

<b>Presupuesto Utilizado:</b>	Del Asignado por la UEB: 9,26 Del Asignado por la Contraparte: 0 Total de Presupuesto:9,26
<b>Periodo total de ejecución:</b>	17 de Noviembre del 2020 – 31 de Mayo del 2021
<b>Fases cumplidas (Horas cumplidas)</b>	160 Horas
<b>Número de docentes participantes:</b>	2
<b>Número de estudiantes participantes:</b>	CINCO
<b>Comunidad beneficiaria</b>	Junta Parroquial “SAN ANTONIO”
<b>Número de beneficiarios directos e indirectos</b>	<b>Directos:</b> 22 miembros de la asociación de agricultores agropecuarios de la junta San Antonio <b>Indirectos:</b> 15 familias pertenecientes a la misma junta.
<b>Convenio de respaldo</b>	SI

## 2. GENERALIDADES

La situación de la junta Parroquial "SAN ANTONIO" es ineficiente en todas sus formas en cuanto a su infraestructura, tecnología, existe poco apoyo por parte del gobierno ya que tiene vías defectuosas, por la escases de recursos esto ocasiona que la junta no mejore, también se pudo determinar la falta de planificación, organización, dirección y control por parte de las autoridades, por la cual ha generado algunas falencias dentro de la organización entre ellos se puede determinar: Escaso conocimiento de funciones y responsabilidades que consigo trae conflictos en la área, disminuye la productividad individual y organizacional, a su vez la falta de una estructura medular de la Junta, la cual es importante para observar su funcionamiento desde cada uno de sus pasos dando como efecto falta de conocimiento de cómo se llevan a cabo los procesos de trabajo. Al determinar que los trabajadores de la Junta no cuentan en su mayoría con preparación superior, se puede notar una débil cultura organizacional, por la cual la mayoría de los procesos son realizados empíricamente la cual da como resultado una comunicación deficiente y una pésima manera de tomar decisiones.

Los objetivos no han sido logrados, los indicadores no se han concebido por lo tanto la planificación solamente es un documento que no puede ser ejecutado por las limitaciones antes descritas, es necesario fortalecer la estructura orgánica administrativa y operativa de la Junta para lograr conseguir los objetivos que han sido establecidos en PDOT con el cual se beneficiaría toda la Comunidad de "SAN ANTONIO" debido a que lo que está planificado se va a ejecutar, para llevar una correcta administración en forma técnica y eficiente.

Guaranda, 24 de Julio de 2020

**Ing. Marcelo Vilcacundo, MsC.**

**Director de la Dirección de Investigación y Vinculación de la UEB**

*Presente. –*

Reciba un atento y cordial saludo, por este medio le informo que yo Luis Gaibor como representante de la parroquia de San Antonio del Cantón San Miguel, estamos de acuerdo que se lleve a cabo el proyecto de Vinculación titulado: “FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DE LA JUNTA PARROQUIAL BARRIO SAN ANTONIO, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2020” de acuerdo al cronograma de trabajo establecido entre los meses de Octubre y Marzo, para lo cual les prestaremos todo el apoyo posible durante la ejecución del mismo.

Deseándole éxitos en sus labores cotidianas, se despide Atentamente

***Luis Gaibor***

*Representante de la parroquia de San Antonio del Cantón San Miguel*

Teléfono: 0994540072

Cedula: 020044710-0

Correo electrónico: kenya.gc96@gmail.com

### 3. OBJETIVOS

*Establezca los beneficios globales que el proyecto aportó, por el cumplimiento del objetivo general, para el desarrollo de la provincia, región o país. Determine el impacto estratégico del proyecto en el territorio y población objetivo definida. Indica el mecanismo de cómo el proyecto contribuyó para la solución de un problema específico y los objetivos de desarrollo nacional, regional o sectorial.*

**Establecer procesos administrativos operativos dentro de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO".**

El establecer procesos administrativos operativos dentro de la junta implica las actividades básicas que tiene la parroquia para lograr la competitividad, productividad y calidad máximas en la organización para llevarse a cabo en un periodo determinado, establecer procesos administrativos se ve mencionado en diferentes documentos, libros y tesis que se llega a una definición y análisis ya que comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina correctamente, existen dos fases: una estructural, en la que a partir de uno o más fines se determina la mejor forma de obtenerlos; y otra operacional, en la que se ejecutan todas las actividades necesarias para lograr lo establecido durante el periodo de estructuración. Con las etapas que se debe establecer en la junta, se podrá lograr el éxito con una planeación, organización, integración, dirección y control al momento de gestionar los recursos por el presidente de la junta, establecer los procesos administrativos a cada integrante de la junta y el no llevar correctamente un Manual De Procedimiento Administrativo para el cambio continuo de colaboradores ya que se cambia de acuerdo a la temporada y el tiempo en cada proyecto que tiene la junta son por contrato de tiempo y plazos como son a largo o mediano y el cambio de directivas afectan a los proyectos que se van estableciendo durante el periodo y las necesidades de los habitantes y comunidades ocasionando dificultades al momento de ejecutarlo, pero ellos dentro del plan y la priorización de proyectos que ya se establecen los miembros y el tribunal de la junta con el apoyo del municipio se van realizando de a poco y de forma independiente de acuerdo al sector que le corresponde sin importar el cambio de directiva es regulado y controlado por autoridades, los miembros de la junta el municipio y si es el caso del apoyo del banco central también son controlados.

Para cumplir con los proyectos de la parroquia y sus comunidades debe existir una participación activa de los trabajadores que laboran conjuntamente con el presidente de la junta mediante capacitaciones e incentivos entre líderes y colaboradores para que lleven a cabo sus funciones y obligaciones en cada puesto de trabajo.

**Objetivos Específicos:**

*Describe narrativamente como logró alcanzar los objetivos específicos y si fue lo esperado al final del periodo de ejecución del proyecto, siempre en relación directa con el problema central, sobre el cual se formularon estos objetivos.*

Con la investigación de campo que se a realizó, un diagnóstico de la situación de la junta parroquial de cómo interactúa el presidente con sus colaboradores como cada uno de ellos realizan su trabajo y la relación que existe es de bastante interés ya que se evidenció una organización que labora de manera empírica y desconforme por parte de los colaboradores ya que no tienen designadas bien sus funciones, tampoco reciben capacitaciones ni motivaciones. Al momento de proponerle el proyecto al presidente de la junta se mostró con bastante interés ya que esto facilitaría que sus colaboradores tengan en claro sus funciones respectivas de cada puesto y los procesos administrativos al momento de realizar los planes internos y externos, para mejorar la calidad de vida laboral de cada trabajador. Los proyectos que realiza la junta parroquial "SAN ANTONIO", se los efectuaba de forma prioritaria eso se pudo observar al momento del dialogo con el presidente.

Los integrantes de este proyecto determinamos que es necesario realizar un manual de procedimiento administrativo considerándose este como un medio de comunicación y coordinación, el mismo que permitirá tener alcance a una información organizada de la junta parroquial. Este proceso de la realización del proyecto se lo lleva de forma virtual ya que en la actualidad se atraviesa por una pandemia la misma que no permite que este proyecto sea llevado a cabo de manera presencial, por este motivo se realiza material de capacitaciones digitales para la parroquia.

Con estos documentos digitales, es la forma en la que se puede ayudar a la parroquia otorgándole beneficios, entre estos está el mejorar sus procesos y la forma de llevar a cabo las funciones de cada uno de los miembros de la junta.

#### 4. GRADO DE IMPACTO DEL PROYECTO

*Describe el impacto en los beneficiarios y en los miembros gestores del equipo, tanto el positivo como el negativo si los hubiere.*

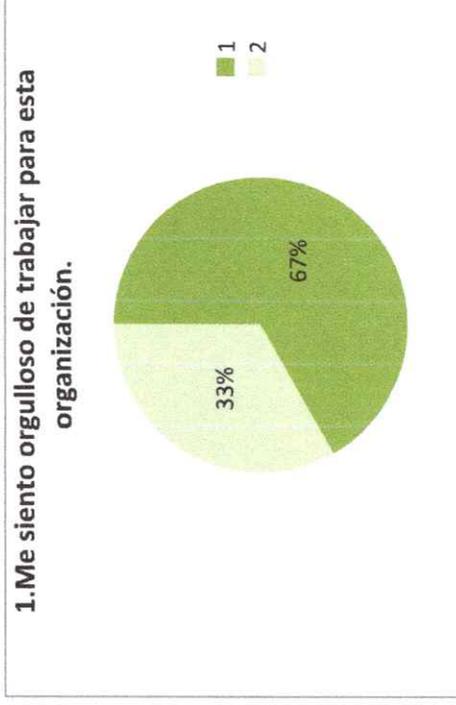
El impacto recibido por la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" es parcial por la situación que se está viviendo por la pandemia, se espera con el tiempo lograr un acercamiento más profundo con la junta parroquial y sus miembros, conocer sus costumbres y tradiciones, cabe recalcar que en los documentos y archivos multimedios con los que cuenta la junta parroquial más el código de

trabajo con la que ellos laboran se nos extendió para el beneficio de la misma y poder realizar el proyecto, en todos estos documentos se detallan y muestran las mejoras de la parroquia, como se han venido desarrollando los proyectos interna y externamente de la junta, trabajando conjuntamente con sus colaboradores. Con esto se ayuda al personal que conforma dicha junta parroquial a que tengan claras sus funciones y procesos para lograr alcanzar los objetivos establecidos y tengan conocimiento de que con esto se verán beneficiados todos los habitantes de este sector, a través de las capacitaciones y estas basándose en el fortalecimiento de los procesos debidamente establecidos en la organización y se puedan orientar mediante el plan. El presidente podrá guiarse de una mejor manera asignar funciones a cada uno de sus colaboradores y realicen sus labores en un ambiente cómodo y de confianza, teniendo como consecuencia de esto, mejorar las relaciones interpersonales con los miembros de la junta para llenar las expectativas del grupo.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

1. Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.



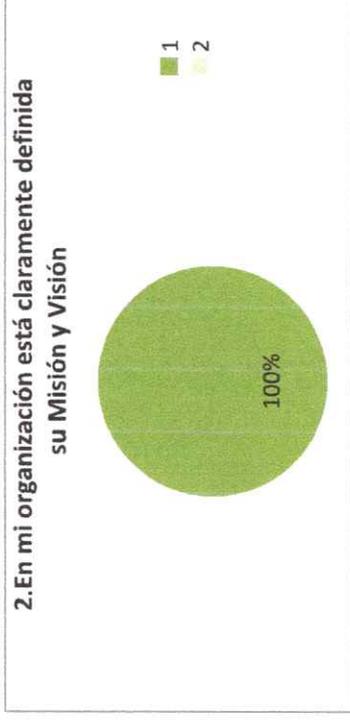
**Análisis**

El 67% de los trabajadores de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" si se sienten orgullosos de trabajar en la organización y el 33% no lo está.

### **Interpretación**

De acuerdo con la información que se recoge, se concluye que la mayoría de los trabajadores de la organización consideran que si se sienten orgullosos de trabajar en esta y una mínima parte de los trabajadores no se sienten orgullosos de trabajar en la organización, por motivo de que el presidente de la junta no muestra acciones de motivación.

#### **2.En mi organización está claramente definida su Misión y Visión:**



### **Análisis**

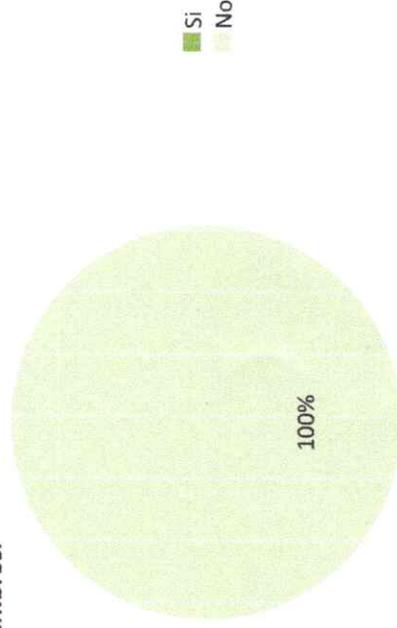
El 100% de la Junta Parroquial “SAN ANTONIO” tiene claramente definida la misión y visión y el 0% no.

### **Interpretación**

Luego de tabular estadísticamente, se concluye que la Junta parroquial tiene definida claramente su misión y visión ya que todo el personal respondió que sí.

**3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros**

3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros.



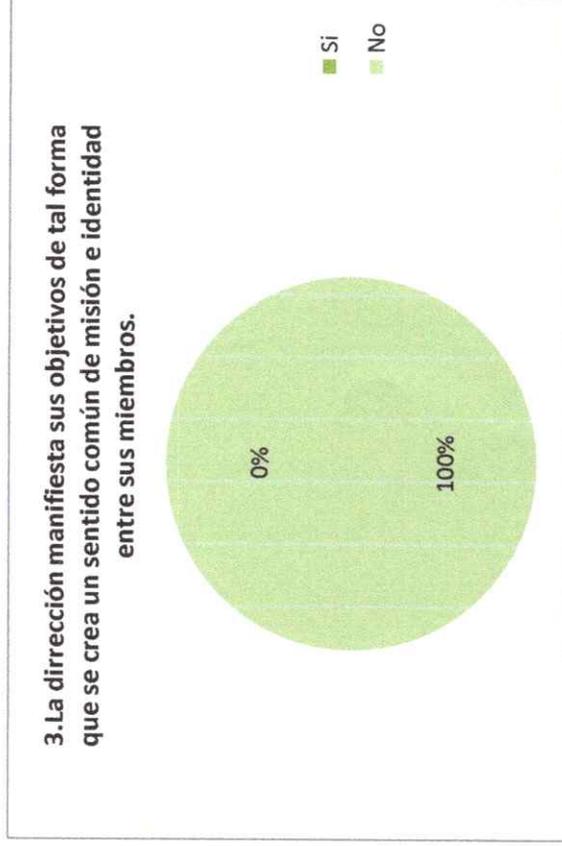
**Análisis**

El 100 % de la dirección de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" no manifiesta sus objetivos para la identidad de sus miembros y el 0% Si.

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados de la tabulación se obtuvo los siguientes resultados: que la dirección no manifiesta sus objetivos de tal forma que no se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros ya que el presidente de la junta parroquial no maneja de manera correcta su función con respecto al área de administración.

**3. La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros**



**Análisis**

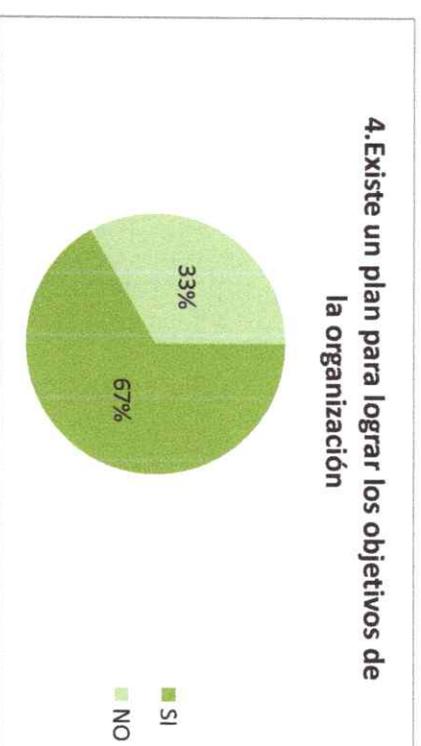
El 100 % de la dirección de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" no manifiesta sus objetivos para la identidad de sus miembros y el 0% Si.

**Interpretación**

De acuerdo a los resultados de la tabulación se obtuvo los siguientes resultados: que la dirección no manifiesta sus objetivos de tal forma que no se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros ya que el presidente de la junta parroquial no

maneja de manera correcta su función con respecto al área de administración.

#### 4. Existe un plan para lograr los objetivos de la organización



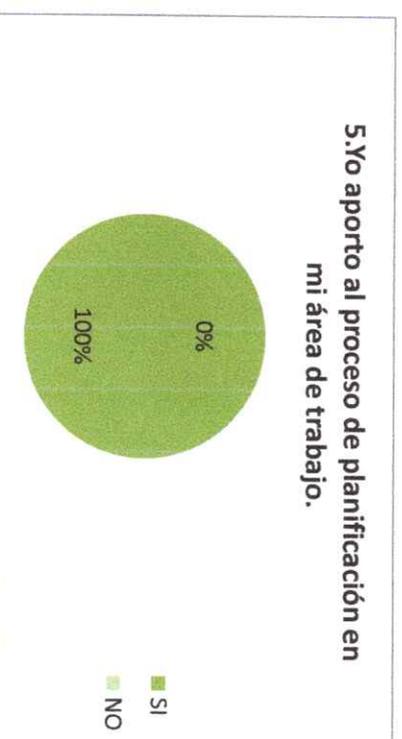
#### Análisis

El 33% de los encuestados manifiestan que no existe un plan para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización, y el 67% manifiesta que si existe un plan para lograr los objetivos de la organización.

#### Interpretación

La gran mayoría de los encuestados manifiestan según su criterio que efectivamente si existe un plan para lograr el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**5. Yo aporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.**



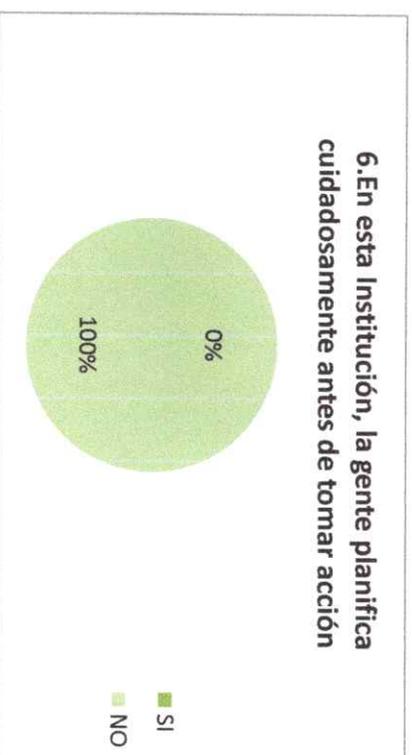
**Analysis**

El 100% de los trabajadores si aportan a los procesos de planificación en el área de trabajo. Y el 0 % no.

**Interpretación**

Los encuestados en su totalidad manifiestan que si aportan significativamente al proceso de planificación en el área de trabajo a la que cada uno de ellos corresponde.

6. En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.



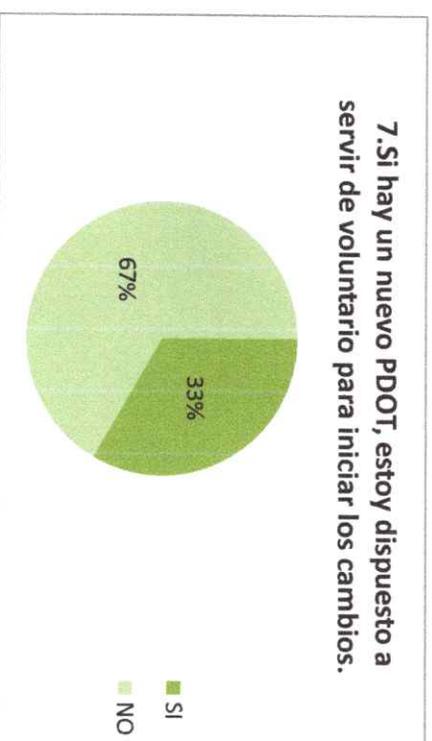
#### **Análisis**

El 100% de los trabajadores de la Junta no planifica cuidadosamente antes de tomar una acción, y el 0 % si.

#### **Interpretación**

Los encuestados en su totalidad dan como respuesta a esta pregunta, que los que forman parte de esta organización toman decisiones de manera empírica y probablemente actuando por intuición, mas no por planear antes de ejecutar alguna acción.

7. Si hay un nuevo PDOT, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.



#### **Analisis**

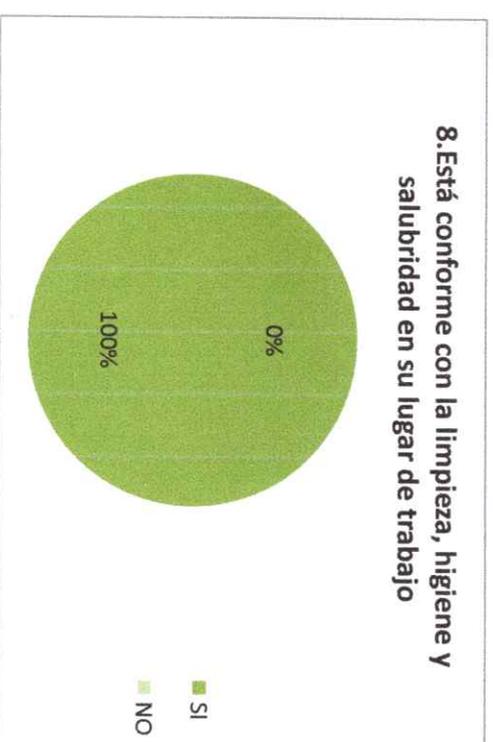
El 67% de los encuestados no está dispuesto a servir de voluntario, tan solo un 33% está dispuesto a servir de voluntario si hay un nuevo PDOT.

#### **Interpretación**

Analizando los datos recabados en estos ítems, el resultado refleja que la mayor parte de los encuestados dice que si hay un nuevo

PDOT, no está dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios respectivos tal como lo indica la gráfica. Cabe hacer mención de que el personal debería implementar un PDOT, ya que este contribuye para mejorar su desempeño y la planificación de sus actividades.

**8. Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.**



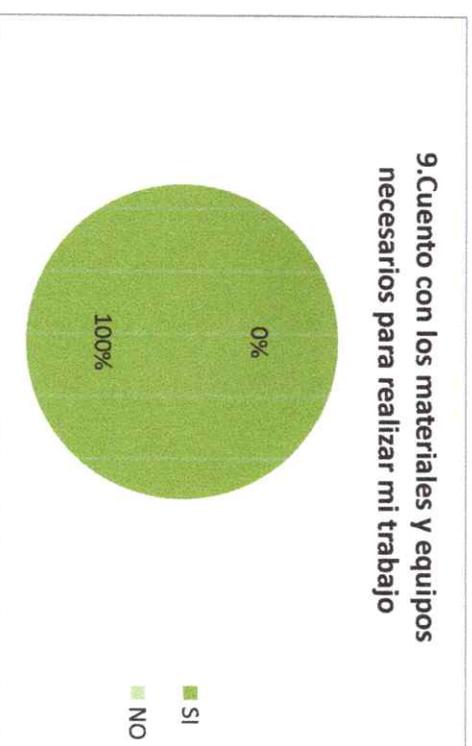
**Análisis**

El 100% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" esta conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.

**Interpretación**

Según el gráfico, se observa un resultado de aspecto positivo para la junta considerando que los que forman parte de la misma se encuentran conformes con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo.

#### 9. Cuento con los materiales y equipos necesarios para realizar mi trabajo.



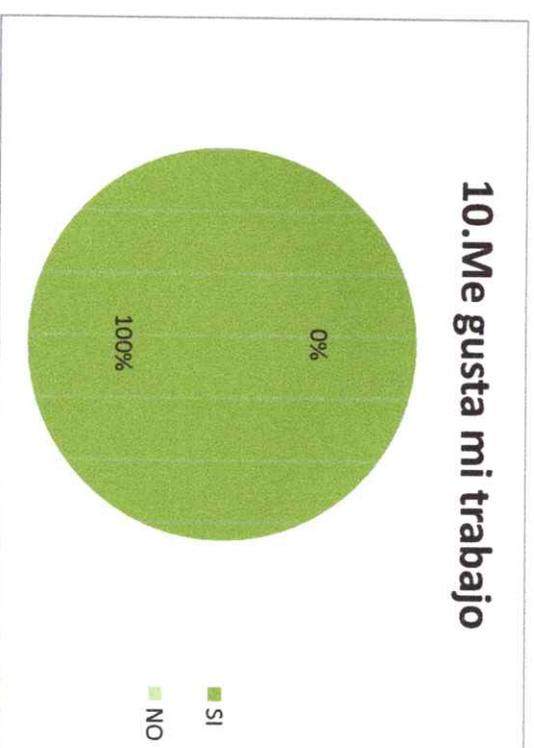
#### Análisis

El 100% de los encuestados de la junta Parroquial "SAN ANTONIO" respondió que si cuentan con los materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo.

#### Interpretación

Todos los trabajadores cuentan con los recursos, materiales y equipos necesarios para llevar a cabo de manera correcta sus funciones correspondientes.

**10. Me gusta mi trabajo.**



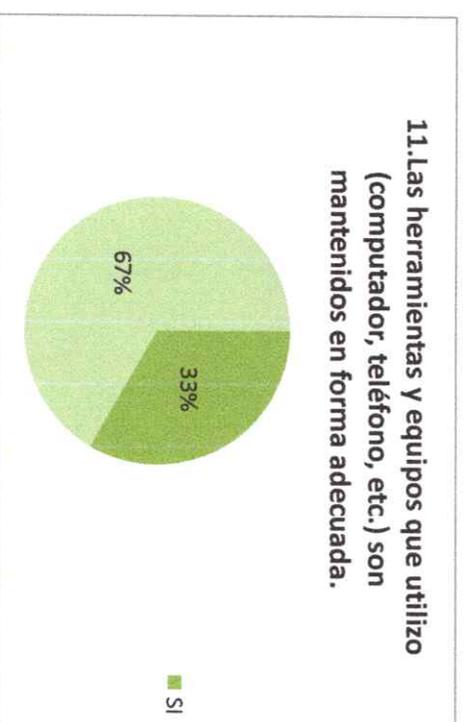
**Análisis**

Al 100% de los trabajadores, si les gusta su trabajo.

**Interpretación**

Siguiendo el análisis de los ítems en esta oportunidad, se observa que todo el personal encuestado responde que si le gusta su trabajo.

11. Las herramientas y equipos que utilizó (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.



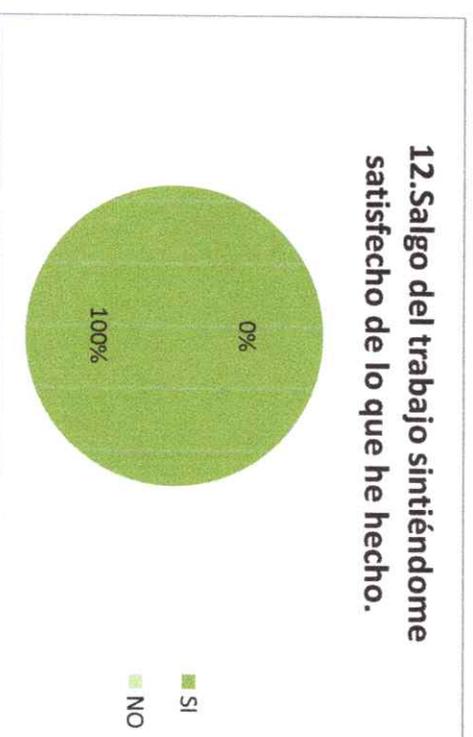
#### Análisis

El 67% de los encuestados de la junta Parroquial "SAN ANTONIO" respondieron que las herramientas y equipos no no llevan un constante mantenimiento de manera adecuada y el 33% si alega que si lo tiene.

### Interpretación

La apreciación obtenida mediante la tabulación de las encuestas, se concluye que la mayoría de herramientas y equipos que se utiliza para realizar los trabajos no llevan un nivel de mantenimiento adecuado para estos rinda de manera más eficiente. Sin embargo la minoría de encuestados respondieron que las herramientas y equipos que utiliza si llevan un nivel de mantenimiento adecuado, cabe recalcar que este resultado no puede ser considerado real ya que en la Junta no existe un adecuado registro, ni administración de herramientas y materiales de trabajo.

### 12. Salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho.



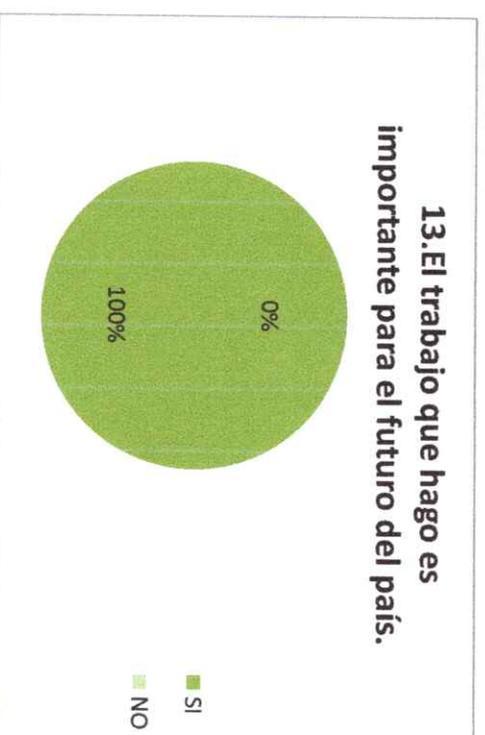
### Análisis

Un 100% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" sale del trabajo sintiéndose satisfecho del trabajo que ha hecho.

**Interpretación**

Luego de realizar la respectiva tabulación obtuvimos como resultado, que todo el personal se siente satisfecho del trabajo que realiza en la Junta.

**13. El trabajo que hago es importante para el futuro del país.**



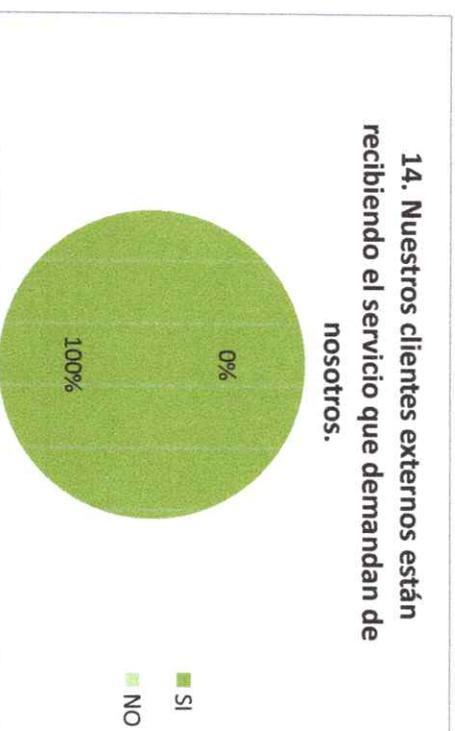
**Análisis**

Un 100% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" respondieron que el trabajo que ellos realizan es importante para el futuro del país.

#### **Interpretación**

La gráfica nos muestra que todo el personal manifiesta que el trabajo que realiza si es muy importante para el futuro del país ya que está cumpliendo con su respectiva labor.

**14. Nuestros clientes externos están recibiendo el servicio que demandan de nosotros.**



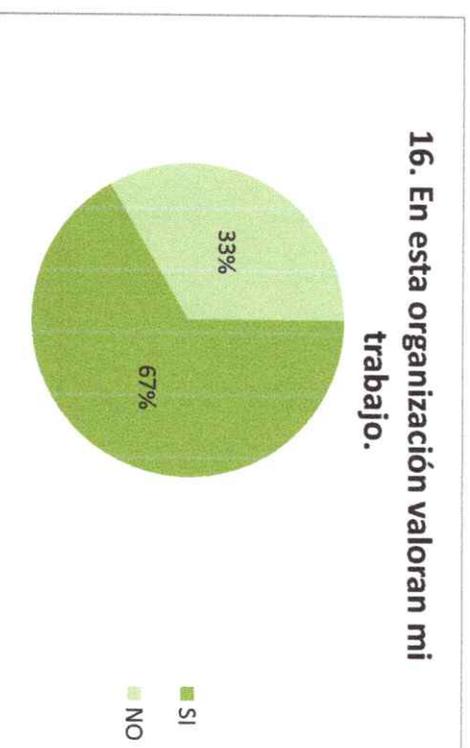
### **Análisis**

El 100% de los encuestados de la Junta Parroquial “SAN ANTONIO”, nos dicen que clientes externos están reibiendo el serio de demandan los funionarios de la Junta.

### **Interpretación**

La gráfica nos muestra como resultado que todos los trabajadores respondieron que sus clientes externos si están recibiendo el servicio que se demanda a través del trabajo realizado conjuntamente.

**16. En esta organización valoran mi trabajo.**



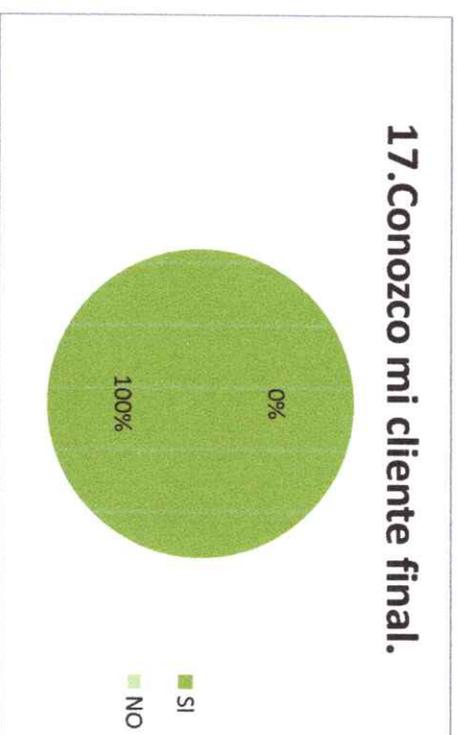
### Análisis

El 67 % de los encuestados de la Junta Parroquial “SAN ANTONIO”, Respondieron que si valoran su trabajo y el 33% que no lo hacen.

### Interpretación

Según la tabulación respectiva se observa que la mayoría de trabajadores respondieron que en la organización en la que ellos desempeñan una función, si se valora el trabajo que realiza el personal, pero si hay porcentaje de minoría considerable que manifiestan que su trabajo no es valorado, por ello es necesario implementar estrategias de motivación para el personal de la Junta.

### 17. Conozco mi cliente final



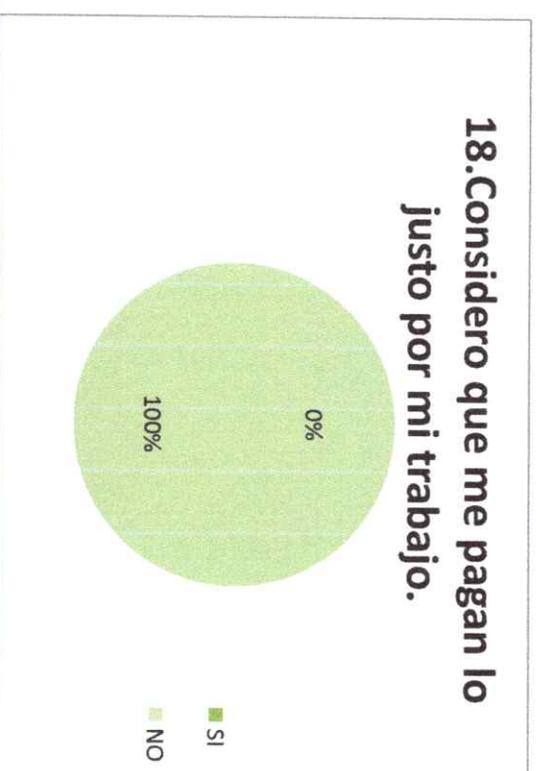
**Análisis**

El 100% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO", respondieron que si conocen al cliente final.

**Interpretación**

De acuerdo al gráfico y el resultado obtenido de la respectiva tabulación todo el personal respondió que la organización si conoce a su cliente final considerando esto como un aspecto positivo para la junta.

**18. Considero que me pagan lo justo por mi trabajo.**



### **Análisis**

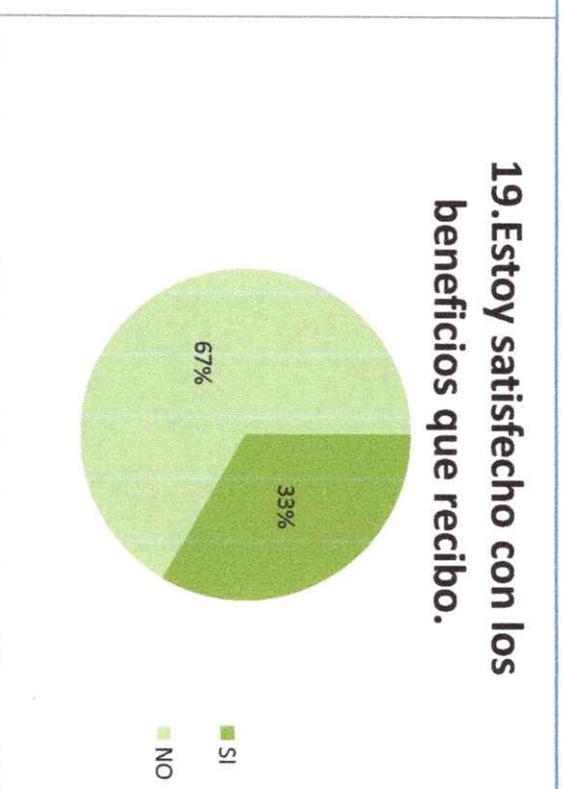
El 100% de los encuestados de la Junta Parroquial “SAN ANTONIO”, respondieron que no consideran que les pagan lo justo por el trabajo realizado.

### **Interpretación**

Se puede concluir que todo el personal no está conforme con el pago recibido por sus labores que realiza en la Junta, esto puede ser considerado como el motivo de tener un personal desmotivado y poco eficiente.

**19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.**

### 19. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.



#### **Análisis**

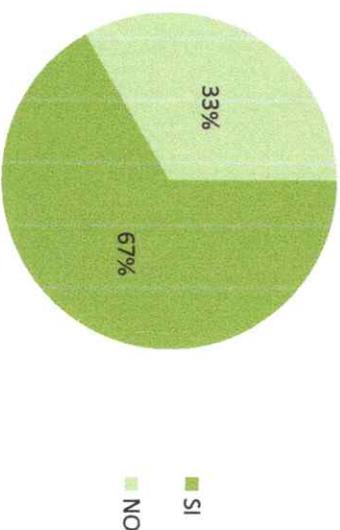
El 67% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO", no están satisfechos con los beneficios que reciben y el 33% si lo están.

#### **Interpretación**

De acuerdo con la percepción que se recoge de los trabajadores encuestados, en su minoría manifiestan que los trabajadores se sienten satisfechos de los beneficios que reciben y en su mayoría no se encuentran satisfechos de los beneficios que reciben, ya que manifiestan que su jefe superior no tiene una experiencia de cómo incentivar y comprometerse con el personal.

**20. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.**

20. Considero que necesito capacitación en alguna área de mi interés y que forma parte importante de mi desarrollo.



#### **Análisis**

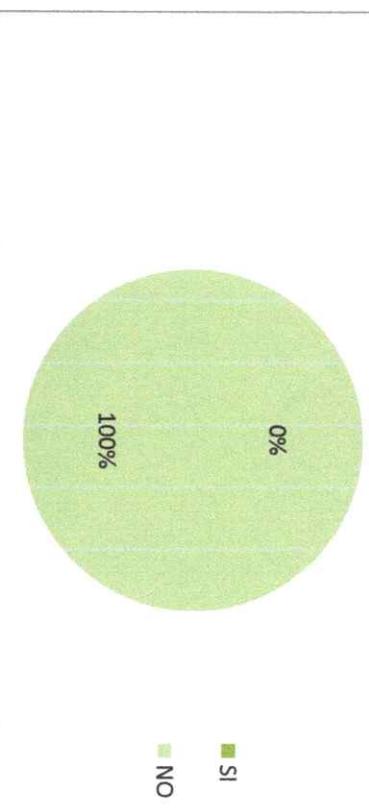
El 67% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO" respondieron que si necesitan capacitación en alguna área de trabajo, y el 33% que no lo necesita.

#### **Interpretacion**

La gráfica nos muestra como resultado que la mayoría de trabajadores encuestados necesitan capacitación en diferentes áreas ya que esta forma parte importante de su desarrollo como profesionales eficientes.

**21. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del a manera que yo considere mejor.**

**21. Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo del tal manera que yo considere mejor.**



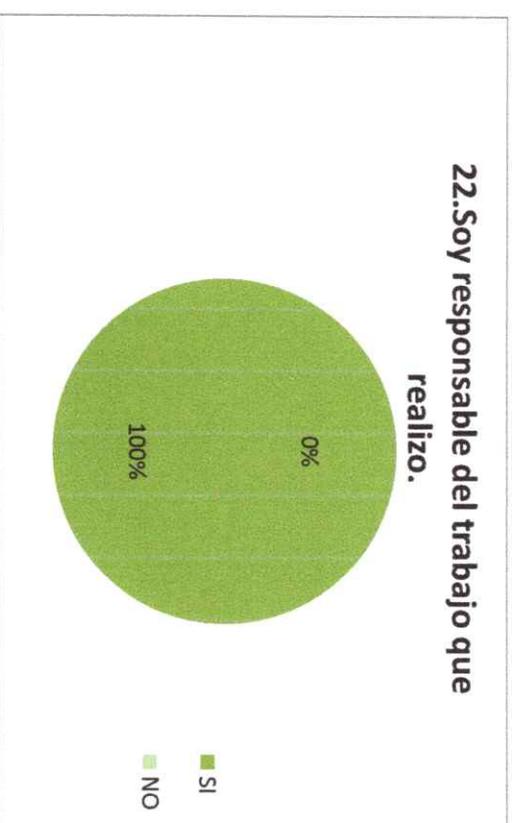
#### **Análisis**

El 100% de los encuestados de la Junta Parroquial "SAN ANTONIO", responde que su superior no les motiva a cumplir con su trabajo de manera que cada trabajador considere mejor.

#### **Interpretación**

La grafica nos muestra como resultado que el presidente de la junta o superior no motiva o incentiva al personal para que se pueda cumplir de manera eficiente los resultados esperados.

**22. Soy responsable del trabajo que realizo**



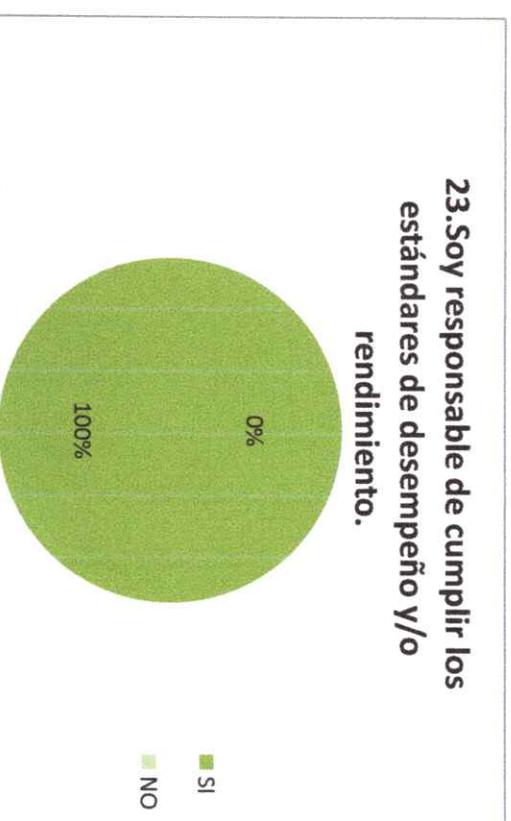
**Análisis**

El 100% de los encuestados de la Junta respondieron que si son responsables del trabajo que realizan y el 0% que no.

**Interpretación**

De acuerdo a las encuestas realizadas y a su respectiva tabulación obtuvimos un resultado de que los trabajadores de la Junta, son muy responsables con el trabajo que realizan cumpliendo con todo el trabajo que está a su cargo.

**23. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.**



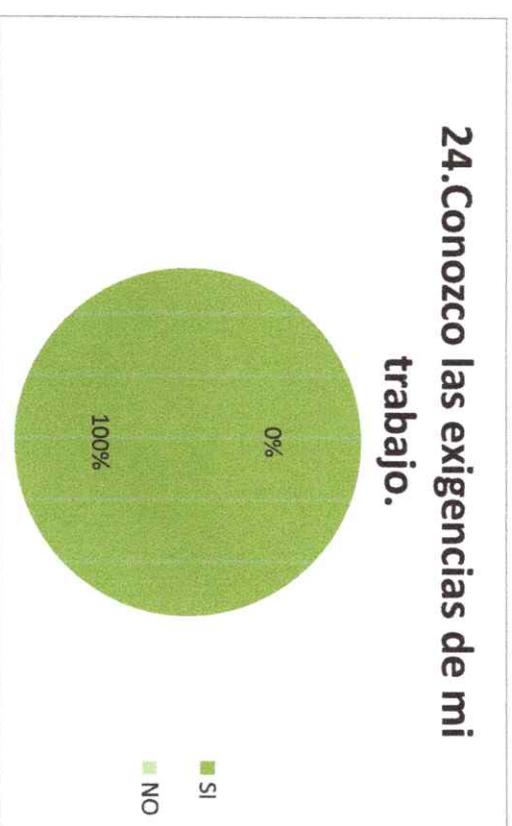
**Análisis**

El 100% de los encuestados la Junta parroquial San Antonio respondió que si son responsables al momento de cumplir con los estándares de desempeño o rendimiento y el 0% que no lo son.

**Interpretación**

De acuerdo a las encuestas realizadas y a su respectiva tabulación obtuvimos un resultado que los trabajadores de la Junta son responsables de cumplir con los estándares de desempeño y rendimiento dentro de la organización.

#### 24. Conozco las exigencias de mi trabajo.



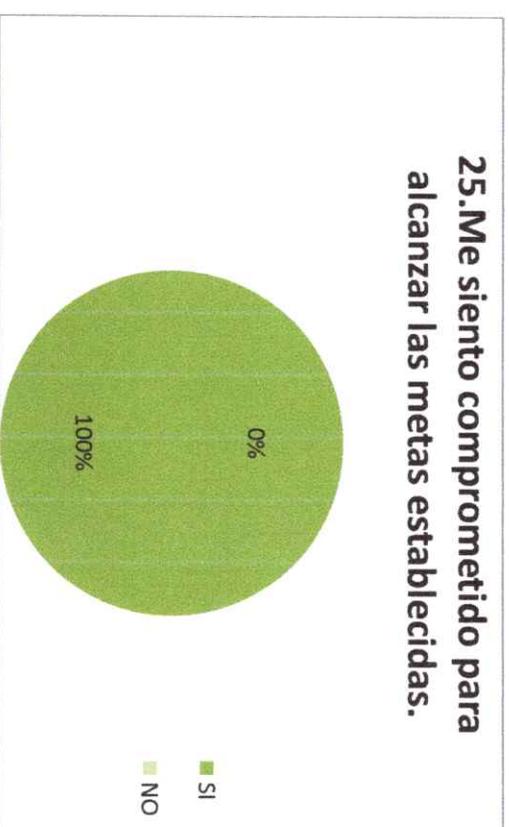
#### Análisis

El 100% de los encuestados respondieron que si conocen las exigencias de su trabajo y que el 0% no conocen.

#### Interpretación

Según la encuesta realizada a los trabajadores de la Junta y a su secretaria obtuvimos el siguiente resultado, de que todo el personal conoce bien cuáles son las exigencias de su trabajo que tienen que realizar.

**25. Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.**



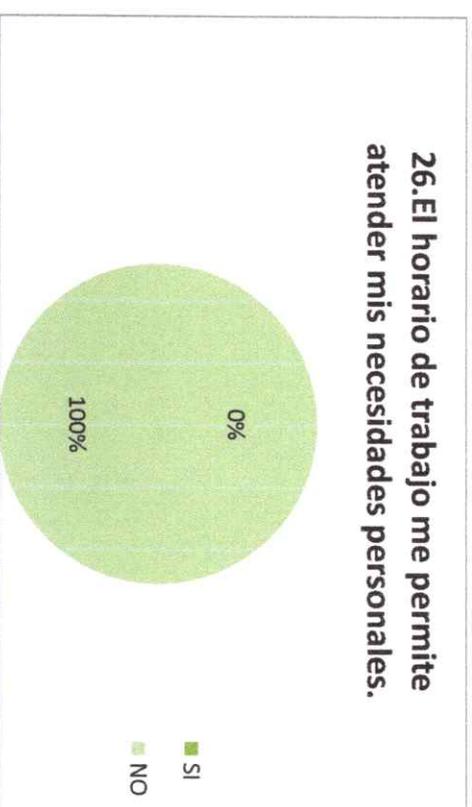
**Análisis**

El 100% de los funcionarios de la Junta respondieron que si se sienten comprometidos para alcanzar las metas establecidas y el 0% que no.

**Interpretación**

De acuerdo a la encuesta realizada a la Junta Parroquial San Antonio y a sus moradores tenemos el siguiente resultado que los trabajadores se encuentran muy comprometidos y que quieren alcanzar las metas establecidas, para así poder mejorar su calidad de servicio al cliente.

**26. El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.**



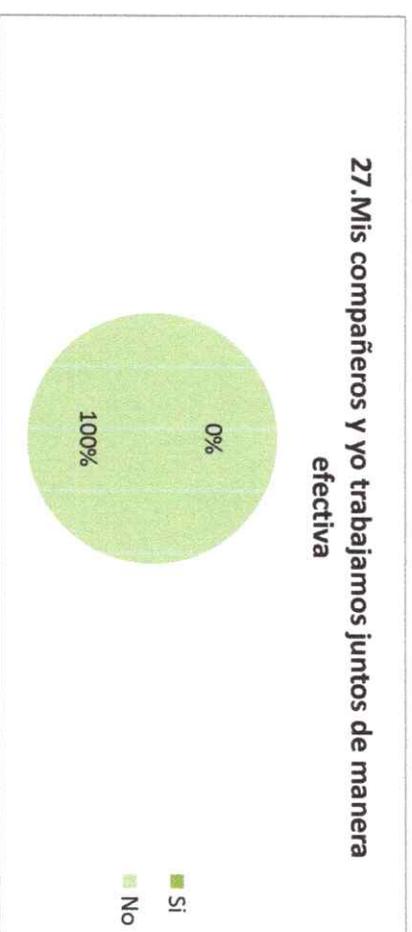
**Análisis**

El 100% de los encuestados de la Junta respondieron que no están de acuerdo con el horario de trabajo, ya que no les permite atender sus necesidades personales y el 0% que sí.

**Interpretación**

De acuerdo a la encuesta realizada, se pudo concluir que todo el personal manifiesta que su horario de trabajo no les permite atender sus necesidades personales, lo cual la Junta no está cumpliendo con sus objetivos previstos para así mejorar su desempeño laboral.

**27. Mis compañeros y yo trabajamos juntos de manera efectiva.**



**Análisis**

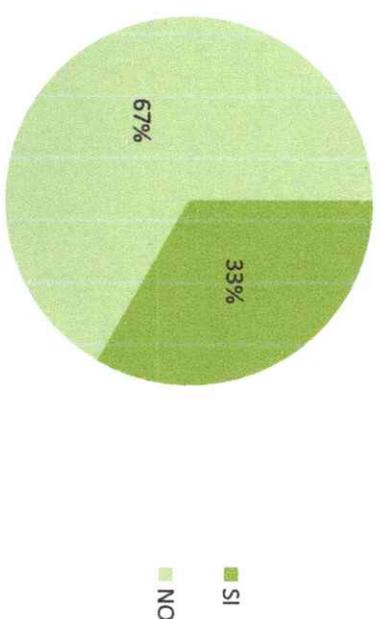
El 100% de los funcionarios de la Junta no realizan sus actividades de manera efectiva y el 0% si.

**Interpretación**

Según la encuesta que se realizó se puede decir que los compañeros de trabajo no laboran conjuntamente en equipo para que así obtengan un trabajo más efectivo, este genera una disfunción en las relaciones laborales, el presidente de la Junta no conlleva a mantener una buena relación junto a sus trabajadores lo cual causa este problema.

**28. En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.**

**28. En mi grupo de trabajo, encontrar algún culpable es más importante que buscar una solución.**



#### **Análisis**

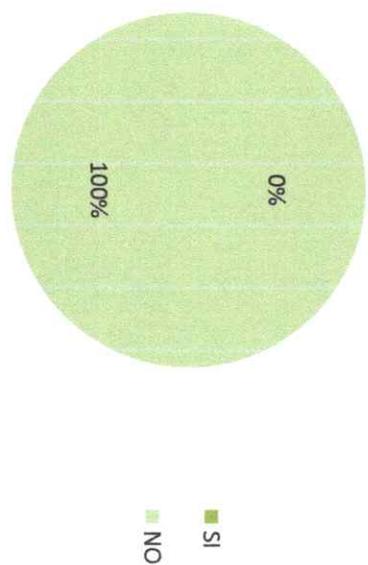
El 67% de los trabajadores de la Junta respondieron que no es mas importante encontrar algún culpable que solucionar el problema y el 33% que si es mas importante encontrar el culpable antes que solucionarlo.

#### **Interpretación**

Según las encuestas realizadas a los trabajadores de la Junta nos dio como resultado que la mayoría del personal manifiesta que solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.

**29. En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”.**

**29. En mi institución existe un espíritu o mística de que “estamos todos juntos en esto”.**



#### **Análisis**

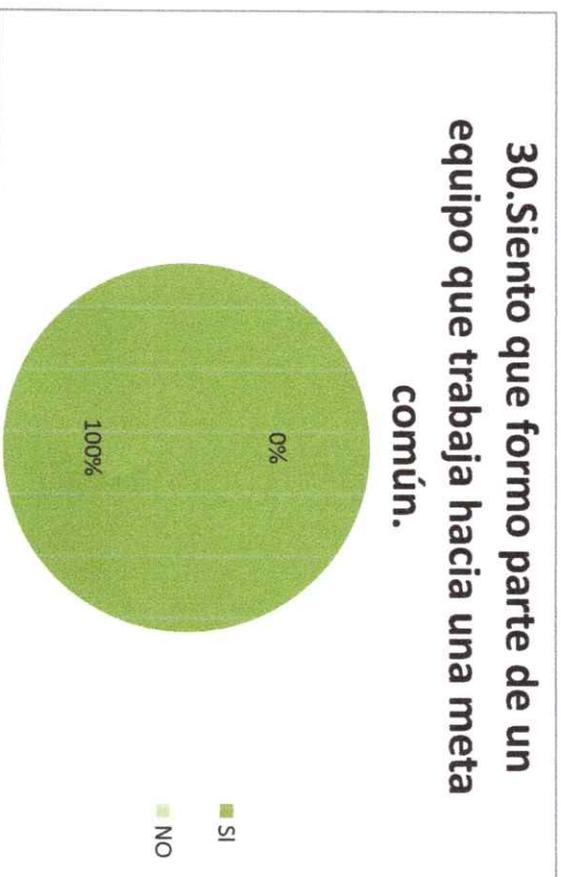
El 100 % de los encuestados de la Junta respondieron que no existe un espíritu de que están juntos para resolver cualquier problema y el 0 % que si.

#### **Interpretación**

Según el resultado obtenido que la mayoría de los encuestados, se pudo concluir que no existe un espíritu o mística de que estén todos juntos, para ello la secretaria nos pudo manifestar que es porque no mantiene una buena comunicación entre ellos.

**30. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.**

### 30. Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.



#### **Análisis**

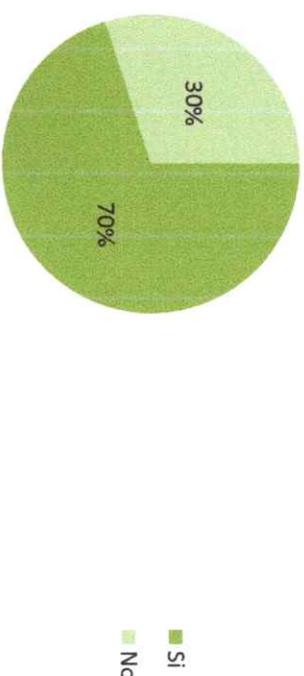
El 100% de los trabajadores de la Junta respondieron que si forman parte de una equipo que trabaja hacia una meta en común y el 0% que no.

#### **Interpretación**

Desde la perspectiva de la Junta Parroquial y sus moradores obtenemos el siguiente resultado de que la mayoría de trabajadores de la Junta si sienten que forman parte de un gran equipo que trabajan hacia una meta común.

**31. Mi grupo trabaja de manera eficiente y enfocada.**

**31. Mi grupo trabaja de manera  
eficiente y enfocada.**



**Análisis**

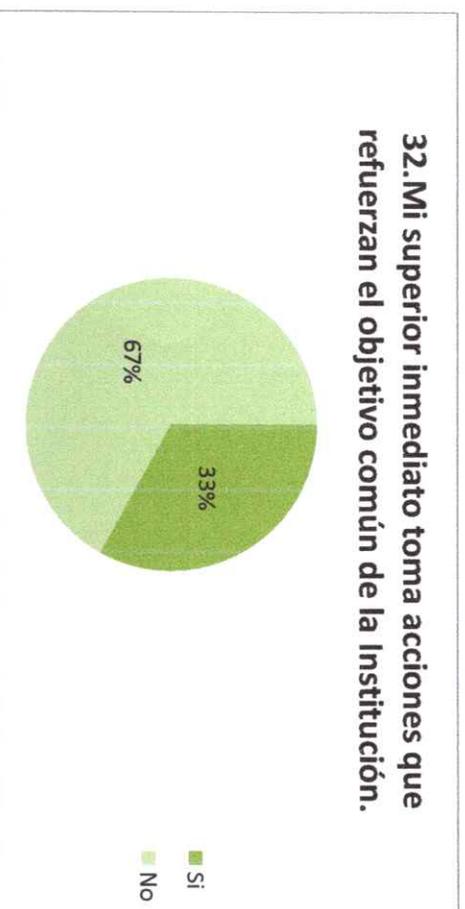
El 70% de los trabajadores respondieron que su grupo de trabaja de manera eficiente y enfocada y el 30% no trabaja de manera eficiente.

**Interpretación**

Desde el punto de vista de los trabajadores y según las encuestas realizadas los resultados obtenidos son, que la mayoría de trabajadores de la Junta trabajan de manera muy eficiente, y enfocada para cumplir con lo previsto y poder alcanzar sus metas y una menor parte no cumple con esa disposición.

32. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.

32. Mi superior inmediato toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución.



#### Análisis

El 67% de los trabajadores de la junta respondieron que su superior no toma las acciones necesarias que refuerzan el objetivo común de la institución y el 33% dijeron que si lo hace.

#### Interpretación

De acuerdo a resultados obtenidos por medio de las encuestas realizadas al personal de la organización obtenemos los siguientes resultados que la mayoría de trabajadores de la Junta respondieron que su superior inmediato no toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución, y una mínima parte manifiesta que superior inmediato si toma acciones que refuerzan el objetivo común de la Institución. El presidente de la Junta no toma las decisiones correctas, por lo que nos supo manifestar la secretaria que

no les apoya a que se capaciten o refuercen sus conocimientos con cursos intensivos.

**33. Puedo confiar en mis compañeros de trabajo.**



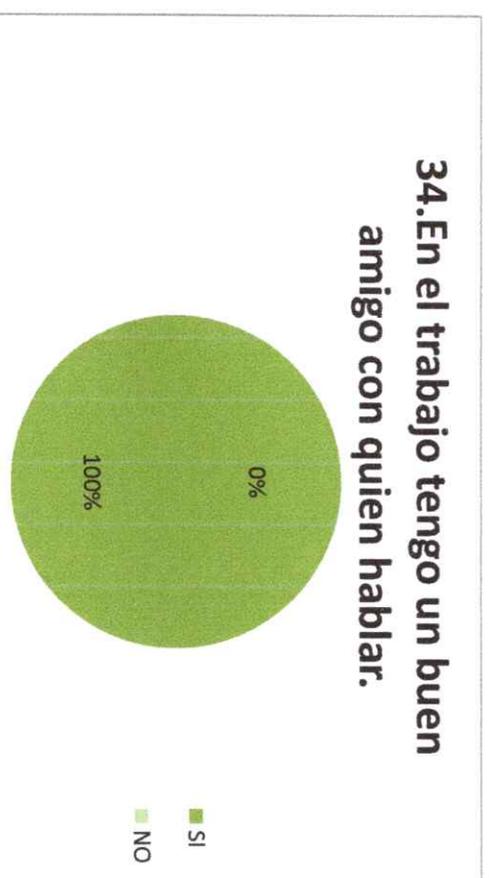
#### **Análisis**

El 100% de los funcionarios de la Junta respondieron que si pueden confiar en sus compañeros de trabajo y el 0 % que no.

#### **Interpretación**

La información recabada según las encuestas realizadas se puede visualizar que la mayoría del personal de la Junta si confían en sus compañeros de trabajo.

34. En el trabajo tengo un buen amigo con quien hablar.



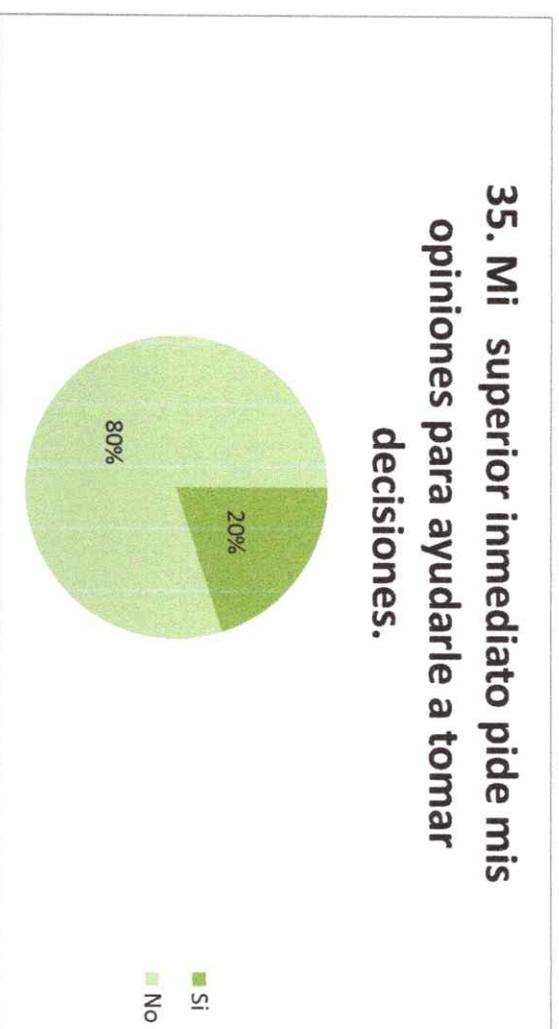
#### Análisis

El 100 % de los encuestados respondieron que si tienen un amigo con quien hablar y el 0 % que no.

#### Interpretación

Desde el punto de vista del personal de la Junta se manifiesta que la mayoría cuenta con un buen amigo con el que se pueda conversar.

**35. Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.**



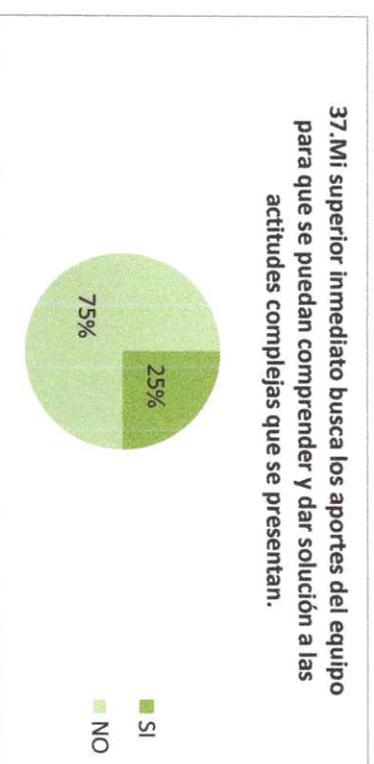
**Análisis**

El 80 % de los trabajadores y moradores de la Junta respondieron que su superior no pide las opiniones para ayudar a tomar mejores decisiones y el 20 % que si pide opiniones.

**Interpretación**

Según la encuesta realizada a los trabajadores y moradores de la Parroquia San Antonio se puede concluir que el presidente de la Junta, trabaja solo y no pide ni escucha opiniones de sus colaboradores para que así se pueda tomar mejores decisiones con la ayuda de diferentes opiniones recolectando mayor información.

37. Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan.



#### Análisis

El 75 % de los trabajadores de la Junta respondieron que su superior no busca aportes del equipo para que puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se representan y el 25 % respondió que sí lo hace.

#### Interpretación

Luego de tabular estadísticamente si el superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas, se concluyó que la mayoría de trabajadores de la Junta responde que el superior inmediato no busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar solución a las actitudes complejas que se presentan en cada área