamento I&D solicita los recursos a Tesorería.
- t) Llegados los recursos económicos, el Director del Departamento de I&D procede a dar la autorización para su ejecución.
- u) Suscripción de acuerdos con las comunidades locales y el Gobierno local a través del Director del Departamento de I&D, previo a la ejecución de los proyectos. Si el proyecto ha sido elaborado por otro Departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, el Responsable por dicha área participará también de la suscripción del acuerdo.
- v) Ejecución del proyecto de desarrollo.
- w) Evaluación de los proyectos de desarrollo, mediante un proceso adecuado y planificado de seguimiento y monitoreo.
- x) Fiscalización de los proyectos en ejecución.
- y) Culminación de los proyectos en ejecución.

- z) Emisión del informe final, por parte del Director del Departamento de I&D que registre presupuestos de costos e ingresos (si el caso amerita), proyección de indicadores y beneficios que generará el proyecto, a la autoridad local.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

**Gobierno Autónomo Descentralizado del
cantón Pueblviejo**

Código: ID-01

Elaborado por:

Revisado por:

Fecha: 06/2011 Pág. 4/6

- aa) Inauguración del proyecto ejecutado, por parte de la autoridad municipal.
bb) Archivo de documentos del proyecto ejecutado.

4.2. Formulación y evaluación de proyectos por otros Departamentos:

- e) Recepción del proyecto elaborado en otra área municipal, por parte de la Secretaria del Departamento de Investigación y Desarrollo.
- f) Los Técnicos de Proyecto, pasan el proyecto a los formatos establecidos en el Departamento de I&D, para la elaboración de los mismos.
- g) Pasa al literal en el numeral 4.1. correspondiente a la formulación y evaluación de proyectos por el Departamento de Investigación y Desarrollo.
- h) Pasa al literal o del numeral 4.1. correspondiente a la formulación y evaluación de proyectos por el Departamento de Investigación y Desarrollo.
- i) Pasa al literal que el numeral 4.1. correspondiente a la formulación y evaluación de proyectos por el Departamento de Investigación y Desarrollo.
- j) Departamento se encarga de solicitar los recursos al departamento correspondiente del Cabildo, por medio de su responsable.
- k) Departamento se encarga de realizar el cronograma del proyecto aprobado, por medio de los responsables.
- l) Si el proyecto fue aprobado y tiene los recursos necesarios para su ejecución, pasa al literal u del numeral 4.1. correspondiente a la formulación y evaluación de proyectos por el Departamento de I&D y subsecuentes hasta la culminación e inauguración del proyecto.

**MANUAL DE PROCEDIMIENTO DEL DEPARTAMENTO DE
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

**Gobierno Autónomo Descentralizado del
cantón Pueblo Viejo**

Código: ID-01

Elaborado por:

Revisado por:

Fecha: 06/2011 Pág. 6/6

- u) Si el proyecto fue aprobado, se le solicita a la comunidad, los documentos personales y legales de la comunidad, de sus representantes y del autor del proyecto, incluyendo sus hojas de vida.
- v) Pasa al literal r y subsecuentes del numeral 4.1. correspondiente a la formulación y evaluación de proyectos por el Departamento de Investigación y Desarrollo, hasta la culminación e inauguración del proyecto.

Nota: Con lo expuesto en el numeral 4.3. de este procedimiento, se da cumplimiento al modelo de participación ciudadana, que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, por tanto guarda concordancia con la Ley Suprema de nuestro país.

5. Documento de apoyo.

- a) Formato de SENACYT.
- b) Normas ISO.
- c) Constitución de la República, Arts. 66-85-100-275-276-388.
- d) COOTAD, artículos 54 y 55.

6. Registros.

- 1) Flujograma del procedimiento.
- 2) Formulario de identificación de proyectos.
- 3) Formulario de datos del inmueble o ubicación del proyecto.
- 4) Formulario de relación de gastos.
- 5) Formulario de balance de inversión (Anexo 3)

5.7.5. Diseño del área donde funcionará el Departamento

Los datos para la realización del diseño del área donde funcionará el Departamento de Investigación y Desarrollo, son los siguientes:

- **Departamento:** Investigación y Desarrollo.
- **Ubicación:** Cantón Pueblo Viejo
- **Macrolocalización**



Figura 3. Mapa de la provincia de Los Ríos

- **Microlocalizaicon**

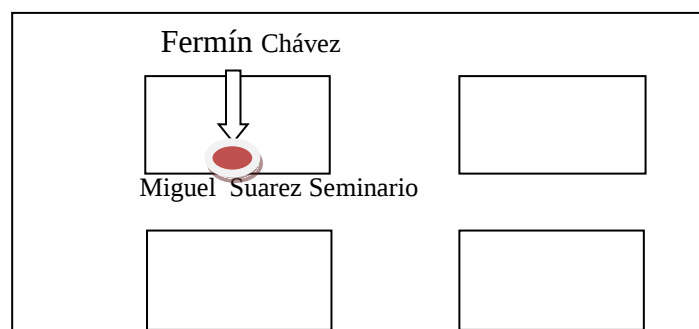


Figura 4. Ubicación

- **Dimensión:** 16,0 m x 10,0 m (160 m²).

En el siguiente esquema se presenta el diseño propuesto para la oficina del Departamento de Investigación y Desarrollo.

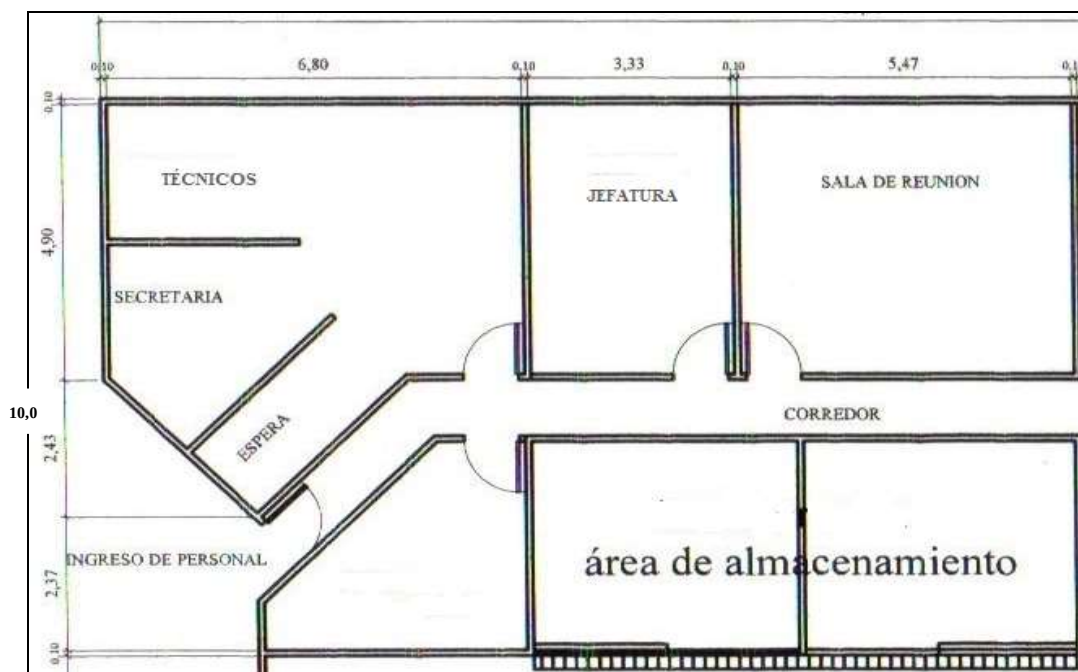


Figura 5. Diseño propuesto para la oficina del departamento de I & D.

Elaborado por: La autora

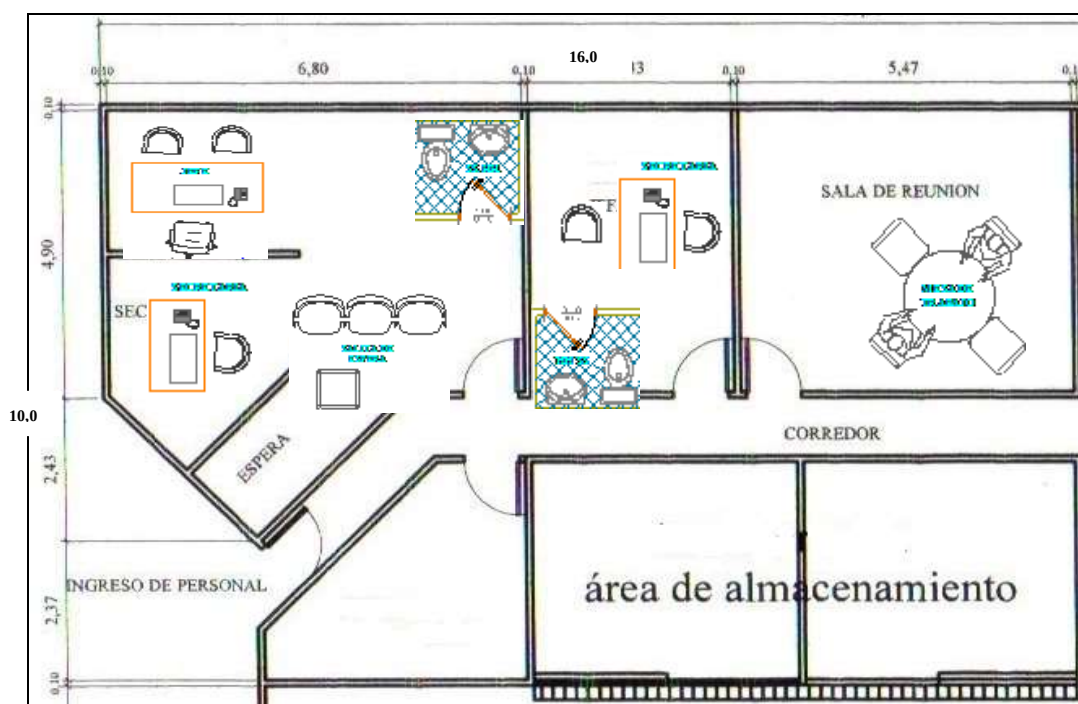


Figura 6. Diseño interno de oficina del departamento de I & D.

Elaborado por: La autora

El área del Departamento será de 160 m², requiriéndose para el Departamento tan solo 80 m².

5.7.6. Implementación de recursos técnicos, tecnológicos y materiales

La implementación de recursos técnicos, tecnológicos y materiales aspira a que el Departamento de Investigación y Desarrollo, tenga no solo un alto nivel de eficiencia, sino que también ofrecerá mayores comodidades al Talento Humano, para que su desempeño sea óptimo y logre maximizar el nivel de satisfacción de la ciudadanía en general.

La adquisición de los materiales y equipos se la realizará por medio del Portal de Compras Públicas, <http://www.compraspublicas.gov.ec/>, de acuerdo a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y a las disposiciones del Instituto Nacional de Contratación Pública (INCOP).

En el siguiente cuadro se presentan los recursos que deberá adquirir la institución para poner en marcha el Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto:

Cuadro 23. Recursos técnicos y tecnológicos

Ítem	Tecnología moderna
1	Hardware (equipos de computación, impresoras, etc.)
2	Software (licencia para Windows, Office, programas especializados, internet)
3	Muebles de oficina (escritorios, sillas ejecutivas, sillas ergonómicas, etc.)
4	Equipos de oficina (grapadora, perforadora, archivadores, etc.)
5	Redes para Intranet
6	Suministros de oficina (papelería, tinta y registros)
7	GPS
8	Cámaras fotográficas, grabadoras y filmadoras
9	Copiadora
10	Infocus

Para la adquisición de estos equipos, se ha considerado necesario la evaluación de los proveedores de dichos accesorio, mediante la teoría de las decisiones, que se aplicará como una de las metodologías de la Administración en Gestión Pública y Administrativa.

- a. Pedido de la solicitud de proformas a proveedores que se dediquen al comercio de los dispositivos y suministros en referencia.
- b. Análisis de las proformas solicitadas a través de las características y costos de cada una de ellas.
- c. Evaluación de las proformas solicitadas, lo que quiere decir, que se debe evaluar los costos de cada cotización, considerando la vida útil, capacidad y eficiencia de cada uno de ellos, con base en operaciones matemáticas y financieras, que permitan determinar cuál de las cotizaciones es la de mayor factibilidad.
- d. Selección de la proforma más idónea, con base en el análisis y evaluación realizada por cada alternativa.

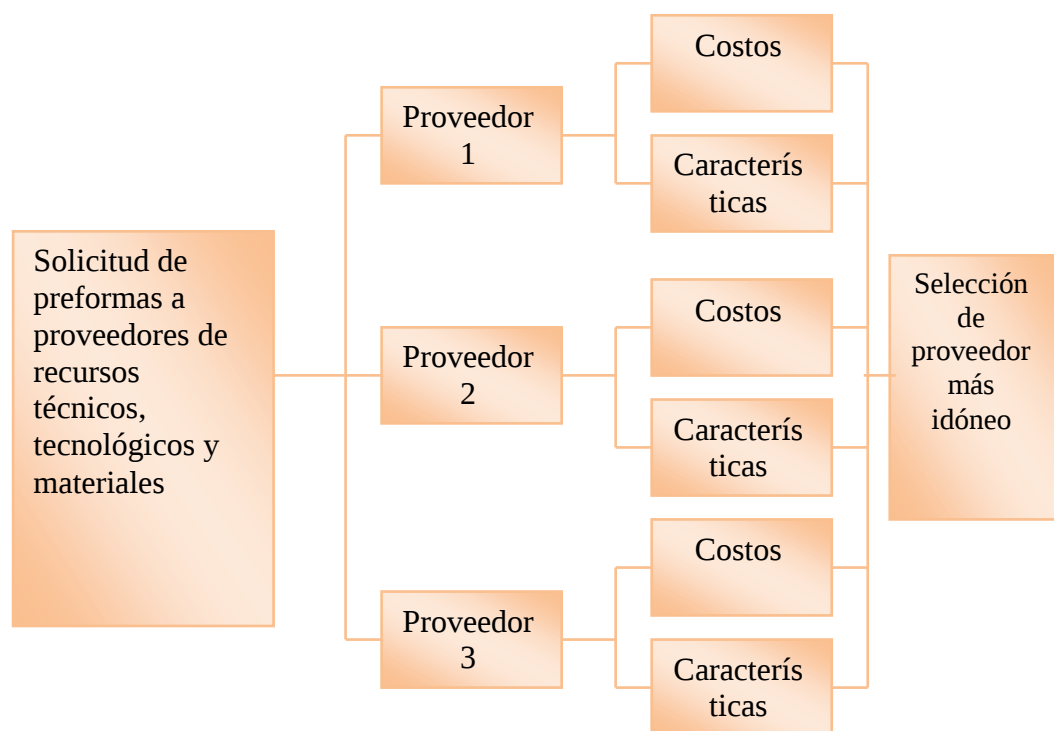


Figura 7. Árbol de decisiones

La garantía de los equipos en mención, será de 1 a 3 años a partir de la fecha de entrega, de acuerdo a la pro forma del proveedor, considerándose una vida útil de 5 años para los equipos de oficina, de acuerdo a las características que señala el proveedor y las normativas contables.

En lo relacionado a la instalación y montaje de los equipos que se plantea adquirir, se señala los siguientes pasos:

- Pedido de los dispositivos y suministros en mención.
- Espera por llegada de los dispositivos y suministros.
- Desaduanización de dispositivos y suministros.
- Carga, transporte y descarga de dispositivos y suministros.
- Ubicación de dispositivos y suministros.
- Adecuación de conexiones eléctricas.
- Instalación y montaje de dispositivos y suministros.
- Prueba de funcionamiento de los dispositivos y suministros.
- Operación y puesta en marcha.

Si se detecta fallos en estos equipos, inmediatamente se procede a realizar la garantía del mismo.

En el siguiente flujograma se presenta el flujo del proceso para la implementación de los recursos tecnológicos, técnicos y materiales en referencia.

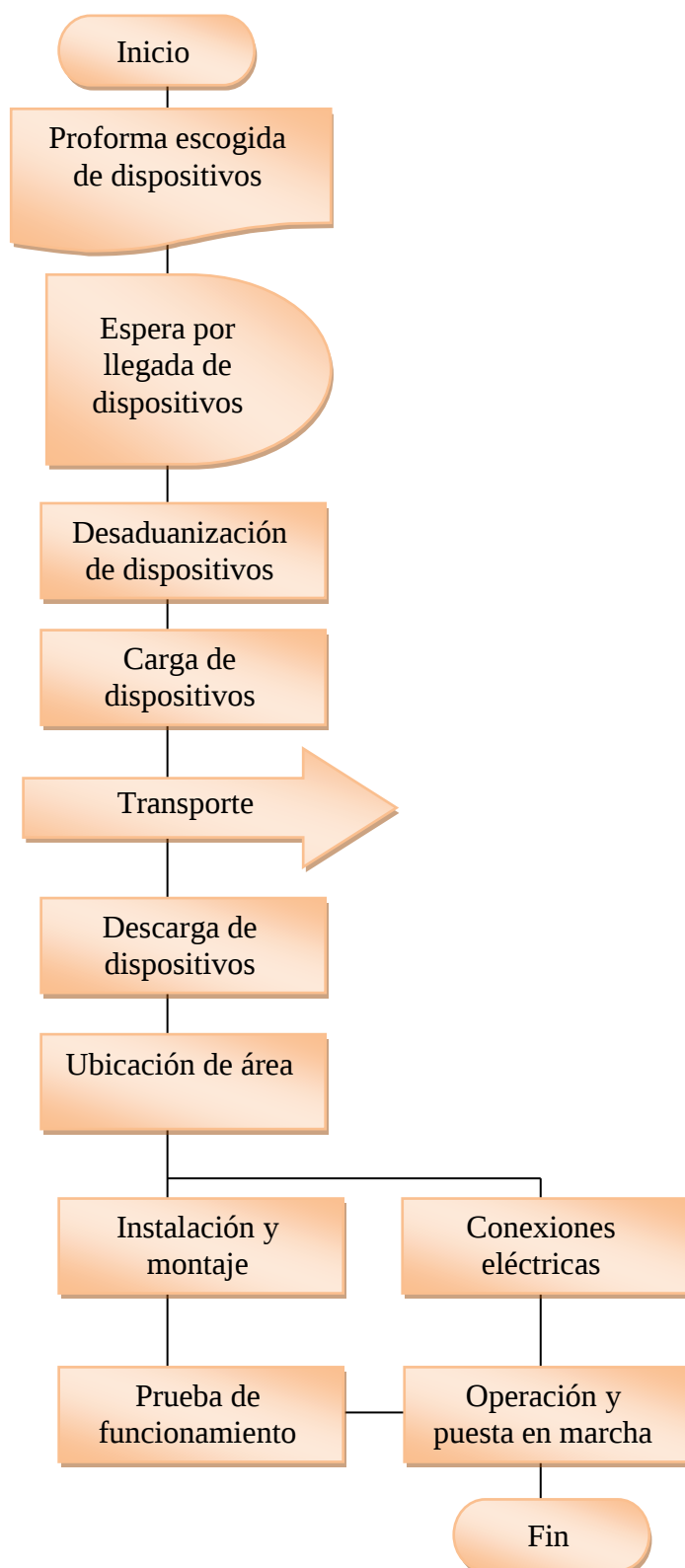


Figura 8. Flujograma del proceso para la implementación de recursos técnicos y tecnológicos

En el flujograma se presenta el proceso esquematizado para la compra, instalación y montaje de los recursos técnicos, tecnológicos y materiales para el Departamento de Investigación y Desarrollo propuesto, en el que se debe añadir, que si un equipo no se encuentra en buen estado, se procederá a realizar la garantía que el caso amerita, con el objeto de que no afecte a la eficiencia del proceso productivo.

Según los proveedores, se debe proporcionar un tipo de mantenimiento diario (limpieza), antes y después de cada vez que se use el equipo; semanal, para la verificación del estado de los mismos; mensual o trimestral, en lo referente a la calibración de mecanismos que así lo requieran; semestral o anual para el reemplazo de dispositivos de dichos equipos productivos. Los proveedores han estimado un costo de mantenimiento preventivo de los equipos en referencia, en un 10% del costo de los mismos, lo que incluye el reemplazo de elementos y el mantenimiento de las mismas, considerando los periodos diario, semanal, mensual, trimestral y anual.

Cuadro 24. Cronograma de mantenimiento de los equipos nuevos

Descripción de la actividad	Min. / Equipo	Fechas														
		5-Fe	12-Fe	19-Fe	26-Fe	5-Ma	12-Ma	19-Ma	26-Ma	2-Ab	9-Ab	16-Ab	23-Ab	30-Ab	7-Ma	13-Ma
Limpieza de contactos	10															
Ajuste y calibración	10															
Limpieza de sensores	5															
Reemplazo de pila de ferrita	10															
Reemplazo de resistencias	5															
Limpieza del case	15															
Limpieza del sistema	5															
Configuración de sistema	20															
Ajuste de botones	15															

5.7.7. Evaluación económica y financiera.

Para la puesta en marcha del proyecto correspondiente a la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Municipal del cantón Pueblo Viejo, se requerirá efectuar inversiones en activos fijos y costos de operación.

Para el efecto se detallará por separado cada una de las cuentas que conforman la inversión en el presente proyecto.

a) Inversión fija. – Corresponde a la adquisición de los siguientes activos fijos:

Cuadro 25. Inversión fija

Tecnología moderna	Cantidad	Costo unitario	Costo total
Hardware (equipos de computación, impresoras, etc.)	4	\$1.000,00	\$4.000,00
Software (licencia para Windows, Office, otros programas)	1	\$1.500,00	\$1.500,00
Muebles de oficina	2	\$500,00	\$1.000,00
Equipos de oficina	4	\$100,00	\$400,00
Redes para Internet	1	\$500,00	\$500,00
GPS	4	\$1.000,00	\$4.000,00
Cámaras fotográficas	4	\$250,00	\$1.000,00
Copiadora	1	\$2.000,00	\$2.000,00
Infocus	1	\$2.000,00	\$2.000,00
Subtotal			\$16.400,00
IVA 12%			\$1.968,00
Subtotal			\$18.368,00
Gastos Instalación y Montaje 5%			\$918,40
Total			\$19.286,40

Se observa que la inversión fija de la propuesta suma **\$19.286,40**, incluyendo los gastos de instalación y montaje.

b) Costos de operación. – Se refieren a los costos de sueldos del Talento Humano, recursos materiales y mantenimiento de activos fijos.

En primer lugar, se ha efectuado el cálculo de los costos de sueldos del Talento Humano.

Cuadro 26. Costos por sueldos del talento humano

Puesto	Dotación	RMU.	IESS Pat	Fondo Reserva	Décimo Tercero	Décimo Cuarto	Costo Unit.	Costo Total	Costo Anual
Jefe Dpto. I&D	1	\$ 900,00	\$ 100,35	\$ 75,00	\$ 75,00	\$ 22,33	\$ 971,98	\$ 971,98	\$ 11.663,76
Asistente Dpto. I&D	1	\$ 400,00	\$ 44,60	\$ 33,33	\$ 33,33	\$ 22,33	\$ 444,40	\$ 444,40	\$ 5.332,76
Secretaria	1	\$ 264,00	\$ 29,44	\$ 22,00	\$ 22,00	\$ 22,33	\$ 300,89	\$ 300,89	\$ 3.610,73
Técnicos de Proyectos	2	\$ 480,00	\$ 53,52	\$ 40,00	\$ 40,00	\$ 22,33	\$ 528,81	\$ 1.057,62	\$ 12.691,44
Digitadores	2	\$ 264,00	\$ 29,44	\$ 22,00	\$ 22,00	\$ 22,33	\$ 300,89	\$ 601,79	\$ 7.221,46
Personal de Campo	2	\$ 264,00	\$ 29,44	\$ 22,00	\$ 22,00	\$ 22,33	\$ 300,89	\$ 601,79	\$ 7.221,46
Total	10	\$ 2.572,00	\$ 286,78	\$ 214,33	\$ 214,33	\$ 133,98	\$ 2.847,87	\$ 3.978,47	\$ 47.741,60

En cuanto a los costos de operación, estos corresponden a los rubros que se detallan en el cuadro 27:

Cuadro 27. Costos de operación anuales

Detalle	Costo total	%
Talento Humano	\$ 47.741,60	92,9%
Mantenimiento (5%)	\$ 1.836,80	3,6%
Recursos materiales	\$ 1.800,00	3,5%
Total Costos de Operación	\$ 51.378,40	100%

Fuente: Recursos.

Elaborado por: Investigadora.

Los costos de operación anuales ascienden a la cantidad de **\$51.378,40**.

c) Inversión total. – Se refiere a la sumatoria de la inversión fija y los costos de operación, como se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 28. Inversión total

Detalle	Costos	%
Inversión fija	\$ 19.286,40	27,29%
Costos de operación	\$ 51.378,40	72,71%
Inversión total	\$ 70.664,80	100,00%

Fuente: Inversión fija y costos de operación.

Elaborado por: Investigadora.

La inversión total asciende a la cantidad de \$70.664,80, correspondiendo la inversión fija el 27,29% (\$19.286,40) y a los costos de operación el 72,71% (\$51.378,40).

d) Financiamiento. – El presente proyecto será financiado en un 90% por el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, mientras que el Estado también realizarán su aporte al proyecto, como se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 29. Financiamiento

Detalle	%	Costos
Estado	10%	\$ 7.066,48
Gobierno Municipal	90%	\$ 63.598,32
Total		\$ 70.664,80

Fuente: Inversión fija.

Elaborado por: Investigadora.

- e) Evaluación financiera (Coeficiente beneficio/costo, TIR, VAN, recuperación del capital).** – Mediante la evaluación financiera se podrán obtener los indicadores financieros Tasa Interna de Retorno (TIR), Valor Actual Neto (VAN) y Recuperación de capital (Pay Back).

En primer lugar se ha obtenido el monto de ahorro promedio por cada proyecto, que será percibido en los diversos Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, en el cuadro 30:

Cuadro 30. Monto de ahorro promedio por proyecto, en los diversos departamento del gobierno seccional

Departamento	Costos por proyecto
Planeamiento Urbano	\$ 795,00
Obras Públicas	\$1.172,00
Aseo de Calles	\$ 798,00
Otros	\$ 815,00
Promedio	\$ 895,00

Fuente: Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado.

Elaborado por: Investigadora.

Luego, se ha obtenido los ingresos que generará el Departamento de Investigación y Desarrollo que será el beneficio a obtener con la propuesta, para lo cual se presenta el cuadro

Cuadro 31. Ingresos que generará el departamento de Investigación y Desarrollo.

Comunidad					Departamentos del Gobierno Seccional			
Meses	Cantidad	Tasa por proyecto	Valor total	%	Cantidad	Ahorro	Valor total	%
						costos / proyecto		
Enero	10	\$15,00	\$150,00	11,49%	6	\$895,00	\$5.370,00	10,53%
Febrero	9	\$15,00	\$135,00	10,34%	5	\$895,00	\$4.475,00	8,77%
Marzo	8	\$15,00	\$120,00	9,20%	3	\$895,00	\$2.685,00	5,26%
Abril	7	\$15,00	\$105,00	8,05%	4	\$895,00	\$3.580,00	7,02%
Mayo	7	\$15,00	\$105,00	8,05%	6	\$895,00	\$5.370,00	10,53%
Junio	6	\$15,00	\$90,00	6,90%	5	\$895,00	\$4.475,00	8,77%
Julio	6	\$15,00	\$90,00	6,90%	5	\$895,00	\$4.475,00	8,77%
Agosto	5	\$15,00	\$75,00	5,75%	4	\$895,00	\$3.580,00	7,02%
Septiembre	4	\$15,00	\$60,00	4,60%	6	\$895,00	\$5.370,00	10,53%
Octubre	7	\$15,00	\$105,00	8,05%	4	\$895,00	\$3.580,00	7,02%
Noviembre	8	\$15,00	\$120,00	9,20%	3	\$895,00	\$2.685,00	5,26%
Diciembre	10	\$15,00	\$150,00	11,49%	6	\$895,00	\$5.370,00	10,53%
Total	87		\$1.305,00	100,00%	57		\$51.015,00	100,00%

Fuente: Departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado y propuesta.

Elaborado por: Investigadora.

Esto significa que los ingresos serán la sumatoria de los montos de las tasas que pagará la comunidad para la elaboración de un proyecto, más los montos de ahorros que percibirá cada Departamento del Gobierno Autónomo Descentralizado, por cada proyecto que elabore el Departamento de Investigación y Desarrollo.

- Beneficio económico que generará la propuesta = Ingresos por tasas que generará el proyecto + Ahorro percibido por cada proyecto en los diversos Departamentos
- Beneficio económico que generará la propuesta = \$1.305,00 + \$51.015,00
- **Beneficio económico que generará la propuesta = \$52.320,00**

El presente proyecto aspira a recaudar beneficios económicos, por el monto de **\$52.320,00** por concepto de ahorros y tasas para el primer año y 54.936,00 para el segundo año, con un incremento de 1.2% por proyecto de acuerdo a índice inflacionario y incremento poblacional.

Conocidos los egresos e ingresos que generará el proyecto, se efectúa el balance económico de flujo de caja, como se detalla a continuación:

Cuadro 32. Balance económico de flujo de caja

Descripción	Periodos					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tasas y ahorros		\$ 52.320,00	\$ 54.936,00	\$ 57.682,80	\$ 60.566,94	\$ 63.595,29
Inversión Fija Inicial	(\$ 19.286,40)					
Talento Humano		\$ 47.741,60	\$ 47.741,60	\$ 47.741,60	\$ 47.741,60	\$ 47.741,60
Mantenimiento		\$ 1.836,80	\$ 1.836,80	\$ 1.836,80	\$ 1.836,80	\$ 1.836,80
Suministros de oficina		\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00	\$ 1.800,00
Cotos de Operación anual		\$ 51.378,40	\$ 51.378,40	\$ 51.378,40	\$ 51.378,40	\$ 51.378,40
Flujo de caja	(\$ 19.286,40)	\$ 941,60	\$ 3.557,60	\$ 6.304,40	\$ 9.188,54	\$ 12.216,89
TIR	14,50%	5% Tasa de Desc.				
VAN	\$ 26.701,27					

Fuente: Inversión fija y costos de operación.
Elaborado por: Investigadora.

Se observan en el balance de flujo de caja que el efectivo anual en el año 2012 sumará la cantidad de **\$941,60**; el cual ascenderá a **\$3.557,60** en el 2013. En este balance de flujo de caja, se ha obtenido un TIR del **14,50%** y un VAN de **\$26.701,27**, que se calcularon con base en las funciones financieras del programa Excel.

f) Tasa Interna de Retorno (TIR). – La verificación de la Tasa Interna de Retorno (TIR) se realiza con el uso de la siguiente ecuación financiera:

$$P = \frac{F}{(1 + i)^n}$$

Los datos para operar con esta ecuación se presentan a continuación: P: inversión fija (**\$19.286,40**); F: flujos de caja anuales; n: número de años; i: Tasa Interna de Retorno (TIR). En el siguiente cuadro, se efectúa el cálculo para la determinación de la Tasa TIR.

Cuadro 33. Tasa Interna de Retorno (TIR)

Año (n)	P	F	Ecuación	i	P ₁	i	P ₂
2011 (0)	\$ 19.286,40						
2012 (1)		\$ 941,60	$P=F/(1+i)^n$	14%	\$ 825,96	15%	\$ 818,78
2013 (2)		\$ 3.557,60	$P=F/(1+i)^n$	14%	\$ 2.737,46	15%	\$ 2.690,06
2014 (3)		\$ 6.304,40	$P=F/(1+i)^n$	14%	\$ 4.255,29	15%	\$ 4.145,25
2015 (4)		\$ 9.188,54	$P=F/(1+i)^n$	14%	\$ 5.440,35	15%	\$ 5.253,58
2016 (5)		\$ 12.216,89	$P=F/(1+i)^n$	14%	\$ 6.345,07	15%	\$ 6.073,95
Total				Fluj₁	\$ 19.604,13	Fluj₂	\$ 18.981,61

Fuente: Balance económico de flujo de caja.

Elaborado por: Investigadora.

Para comprobar la tasa TIR, se utiliza la siguiente ecuación:

$$T.I.R. = i_1 + (i_2 - i_1) \left(\frac{VAN_1}{VAN_1 - VAN_2} \right)^{12}$$

Desarrollando la ecuación:

- $VAN_1 = \text{Flujo}_1 - \text{Inversión inicial}$
- $VAN_1 = \$19.604,13 - \$19.286,40$
- **$VAN_1 = \$317,73$**
- $VAN_2 = \text{Flujo}_2 - \text{Inversión inicial}$
- $VAN_2 = \$18.981,61 - \$19.286,40$
- **$VAN_2 = -\$304,79$**

$$T.I.R. = 14\% + (15\% - 14\%) \frac{\$317,73}{\$317,73 - (-\$304,79)}$$

$$T.I.R. = 14\% + 1\% \left(\frac{\$317,73}{\$622,52} \right)$$

- $TIR = 14\% + (1\%) (0,50)$
- **$TIR = 14,50\%$**

Del cálculo para la verificación de la Tasa Interna de Retorno (TIR), se obtiene como resultado 14,50%, que es igual al que se obtuvo aplicando las funciones financieras del programa Microsoft Excel, resultado que indica factibilidad de la propuesta, puesto que el TIR supera a la tasa de descuento considerada en este análisis, que es del 5%.

g) Valor Actual Neto (VAN). – Utilizando la misma operación con la que se verificó el valor de la Tasa TIR, se puede calcular el Valor Actual Neto (VAN), o sea, con la siguiente ecuación.

$$P = \frac{F}{(1 + i)^n}$$

Los datos para operar con esta ecuación financiera se presentan a continuación: P: Valor Actual Neto (VAN); F: Flujos de caja anuales; n: número de años; i: tasa de descuento del 5%. En el siguiente cuadro se calcula el Valor Actual Neto (VAN):

Cuadro 34. Valor actual neto (VAN)

Años (n)	P	F	i	Ecuación	P
2011 (0)	\$19.286,40				
2012 (1)		\$ 941,60	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 896,76
2013 (2)		\$ 3.557,60	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 3.226,85
2014 (3)		\$ 6.304,40	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 5.445,98
2015 (4)		\$ 9.188,54	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 7.559,43
2016 (5)		\$ 12.216,89	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 9.572,25
Total					\$ 26.701,27

Fuente: Balance económico de flujo de caja.

Elaborado por: Investigadora.

Como se puede apreciar en el cuadro, se ha obtenido un Valor Actual Neto (VAN) de \$26.701,27 que es similar al que se obtuvo con el análisis de las funciones financieras del programa Microsoft Excel, el cual por ser mayor a la inversión inicial de **\$19.286,40**, evidencia la factibilidad para la implementación de la propuesta.

h) Periodo de recuperación del capital (Pay Back). – Para calcular el Pay Back, se utiliza la misma operación que se utilizó para la determinación de la tasa TIR y del VAN, o sea, la siguiente ecuación:

$$P = \frac{F}{(1+i)^n}$$

Los datos para operar con esta ecuación se presentan a continuación: P: VAN; F: Flujos de caja anuales; n: número de años; i: tasa de descuento del 5%. En el siguiente cuadro se presentan los resultados del Pay Back:

Cuadro 35. Periodo de recuperación del capital (PAY BACK).

Años (n)	P	F	I	Ecuación	P	P
2011 (0)	\$19.286,40					acumulado
2012 (1)		\$ 941,60	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 896,76	\$ 896,76
2013 (2)		\$ 3.557,60	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 3.226,85	\$ 4.123,61
2014 (3)		\$ 6.304,40	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 5.445,98	\$ 9.569,59
2015 (4)		\$ 9.188,54	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 7.559,43	\$ 17.129,02
2016 (5)		\$ 12.216,89	5,00%	$P=F/(1+i)^n$	\$ 9.572,25	\$ 26.701,27

Fuente: Balance económico de flujo de caja.

Elaborado por: Investigadora.

Se puede apreciar que el valor de P acumulado del cuarto año **\$17.129,02** (2015), es el que más se acerca al valor de la recuperación del capital de **\$19.286,40**, lo que significa un Pay Back de 4 años (48 meses) y por tener el proyecto una vida útil de 10 años, se pone de manifiesto la factibilidad económica de la propuesta.

i) Coeficiente Beneficio / Costo. – En lo relacionado al coeficiente beneficio costo, para su obtención se utiliza la siguiente ecuación:

$$\text{Coeficiente Beneficio / Costo} = \frac{\text{Beneficio}}{\text{Costo}}$$

Los datos para operar con esta ecuación financiera, se presentan a continuación:

- Beneficio de la propuesta (VAN): **\$26.701,27**.
- Costo de la propuesta: **\$19.286,40**.

Aplicando la ecuación matemática:

$$\text{Coeficiente Beneficio / Costo} = \frac{\$26.701,27}{\$19.286,40}$$

$$\text{Coeficiente Beneficio / Costo} = 1,38$$

Se obtuvo un coeficiente beneficio costo de **1,38**.

El coeficiente Beneficio / Costo indica que por cada dólar que va a invertir el Gobierno Autónomo Descentralizado de cantón Pueblo Viejo en el Departamento de Investigación y Desarrollo, recibirá \$1,38, es decir, que el proyecto generará \$0,38 de beneficio por cada dólar invertido, es decir, el proyecto será factible y conveniente para su implementación.

5.8. Recursos: Humanos, Financieros y Tecnológicos

5.8.1. Humanos

Los Recursos Humanos que se requieren para la socialización de esta propuesta son los siguientes:

- Autora
- Director de tesis
- Autoridades Seccionales
- Funcionarios Públicos
- Comunidad

5.8.2. Tecnológicos

Para la socialización de la propuesta de creación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, se requiere de los siguientes recursos tecnológicos:

- Computador.
- Programas informáticos.
- Proyector de diapositivas.
- Cámaras.
- Copiadora.
- GPS.

5.8.3. Financieros

Los Recursos Financieros que se requieren para socializar la propuesta de creación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo ante las autoridades seccionales y los demás involucrados, son para pagar el costo de los recursos tecnológicos, equipos de oficina y compra de suministros de oficina, entre otros

5.9. Impacto

La presente propuesta de implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo, trascenderá no solo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, sino en las comunidades locales, porque se generará una mayor cantidad de proyectos que llevarán consigo un mayor nivel de desarrollo social y económico de la colectividad.

La Propuesta por sus objetivos mejorará el desarrollo económico y social de las comunidades de la localidad, incrementando la eficiencia y la cantidad en los procesos de formulación, elaboración y evaluación de proyectos, para mejorar la calidad de los servicios públicos que se prestan a la colectividad, a través de un Departamento de Investigación y Desarrollo.

Cabe indicar que generará fuentes de trabajo y proyectos de desarrollo, permitiendo de esta manera el progreso local, lo cual genera un impacto económico y social positivo.

Medir el impacto y la efectividad en la generación de proyectos de desarrollo es vital para su éxito continuado, su mejora y su sostenibilidad. Particularmente, el seguimiento y evaluación de la sensibilidad de este tipo de actividades, hacia el género es crucial para estimar el grado de compromiso e intenciones son realmente puestas en práctica, y también para proporcionar argumentos concretos para quienes apoyan activamente las cuestiones de género, buscando cerrar la brecha.

5.10. Evaluación de la propuesta

Luego de la creación de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo, las

autoridades seccionales, procederán a realizar la evaluación del funcionamiento de dicha área, a través de la aplicación de los indicadores de evaluación de desempeño, con el proceso de evaluación se detectará las falencias del departamento de Investigación & Desarrollo, para poder corregirlas a tiempo.

VI. DISCUSIÓN

De acuerdo al análisis de los resultados, se detectaron problemas en cuanto a la atención de las necesidades de los habitantes de la población que acuden al municipio a solicitar obras para su propio desarrollo y comunidades aledañas, lo que incide en la baja eficiencia del servicio público que ofrece el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo.

Lo cual coincide con lo mencionado por **Baca (2000)**, quien expresa que es necesario cumplir con los requerimientos de la demanda, que en este caso, es la población local, para maximizar la satisfacción de los usuarios del servicio, porque afirma que la población exige “medir cuales son las fuerzas que afectan los requerimientos del mercado con respecto a un bien o servicio, así como determinar la posibilidad de participación del producto del proyecto en la satisfacción de dicha demanda.

Se determinó que la población no se encuentra satisfecha con el servicio que le ofrece la institución municipal, debido a la escases en la elaboración de proyectos sociales y la falta de una estructura organizacional, dedicada exclusivamente a la formulación y evaluación de proyectos de desarrollo, que cuente con personal calificado y especializado en este ámbito, que optimice recursos e incremente la eficiencia, para maximizar el nivel de satisfacción de la ciudadanía.

Esta realidad coincide con lo expresado por **Domingo (2005)**, quien también afirma: “la organización de las empresas busca la ordenación (funcional y operativa, temporal y económica) de los recursos humanos y materiales: que optimiza la consecución de objetivos perseguidos; bien sean de tipo tangible (beneficiarios), o intangible (prestigio, mercado)”.

Actualmente la función de formulación y evaluación de proyectos está en manos de diversas secciones del Cabildo, que no disponen de recursos necesarios, del personal calificado, para realizar dicha labor eficientemente.

Esta afirmación se relaciona con lo expresado por **Galcerán (2000)**, quien considera que: “la agrupación de actividades conduce a la creación de departamentos o áreas de actividad que deben tener un encargado que informe a los estatos superiores de la dirección. la pregunta común que se plantea el directivo, sea del nivel que sea, es: ¿cómo deben agruparse los deberes en tareas para que produzcan los mejores resultados y de un modo eficiente? Las secciones creadas pueden llamarse divisiones, oficinas, ramas, secciones, unidades o llevar cualquier otro nombre; sea cual fuere el nombre de la sección creada, este proceso se llama generalmente departamentalización”.

La problemática del bajo nivel de desarrollo del cantón Pueblo Viejo, está ligado a la escasa generación de proyectos por parte del Gobierno Municipal, se ha identificado que la causa principal del problema, es la Falta de una área dedicada a la investigación de las necesidades de mayor importancia para la ciudadanía, con cuyos resultados puedan ayudar en la formulación y evaluación de proyectos para beneficio del crecimiento social y económico de los pueblvejenses, contando con Talento Humano calificado y especializado en la materia.

Esta aseveración coincide con lo expresado por **Tamayo y Noriega (2010)**, quien afirma: “Para obtener algún resultado de manera clara y precisa es necesario aplicar algún tipo de investigación, la investigación esta muy ligada a los seres humanos, esta posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada. La investigación tiene como base el método científico y este método de estudio sistemático incluye las técnicas de observación, reglas para el

razonamiento y la predicción, ideas sobre la experimentación planificada, los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos”.

De acuerdo al criterio de los encuestados y entrevistado consideran necesario, que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón implemente un área que se dedique exclusivamente a la formulación y evaluación de proyectos, con base en la investigación de las necesidades de la población y los recursos de la localidad, para alcanzar mejores niveles de desarrollo social y económico para el cantón Pueblo Viejo.

Esta aseveración coincide con lo expresado por **Mendoza (2000)**, quien afirma que: "Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios encaran de forma positiva y proactiva que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que técnicamente están en continuo avance y capacitación".

“La organización está llamada a promover un aprendizaje adaptativo, y al mismo tiempo un aprendizaje generativo. El primero busca que la organización se adapte a la realidad actual. El segundo mira a la organización como un ente para alcanzar la visión, adoptar estrategias para cambiar la realidad.

Luego, el objetivo principal de la propuesta para la creación de una estructura organizacional dedicada de manera exclusiva a la formulación y evaluación de proyectos, es contribuir a la comunidad y garantizar el máximo nivel de satisfacción en la atención de las necesidades de mayor relevancia de la ciudadanía.

Por otra parte se pretende ofrecer herramientas útiles a los funcionarios municipales para que puedan desempeñarse con una mayor eficiencia, permitiendo:

- Promover la investigación de las necesidades de la población y de los recursos de la localidad.
- Establecer un programa periódico para la formulación y evaluación de proyectos de desarrollo.
- Maximizar el nivel de satisfacción de los usuarios de los servicios que ofrece el Gobierno Autónomo Descentralizado.
- Incrementar los indicadores de desarrollo económico y social del cantón Puebloviejo.

Siguiendo todos los lineamientos correspondientes y estableciendo un área dedicada exclusivamente a la formulación y evaluación de proyectos de desarrollo, los cuales se enmarcan dentro de la hipótesis planteada, se lograrán objetivos propuestos en esta investigación: la maximización del nivel de satisfacción de los usuarios del servicio municipal y la generación de proyectos de desarrollo para disponer de mejores indicadores de crecimiento social y económico en el cantón.

Además, el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial (COOTAD) en el Art. 54 literal a, señala que es función del Gobierno Autónomo Descentralizado cantonal, promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial, y en el literal g, expresa que ello se logrará mediante procesos de desarrollo económico local en su jurisdicción, poniendo una atención especial en el sector de la economía social y solidaria.

Una vez analizados los resultados se ha logrado detectar que la problemática de las limitaciones de desarrollo en el cantón Puebloviejo, tiene relación con la ausencia de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la localidad, lo cual coincide con lo enunciado por **Tamayo y Noriega (2010)**, quien

Menciona que “para obtener algún resultado favorable de manera clara y precisa, es necesario aplicar algún tipo de investigación, actividad que está muy ligada a los seres humanos y posee una serie de pasos para lograr el objetivo planteado o para llegar a la información solicitada, con gran eficiencia”, es así que se corrobora la hipótesis planteada al inicio de esta investigación.

VII. CONCLUSIONES

Se emiten las siguientes conclusiones de los resultados de la investigación de campo realizada a los ciudadanos y funcionarios municipales del cantón Pueblo Viejo:

1. El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo tiene una ineficiencia del 67% en la atención de las necesidades de la ciudadanía.
2. Se ha detectado una escasa labor investigativa de las necesidades de la población del cantón Pueblo Viejo.
3. El Cabildo local no aplica los postulados de Desarrollo Organizacional en la actividad de formulación y evaluación de proyectos de desarrollo.
4. Cada área municipal realiza la función de formulación y evaluación de proyectos de desarrollo, de manera descoordinada.
5. El Gobierno de la localidad no cuenta con presupuesto específico ni con el personal capacitado, calificado y especializado en la función de formulación y evaluación de proyectos de desarrollo.
6. El organismo seccional del cantón Pueblo Viejo, no dispone de un manual que indique las funciones y procedimientos para que los servidores públicos puedan planificar y elaborar proyectos de desarrollo.
7. El Gobierno Autónomo Descentralizado dispone de infraestructura y recursos que no utiliza adecuadamente para su propio beneficio y el bienestar de la comunidad.

8. El Gobierno Municipal no le ha dado la debida importancia a la puesta en marcha de los proyectos de desarrollo, por tanto no planifica dentro de su presupuesto, el financiamiento de los mismos, afectando esta problemática al desarrollo de la ciudadanía local.
9. La ciudadanía no es tomada en cuenta en la elaboración de los planes de desarrollo ni en los proyectos que ejecuta el Gobierno local.
10. Una vez efectuada la evaluación económica se pudo determinar que es factible la propuesta de la implementación de un Departamento de investigación y Desarrollo.
11. La gestión municipal no acoge modelos de otras ciudades exitosas de nuestro país, en el marco de la generación de proyectos de desarrollo que conlleven al bienestar de las comunidades locales y la maximización del nivel de satisfacción de la ciudadanía.

VIII. RECOMENDACIONES

Se emiten las siguientes recomendaciones de la investigación:

1. Implementar el Departamento de Investigación y Desarrollo para mejorar la atención de las necesidades de la ciudadanía, mediante la generación de proyectos de desarrollo comunitarios y del cantón.
2. Promover la investigación de las necesidades de la población del cantón Pueblo Viejo.
3. Aplicar de los postulados de Desarrollo Organizacional en la actividad de formulación y evaluación de proyectos de desarrollo.
4. Coordinar en cada área municipal con el Departamento de Investigación y Desarrollo en planteamiento, para mejorar la actividad de formulación y evaluación de proyectos de desarrollo.
5. Crear de partidas, gestión de fondos, transferencia, selección, reclutamiento y contratación de personal capacitado, calificado y especializado en la función de formulación y evaluación de proyectos de desarrollo.
6. Aplicar los manuales de funciones y procedimientos para el Departamento de Investigación y Desarrollo en planteamiento, para orientar a los funcionarios que integran esta área.
7. Adecuar la infraestructura municipal para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo en planteamiento.

8. Planificar partidas presupuestarias para el financiamiento de los proyectos de desarrollo que sean formulados y evaluados por el Departamento de Investigación y Desarrollo en planteamiento.
9. Elaborar los presupuestos y diagnósticos con la participación de la ciudadanía para los proyectos que ejecuta el Cabildo local.
10. Sugerir a las autoridades se analice la propuesta de la Implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo para su ejecución.
11. Acoger modelos de ciudades como Guayaquil, Quito, Cuenca y Loja, que han tenido éxitos en su Gestión Municipal y han maximizado el nivel de satisfacción de la ciudadanía de sus localidades.

IX. RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad, establecer la factibilidad para la implementación de un Departamento de Investigación y Desarrollo para el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo, que genere proyectos de investigación y desarrollo económico y social de la localidad. Para lo cual se plantearon los siguientes objetivos: realizar un diagnóstico para determinar las causas del bajo nivel de desarrollo económico y social del cantón, establecer un estudio técnico, económico y financiero para la implementación del departamento y diseñar la estructura del Departamento de Investigación y Desarrollo para el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Puebloviejo, la cual tuvo una duración de 365 días.

Dentro de los métodos que se aplicaron fueron analíticos y sintéticos (deductivos e inductivos) para conocer la problemática. El universo de estudio lo conforman la ciudadanía y los funcionarios públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo, en un número de 12.839 habitantes y 282 funcionarios, para lo cual fue necesario aplicar una fórmula de probabilidad del 5%, donde se calculó la muestra de 388 ciudadanos y 166 funcionarios seccionales, a los cuales se les aplicó las encuestas, además se entrevistó al Alcalde de la localidad y se empleó la observación, como instrumentos para la recolección de la información necesaria en el desarrollo de esta investigación. Para la ejecución de la presente investigación se utilizó una estadística no paramétrica misma que permitió obtener los resultados, conclusiones y recomendaciones. En donde se puede establecer que no existe un Departamento de Investigación y Desarrollo y el 53% de los encuestados indicaron que varios departamentos elaboran proyectos, el 35% le atribuyen esta función a Obras Públicas y el 12% a Planificación Urbana. Además manifestaron que se debe crear un Departamento de Investigación y Desarrollo.

La propuesta comprende el diseño del Departamento de Investigación y Desarrollo, instalaciones, recursos financieros, humanos y tecnológicos, además se especifican las funciones del Talento Humano que será contratado o colocado en dicho departamento, entre los que se incluyen al Director, Asistente, Técnicos de Proyectos, Digitadores y Personal de Campo, teniendo ellos la responsabilidad de formular, elaborar y evaluar proyectos de desarrollo en beneficio de la localidad. Se utilizó el método inductivo, a la problemática del bajo nivel de generación de proyectos de desarrollo para tener el diagnóstico de la problemática institucionales en el aspecto de Investigación y Desarrollo. En base a lo obtenido con el método inductivo, se aplica el método deductivo para implementar el Departamento de Investigación y Desarrollo que servirá para mejorar esta función en la organización, manteniéndose la expectativa de conocer y servir mejor las necesidades de la comunidad.

El Departamento de Investigación y Desarrollo comprende las actividades encaminadas a la generación de proyectos que generen mayores niveles de desarrollo en la localidad, con base en la investigación de las necesidades de la población, fortaleciendo la imagen de la institución. Para el funcionamiento del Departamento de Investigación y Desarrollo, se requiere recursos materiales, financieros, administrativos y eminentemente humanos; siendo necesario, la inversión en el Talento Humano, por lo que se plantea la inducción y evaluación del personal.

La inversión fija total para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo es de 19.286.40 dólares, costos de operación ascienden a **\$51.378,40**, incluido sueldos y beneficios de Ley, costos de mantenimiento y de suministros de oficina, luego de su aprobación por parte de las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo, se pondrá en consideración para su ejecución.

X. SUMMARY

The present research had with objectives, to establish the feasible for to implant at Research and Development Department for the Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, for to generate research and development projects, in the ambit economical and social of the locality. In effect, it is established the objectives next: To realize a diagnose for to determinate the causes of the economical and social development level low of the locality, to establish a finances, technical, economical study for to implant of at Research and Development Department, and, to design the structure of the Research and Development Department for the Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, it had a duration of three hundred sixty five days.

It is applied the synthetic and analytic methods (induction and deduction) for to Know the problem. The study universe it is to agree for the citizenship and the public functionaries that is working in the Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, in the number of 12.839 habitants and 282 functionaries, it is applied an probability formulate of the 5%, it is calculated the sample of 388 habitants y 166 functionaries, there are some is it applied the opinion poll, moreover it is interviewed at the Governor of the locality and it is used the observation, with instruments for the information recollection, necessary for to elaborate the research.

In the executing of the research present, it is used a statistical not parametrical, that it is permitted to obtain the recommendation, conclusion, and results. It is established the absence of a Research and Development Department for the Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, the 53% of the peoples that they are interviews, they indicates which department different it is elaborated projects, the 35% attribute this function at the Publics Works Department, and 12% attribute this function at the Urban Planning Department. Moreover, they are saying

which necessities to create the Research and Development Department are.

The proposal is based in the design of the Research and Development Department, installation, finances, humans and technical recourses, moreover it is specified the functions of the Human Talent by to contract into the Research and Development Department. They are the Department Leader, Assistance, Technical Persons, Digital Persons and Camp Persons. They are the responsibilities of to formulate, to elaborate and to evaluate research and development projects, which benefit will of the locality.

It is used the inductive method, to the problem of the level low of to generate of development projects, for to diagnose of the institute problem in the research and development aspects. In base a obtain results with inductive method, it is applied the deductive method, for to implant the Research and Development Department, it is will serve, for to improvement the function for to elaborate projects, into Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, for to know and to serve major the necessities of the locality, moreover it is realized the description of the induction, introduction, contraction, selection, recruitment process, and to execute the efficient activities in to institution.

The Research and Development Department, will elaborate projects which will generate majors development level in to locality, based in the research of the locality necessities, moreover will improvement the image of the institution, reaching the object of the research, which it is to create the Research and Development Department into Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, for to obtain a functioning right in the activities.

For the functioning of the Research and Development Department, there are will necessities, humans, administrative, finances, and materials recourses; moreover of the inversion in the Human Talent, it is proposal the personal evaluation and induction.

The fix inversion for to implant of the Research and Development Department is \$19.286.40 dollars, whereas the operation costs are \$51.378.40 dollars, including benefit and salary of the Human Talent, maintenance costs, office source, so therefore, it is will feasible proposal, in to finances, economical, technical ambit, after of the approbation by the authorities of the Decentralize Autonomous Government of the Puebloviejo City, it is will execute.

XI. BIBLIOGRAFÍA

ALBENDAÑO AUGUSTO y BENAVIDES VERÓNICA. (2001).

Planificación Estratégica. Asociación de facultades ecuatorianas de filosofía y Ciencia de la Educación. Quito Ecuador. Pp. 91 - 95,

ABENDAÑO Y BENAVIDES, (2001). Gestión Pública y Municipal, Editorial Cultura, Primera Edición. pp. 145.

AGUADO R. J., (2000). Desarrollo Social y Municipal, Editorial Holística, Segunda Edición, Santiago. pp. 52, 54.

ALONSO, (2003). Técnico en Gestión, Editorial Cultural, S.A., Madrid-España. pp. 39, 40.

AHUMADA JAIME, (2000). La Planificación en el nivel local de Desarrollo Nacional, Gaceta Municipal No.5, Segunda Edición, Quito. pp. 59, 60.

BACA URBINA GABRIEL, (2000). Evaluación de Proyectos. Editorial: Mc Graw Hill. Cuarta Edición. Santa Fe de Bogotá – Colombia. pp. 12.

BACA URBINA GABRIEL, (2006). Evaluación de Proyectos, Quinta edición, McGraw-Hill, México, pp. 17.169, 235.

BARRIENTOS JUAN, (2002). Plan de Negocios. Estudio de Factibilidad para la Introducción de un Nuevo Producto. Tegucigalpa M.D.C., 15 de marzo de 2002, disponible en: <http://empreendedor.unitec.edu/pnegocios/Portada.htm>.

BENJAMIN FRANKLIN Y GOMEZ CEJA GUILLERMO, (2002). Organización y métodos. Editorial, Mac Graw Hill. México, p.p.161.

BOHLANDER, G.A. SHERMAN, S SNELL. (2003). Administración de Recursos Humanos. 12 Editorial, Edición, Thomson, p.p. 61.

CEVALLOS LUÍS, (2002). Formulación y Elaboración de Proyectos de Desarrollo Social. Quito – Ecuador. pp. 10.

CÓDIGO ORGÁNICO DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL (2010).
Arts.53, 54, 55

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, (2008). Arts. 66-85-100-275-276-388

DAFT R. L. (2005). Teoría y Diseño de la Organización, Editorial West Publishing, Quinta Edición, St. Paul. pp. 210.

DELGADO GONZALEZ SUSANA - ENA VENTURA BELEN, (2008).
Recursos Humano, Editorial Thomson, Tercera Edición, p.p. 6.

DOMINGO, A, (2005). Dirección y Gestión de Proyectos. Segunda Edición. México. Pp. 18,19.

FEA UGO, (2000). Competitividad es Calidad Total, Editorial: Alfaomega Marcombo, Edición: Segunda. pp. 48.

GALCERÁN, M, (2000). Enciclopedia Práctica de la Pequeña y Mediana Empresa. Edición Luis Borrás. España. Pp.340.

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN PUEBLOVIEJO, (2008). Análisis estadísticos, Departamento de Estadísticas, Pueblo Viejo.

GONZÁLEZ, (2000). Gestión Municipal, Edición CSPA. Venezuela. Pp.215.

HERNÁNDEZ, H. (2001). Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión. Cuarta Edición. ECAFSa, Thomson Learning. México D.F. México. Pp. 17 – 45

HOFSTEDE (2000). Teoría de las Organizaciones y de la Cultura, Editorial JIB, Segunda Edición, Ohio. pp. 125.

LAGUNA BARRERA GELACIO (2010). El Municipio. Disponible en: www.monografias.com › Política.

LUNA RAFAEL y CHAVES DAMARIS, (2001). Guía para elaborar Estudios de factibilidad de proyectos ecoturísticos PROARCA /CAPAS/USAID. Disponible, [http://www.irgltd.com/Resources/Publications /LAC/2001-Ecoturisticos Guatemala](http://www.irgltd.com/Resources/Publications/LAC/2001-Ecoturisticos%20Guatemala).

MARTÍNEZ, L, (2004). Administración de recursos humanos. <http://www.gestiopolis.com/>

MENDOZA FUNG MARÍA ELENA, (2000). Universidad Particular Bolivariana (UPB), Caracas. pp. 169.

ORGÁNICO FUNCIONAL DEL MUNICIPIO DE CANTÓN PUEBLOVIEJO (2008).

PORTER MICHAEL, (2002). Estrategia Competitiva, Primera Edición, Editorial Alfaomega, New Jersey – Estados Unidos. Pp. 91

RIVAS QUINTO JOSÉ FREDYS, (2002). Desarrollo organizacional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos12/desorgan/desorgan.shtml>

ROBBINS STEPHEN, (2002). Fundamentos de Administración, 3ª Edición, Editorial Prentice Hall. México. pp. 87.

SAPAG CH. NASSIR Y SAPAG CH. REINALDO, (2007). Preparación y evaluación de proyectos. Ed. Quinta. Editorial McGraw-Hill. México. Pp. 81.

SÁNCHEZ CARRIÓN GILBERTO, (2003). Derecho Constitucional, Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas, Primera Edición. Ecuador. pp. 151.

SERNA, (2000). Gestión Pública y Municipal, Segunda Edición, Editorial Prentice Hall. México. pp. 45.

TAMAYO, T. Y NORIEGA LISUMA, (2010). La Investigación científica, Edición Tercera. Pp. 72-130.

UNIVERSIDAD AGRARIA DEL ECUADOR. (2002). Planificación estratégica para proyectos agrarios de agroindustriales. Sistema de postgrado, editorial universitaria del Ecuador Pp. 18 -41.

VALLEJO, H. (2005). Planificación y Administración Estratégica, Imprenta U.T.E.Q. Ecuador. Pp. 190-191.

VELÁSQUEZ MASTRETA GUSTAVO, (2000). Administración de la Producción, Editorial Limusa, Duodécima Edición. México D. F. pp. 22.

VIZCARRA J. (2007). Economía – términos, ideas y fenómenos económicos. Pp. 51, 155, 259, 274.

ANEXOS

Anexo 1. Encuestas



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL**



**ENCUESTA DIRIGIDA A LA CIUDADANÍA DEL CANTÓN
PUEBLOVIEJO.**

Objetivo: Determinar las causas de la problemática referente al bajo nivel de desarrollo del cantón, debido a la falta de investigación por parte de un Departamento del Municipio de Puebloviejo.

Instructivo:

- a) Responda cada pregunta en el casillero de su elección.
- b) La encuesta es anónima, no requiere su identificación.

1) ¿Acude al Gobierno Autónomo Descentralizado para solicitar mejoras en su barrio?

- Si ☐
- No ☐

2) ¿Cuándo va al Gobierno Autónomo Descentralizado a solicitar alguna obra es atendido?

- Si ☐
- No ☐

3) ¿Considera Ud. Que la atención a las obras comunitarias por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón son?

- Bueno ☐
- Regular ☐
- Mala ☐

4) ¿En qué medida cree usted que se aprovechan los recursos del cantón Puebloviejo?

- Mucho ☐
- Poco ☐
- Nada ☐

5) ¿Cree usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo debe investigar las necesidades de la población?

- Si ☐
- No ☐

6) ¿Cree usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo debe investigar los recursos del cantón Pueblo Viejo para mejorar la economía de sus comunidades?

- Si ☐
- No ☐

7) ¿Considera usted necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado de Pueblo Viejo cree un Departamento de Investigación y Desarrollo Social?

- Si ☐
- No ☐

8) ¿El Departamento de Investigación debe generar desarrollo comunitario?

- Si ☐
- No ☐

9) ¿Qué nivel de satisfacción siente usted con la Gestión Municipal?

- Muy satisfecho ☐
- Satisfecho ☐
- Poco satisfecho ☐
- Insatisfecho ☐

Anexo 2.

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO



UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

MODALIDAD SEMIPRESENCIAL



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DEL MUNICIPIO DEL
CANTÓN PUEBLOVIEJO.**

Objetivo: Determinar las causas de la problemática referente al bajo nivel de cumplimiento en la generación de proyectos de desarrollo, debido a la falta de investigación por parte de un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo del cantón Puebloviejo.

Instructivo:

- a) Responda cada pregunta en el casillero de su elección.
- b) La encuesta es anónima, no requiere su identificación.

1) ¿Considera usted necesario que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo cree un Departamento que se dedique a la investigación y desarrollo social?

- Si ☐
- No ☐

2) ¿Se aplican los postulados del Desarrollo Organizacional en la elaboración de proyectos por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo?

- Si ☐
- No ☐

3) ¿Quién se encarga de la generación de proyectos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo?

- Planeamiento Urbano ☐
- Obras publicas ☐
- Otros ☐

4) ¿Existe una planificación por parte de Gobierno Autónomo Descentralizado de las necesidades y obras del cantón?

- Si ☐
- No ☐

5) ¿Realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo investigaciones de las necesidades de la población?

- Si ☐
- No ☐

6) ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo financia proyectos de investigación?

- Si ☐
- No ☐

7) ¿Dispone de recursos el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo para la implementación del Departamento de Investigación y Desarrollo?

- Si ☐
- No ☐

8) ¿Colaboraría con el Departamento de Investigación y Desarrollo si el Gobierno Descentralizado tomara la decisión de implementarlo?

- Si ☐
- No ☐

Anexo 2. Entrevista



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL



GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL SEÑOR ALCALDE

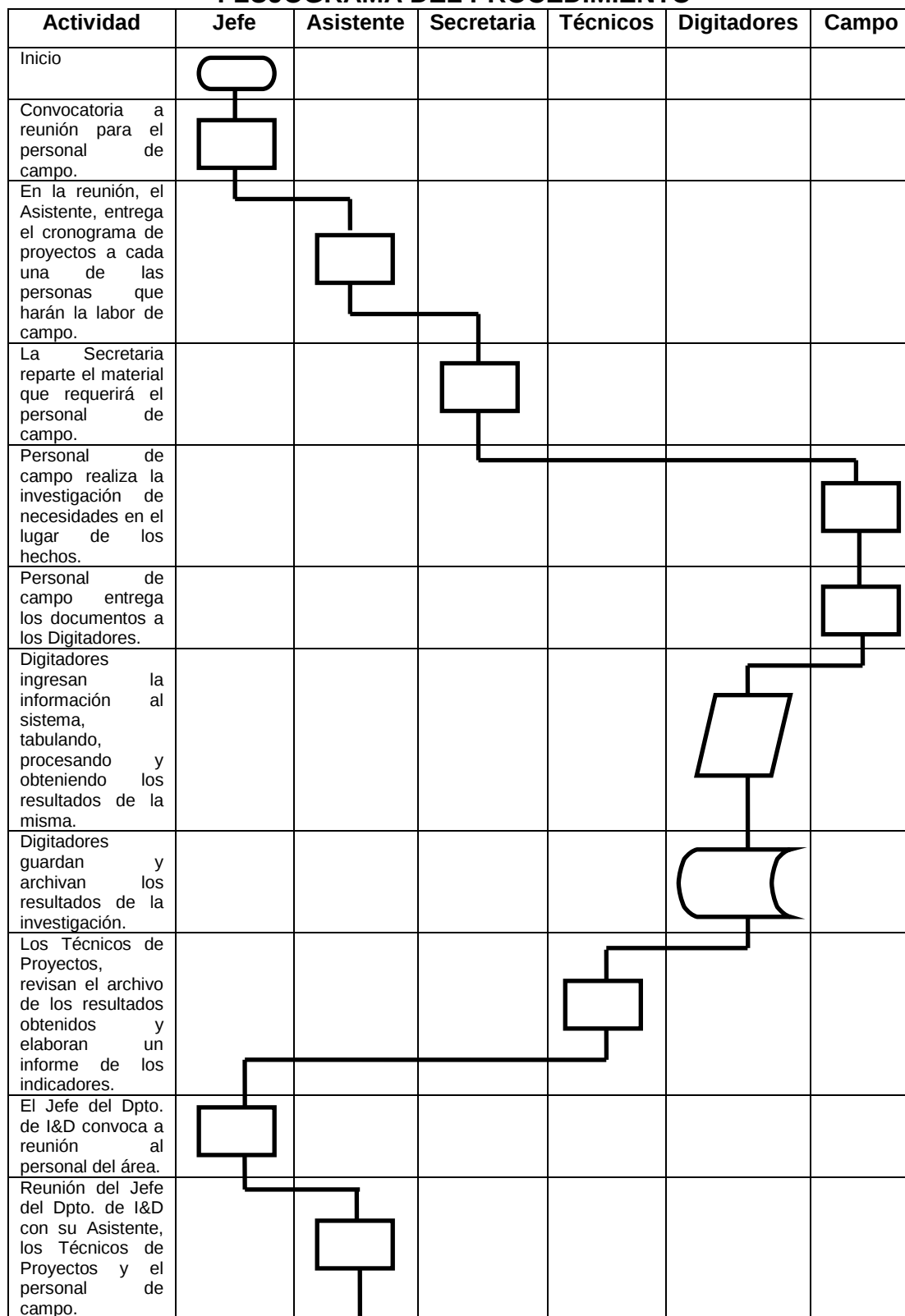
Objetivo: Determinar las causas de la problemática referente al bajo nivel de desarrollo del cantón, debido a la falta de investigación por parte de un Departamento del Municipio de Puebloviejo.

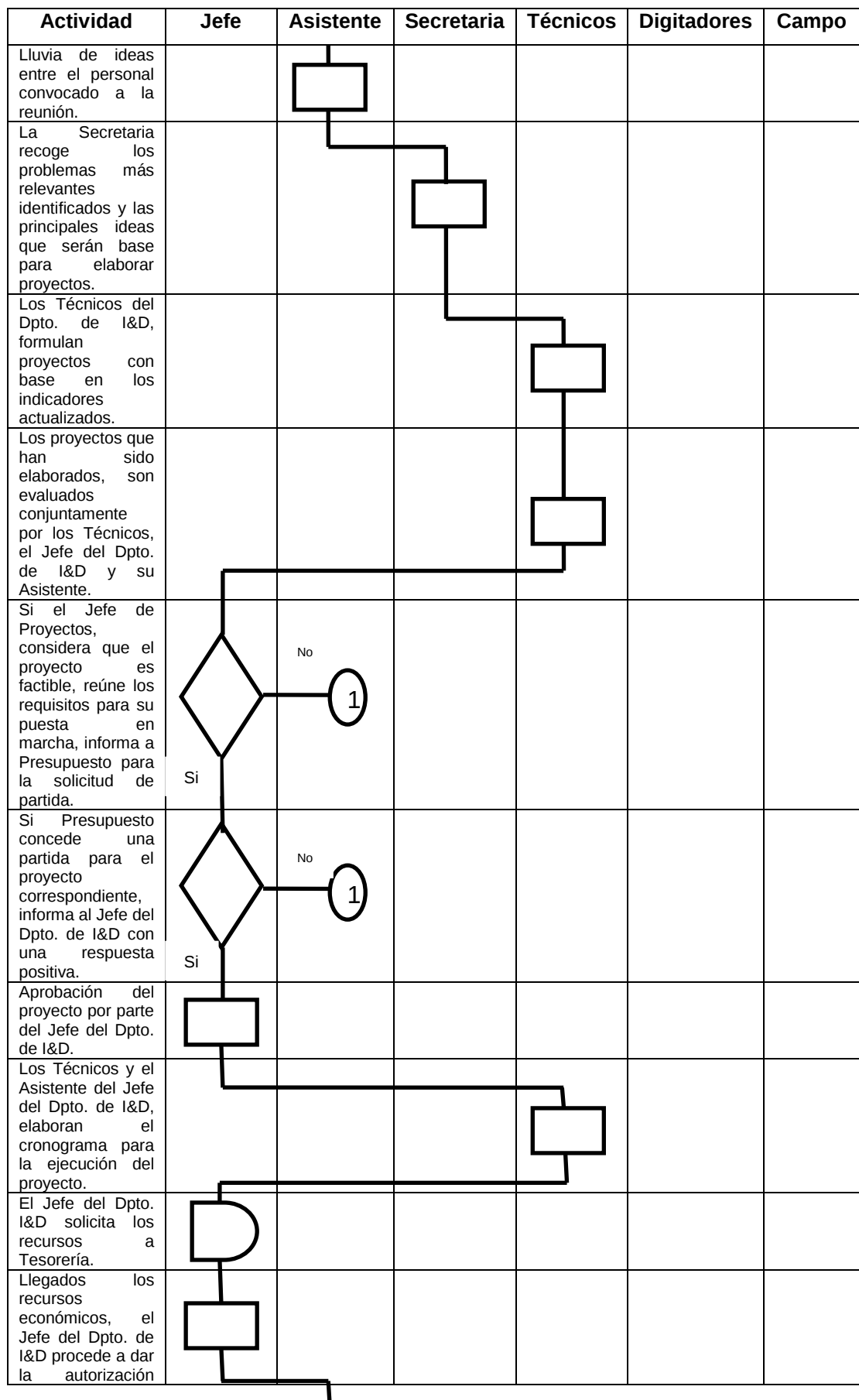
- 1. ¿Cree usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado necesita un Departamento de Investigación y Desarrollo?**
- 2. ¿En qué medida cree que el está generando proyectos de desarrollo? ¿Por qué?**
- 3. ¿Cuál es la estrategia que debe utilizar el Gobierno Autónomo Descentralizado para generar un mayor desarrollo del cantón Puebloviejo?**
- 4. ¿Cuáles serán las ventajas y desventajas de contar con un Departamento de Investigación y Desarrollo?**
- 5. ¿Por qué el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo no tiene un Departamento de Investigación y Desarrollo?**
- 6. ¿Conoce alguna experiencia de un organismo seccional que tenga un Departamento de Investigación y Desarrollo y que haya mejorado su gestión para la ciudadanía y su cantón?**
- 7. ¿Es factible implementar un Departamento de Investigación y Desarrollo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Puebloviejo?**

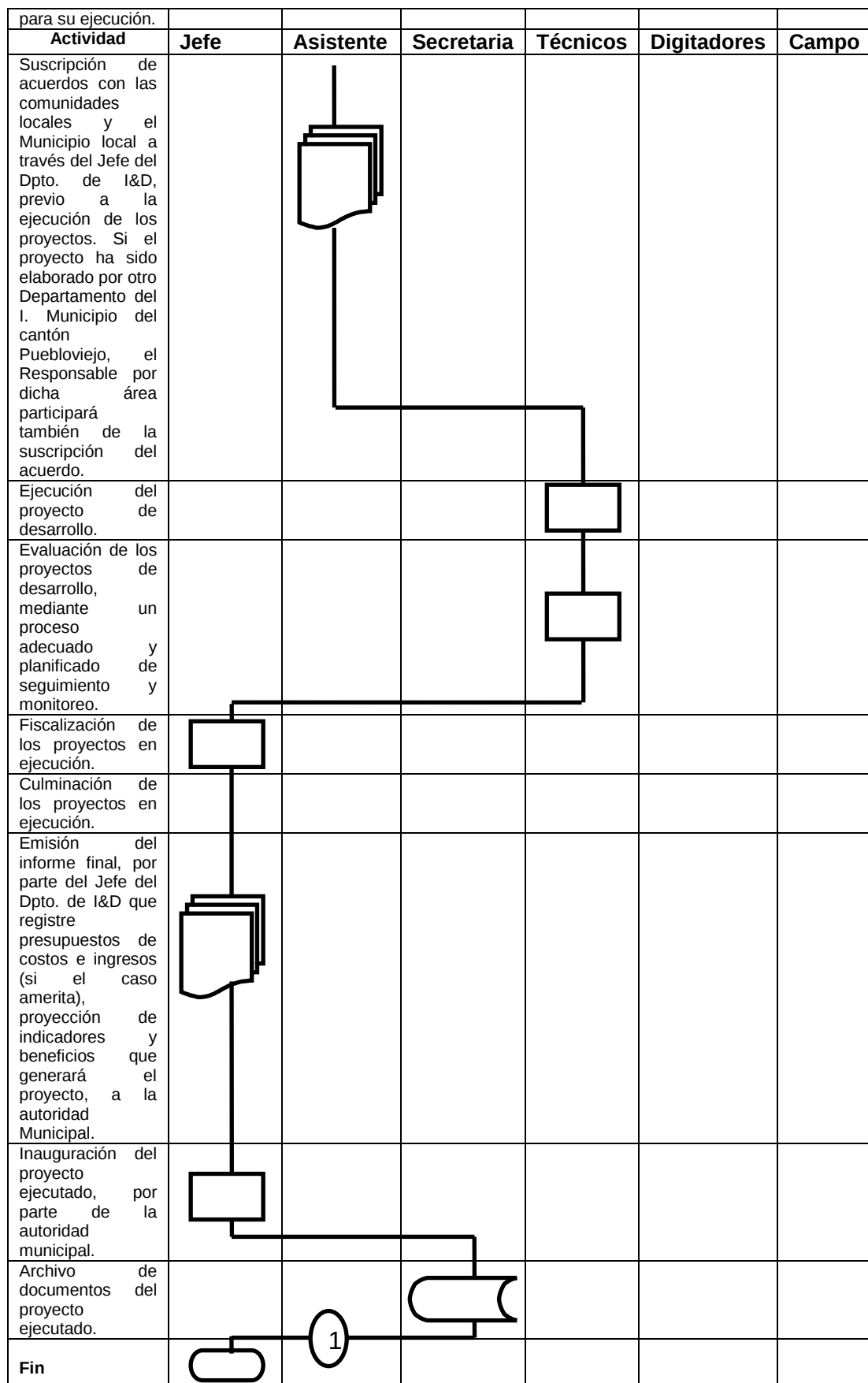
Anexo 3. Registros

REGISTRO No. 1

FLUJOGRAMA DEL PROCEDIMIENTO







REGISTRO No. 2

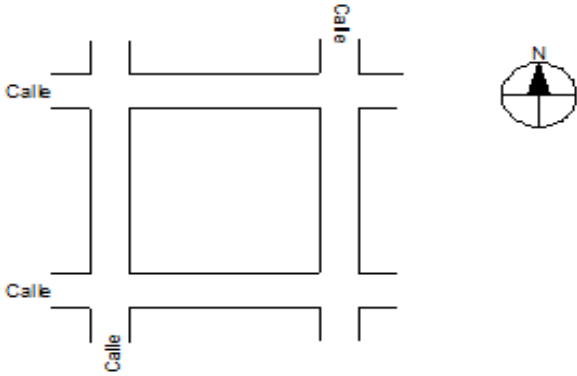
Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo de la Provincia de Los Ríos	Identificación del Proyecto	SF-01
1- Datos del solicitante		
Municipio o Comuna:		
Departamento:		
Teléfono/Fax:		
Correo electrónico:		
2- Denominación y características del proyecto		
Nombre:		
Descripción:		
3- Costo Estimado (a=b+c+d)		en pesos
a) Costo total del proyecto:		
b) Aporte local:		
c) Otras fuentes de financiamiento:		
d) Financiamiento solicitado (a través de la Ley 12.385):		
4- Responsables técnicos ⁽¹⁾		Matrícula o cargo
Proyecto:		
Conducción técnica:		
5- Ejecución ⁽¹⁾ marcar con una cruz la forma de ejecutar el proyecto		
Por administración:	☐	Por terceros:
⁽¹⁾ Exclusivamente para ejecución de obras		
6- Impacto del proyecto Indicar los principales beneficios para la población alcanzada		
Fecha: (dd/mm/aaaa) Por la presente manifiesto con carácter de declaración jurada la no existencia de la obra cuyo financiamiento se solicita, y que los fondos que este Programa asigne se destinarán a la ejecución de la misma. Firma y sello Intendente/Pte Comunal		

REGISTRO No. 3

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo de la Provincia de Los Ríos	Datos del Inmueble	SF-02
Datos de Proyecto		
Comuna:		
Departamento:		
Destino del inmueble: (Breve descripción del proyecto)		
Tipología s/art. 4 ley 12385:		
Objetivo:		

(*) LEY N° 12.385 - ART. 4to.: El destino del Fondo para la Construcción de Obras y Adquisición de Equipamiento y Rodados para Municipios y Comunas deberá ser asignado a los siguientes proyectos:

- a) Proyectos Sociales para necesidades básicas insatisfechas.
- b) Proyectos p/compra y/o expropiación tierras p/soluciones habitacionales.
- c) Instalación redes agua potable y construcción reservorios aguas de lluvia.
- d) Construcciones redes cloacales y tratamiento efluentes sanitarios.
- e) Construcción y mantenimientos centros comunitarios y asistenciales.
- f) Obras de infraestructura que beneficien el desarrollo urbano.
- g) Mejoramiento y estabilizado de suelos en caminos rurales y accesos.
- h) Construcción de entubados para desagües pluviales.
- i) Obras de alumbrado público.

Datos de Inmueble			
Titular del dominio:			
Escritura N°:	Folio:	N°:	Fecha: (dd/mm/aaaa)
Croquis de ubicación: (Indicar número de manzana / nombre de calles / ubicación del lote / distancia a esquinas / dimensiones del lote / orientación)			
			
Plano de mensura y Fecha de inscripción:			
Superficie del lote:			
Superficie cubierta:			
Destino anterior del inmueble:			
Calidad del suelo para construir:			
Condiciones de inundabilidad:			
Observaciones:			
Adjuntar			
• Copia de Escritura de Dominio. • Certificado de libre inhibición del titular. • Libre deuda de impuestos / Tasas y Servicios. • Copia plano de mensura			

REGISTRO No. 4

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo de la Provincia de Los Ríos	Relación de Gastos	SF-03	
Municipio o Comuna:			
Acto administrativo:			
Destino:			
Fecha (dd/MM/yyyy)	CPTE. N°.	Proveedores	Importe Total
_____ Tesorero/Secretario Hacienda		_____ Presidente Comunal/Intendente	
CERTIFICACION ORGANISMO CONTRALOR: _____			

REGISTRO No. 5

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pueblo Viejo de la Provincia de Los Ríos		Balance de Inversión		SF-04									
Municipio o Comuna:													
Departamento:													
Domicilio:													
Tel.:													
E-mail:													
Concepto:													
Acto administrativo:		Mes:		Año:									
Balance de inversión													
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">RECIBIDO:</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td>PAGADO:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>SALDO:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>DEVOLUCIONES:</td> <td></td> </tr> </table>						RECIBIDO:		PAGADO:		SALDO:		DEVOLUCIONES:	
RECIBIDO:													
PAGADO:													
SALDO:													
DEVOLUCIONES:													
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: right;">Lugar y Fecha</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> </table>						Lugar y Fecha							
Lugar y Fecha													
Tesorero/Secretario Hacienda Presidente Comunal/Intendente													
CERTIFICACIÓN ORGANISMO CONTRALOR:													

Anexo 4. Certificación del Municipio de no contar con el Departamento de Investigación y Desarrollo.



**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
SAN FRANCISCO DE PUEBLOVIEJO**

FERMIN CHAVEZ Y MIGUEL SUAREZ (Esq) - TELF.: 2954033 - TELEFAX: 2954053
E-mail: m_pviejo@hotmail.com; m_viejo@yahoo.es LOS RIOS - ECUADOR

San Francisco de Pueblo Viejo, 24 de Noviembre del 2010.

C E R T I F I C A C I Ó N

Ing. Luisa Delgado Cabrera
DIRECTORA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (E)

Certifico:

Que revisado el Organigrama Estructural y el Orgánico Funcional de la I. Municipalidad de San Francisco de Pueblo Viejo, no consta el departamento de Investigación y Desarrollo en la Municipalidad.

*Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad y extendiendo este documento para que el interesado haga el uso legal que estime conveniente.
Muy Atentamente,*


Ing. Luisa Delgado Cabrera
DIRECTORA ADMINISTRATIVA MUNICIPAL (E)

Anexo 5



