



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN
INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”
DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO
CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
SANTA ELENA, AÑO 2013**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR: RENÉ FRANCISCO DE LA CRUZ GONZÁLEZ

TUTOR: LCDO. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MSc

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL
DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN
INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”
DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO
CANTON SALINAS, PROVINCIA
SANTA ELENA, AÑO 2013**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERO EN DESARROLLO EMPRESARIAL

AUTOR: RENÉ FRANCISCO DE LA CRUZ GONZÁLEZ

TUTOR: LCDO. EDUARDO PICO GUTIÉRREZ, MSc

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

La Libertad 01 de noviembre 2013

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación, **DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACION INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO CANTON SALINAS, PROVINCIA SANTA ELENA, AÑO 2013** elaborado por el Sr. René Francisco De La Cruz González, egresado de la carrera Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc
TUTOR

DEDICATORIA

A DIOS, todo poderoso por permitirme seguir adelante a pesar de todos los obstáculos diarios que obtuve al realizar mi tesis.

A los docentes, por impartir sus sabios conocimientos al realizar el informe, ya que todos tienen una manera diferente de enseñar y compartir su experiencia que son muy valiosas para la vida profesional.

A mi familia y a mis padres, por brindarme todo su apoyo necesario e incentivar me para lograr esta meta y poder ser un persona de bien.

René De La Cruz González

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento es primordialmente a Dios, por permitirme y darme la fuerza suficiente para poder llevar a cabo un trabajo propuesto.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena y a cada uno de los docentes, que impartieron sus conocimientos que nos servirá en la vida personal y profesional.

A los directivos de la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey” por toda la colaboración prestada en el desarrollo del presente trabajo de titulación.

René De La Cruz González

TRIBUNAL DEL GRADO

Ing. Mercedes Freire Rendón, MSc.
DECANA DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Econ. Félix Tigrero González, MSc.
DIRECTOR DE LA ESCUELA
INGENIERÍA COMERCIAL

Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez, MSc.
PROFESOR TUTOR

Econ. Karina Bricio Samaniego, MIM.
PROFESOR DE ÁREA

Abg. Milton Zambrano Coronado, MSc.
SECRETARIO GENERAL - PROCURADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE INGENIERÍA COMERCIAL
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL**

**DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN
INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”
DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO
CANTÓN SALINAS, PROVINCIA
SANTA ELENA, AÑO 2013**

Autor: René Francisco De La Cruz González.

Tutor: Lcdo. Eduardo Pico Gutiérrez.

RESUMEN

El modelo de Diseño Organizacional que se presenta en el trabajo de titulación, para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” tiene como objetivo, elaborar un modelo de organizacional mediante la aplicación de estrategias administrativas que aporten al mejoramiento de la organización y así cumplir con los objetivos propuesto. El éxito de la institución va a depender de las necesidades detectadas y a la vez corregirlas para que sean satisfechas aplicando estrategias necesarias que ayuden a mejorar los errores de la institución. Es importante tener conocimiento general de la situación actual, problemas y necesidades que se presentan en la institución ya que a partir de estos conocimientos se puede plantear adecuadamente un Diseño Organizacional para la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”. El objetivo de la investigación es fundamentar el proceso dentro de un marco teórico, que analiza el diseño organizacional utilizando teorías que fundamenta el logro de resultados efectivos con gran ventaja competitiva. Mediante el estudio de investigación se utilizaron métodos cualitativos tales como entrevista y encuesta que permite la participación de la asociación de Interprofesional de Artesanos “Muey”, las personas involucradas como directivos, socios y los clientes frecuentes, se emplearon instrumentos de investigación con el único propósito de analizar los datos recolectados y poder mejorar los procesos corporativos, la misma que permitieron dar respuestas a la Asociación Interprofesional de Artesanos “MUEY” como es la implantación de un diseño organizacional que permitirá delegar funciones y normas a todas las personas involucradas y así tener una idea clara de las necesidades de los integrantes, para poder controlar y prevenir las dificultades que se presenten en la organización.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
TRIBUNAL DEL GRADO	V
RESUMEN	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE DE CUADROS	XII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIV
ÍNDICE DE ANEXOS	XV
INTRODUCCIÓN	1
TEMA	3
Problema de investigación.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Formulación del problema.....	8
Sistematización del problema.....	8
Justificación del tema.....	10
Objetivos.....	14
Objetivo general.....	14
Objetivo específico.....	14
Hipótesis.....	15
Operacionalización de las variables.....	15
CAPÍTULO I	18
MARCO TEÓRICO	18
1.1) ANTECEDENTE.....	18
1.2) FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19
1.2.1) Diseño organizacional.....	19
1.2.2) Importancia del diseño organizacional.....	20
1.2.3) Características de los objetivos del diseño organizacional.....	21

1.2.4) Modelos de diseño organizacional.....	22
1.2.5) Componente del diseño organizacional.....	26
1.2.5.1) Análisis situacional	26
1.2.5.1.1) Análisis interno	26
1.2.5.1.2) Análisis externo	27
1.2.5.1.3) Análisis del entorno.....	28
1.2.5.2) Proyección estratégica.....	29
1.2.5.2.1) Misión	29
1.2.5.2.2) Visión	30
1.2.5.2.3) Objetivos.....	31
1.2.5.2.4) Metas	31
1.2.5.2.5) Estrategias.....	32
1.2.5.3) Gestión de necesidades	33
1.2.5.3.1) Atención al usuario	33
1.2.5.3.2) Servicio que brinda	33
1.2.5.4 Proyección de la estructura.....	34
1.2.5.4.1) Estructura de la organización	34
1.2.5.4.2) Orgánico funcional.....	34
1.2.5.4.3) Políticas	35
1.2.5.4.4) Cultural organizacional	36
1.2.5.5) Resultado de efectividad.....	36
1.2.5.5.1) Eficiencia	36
1.2.5.5.2) Eficacia	37
1.2.5.5.3) Evaluación y control.....	37
1.3) ASOCIACIÓN INTERPROFESIONALES DE ARTESANOS “MUEY”	38
1.3.1) Aspecto constitutivos	38
1.3.1.1) Acta constitutiva de la Asociación.....	38
1.3.1.2) Aspectos legales de la asociación	43
1.3.2) Recursos.....	46
1.3.2.1) Humano	46

1.3.2.2) Autogestión	47
1.3.2.3) Material	47
1.3.3) Proceso administrativo.....	48
1.3.3.1) Planeación	48
1.3.3.2) Dirección.....	48
1.3.3.3) Control	48
1.3.4) Servicio	49
1.3.4.1) Asesoría.....	49
1.3.4.2) Consultoría	49
1.3.5) Financiamiento	50
1.3.5.1) Autogestión	50
1.3.5.2) Proyección presupuestaria	51
1.4) MARCO LEGAL.....	52
CAPÍTULO II.....	57
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
2.1) DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	57
2.2) MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	58
2.3) TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	59
2.3.1) Por el propósito.....	59
2.3.2) Por el nivel	59
2.3.3) Por el lugar	60
2.4) Métodos de investigación	61
2.4.1) Inductivo	61
2.4.2) Deductivo.....	62
2.5) TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.....	62
2.5.1) Entrevista.....	62
2.5.2) Encuesta.....	63
2.6) INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	63
2.7) POBLACIÓN Y MUESTRA.....	64
2.7.1) Población	64
2.7.2) Muestra.....	65

2.8) PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTO	67
2.8.1) Procedimiento	67
2.8.2) Procesamiento	68
CAPÍTULO III	69
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	69
3.1) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PARA LOS ADMINISTRADORES DE LA ASOCIACIÓN ANTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”	70
3.2) ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”	78
3.3) CONCLUSIONES	108
3.4) RECOMENDACIONES	109
CAPÍTULO IV	110
DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONALES DE ARTESANOS “MUEY” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO CANTÓN SALINAS PROVINCIA SANTA ELENA	110
4.1) PRESENTACIÓN	110
4.2) DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	111
4.3) JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	113
4.4) MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”	114
4.5) ELEMENTOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY” DEL CANTÓN SALINAS	115
1) ANÁLISIS SITUACIONAL	115
1.1) ANÁLISIS DEL ENTORNO	115
1.2) RELACIONES INTERNAS	116
1.3) RELACIONES EXTERNAS	117
2) PROYECCIÓN ESTRATÉGICA	119
2.1) MISIÓN	119
2.2) VISIÓN	119

2.3) OBJETIVOS Y METAS.....	119
2.3.1) Objetivo general.....	119
2.3.2) Objetivos específicos.....	119
2.3.3) Metas.....	120
2.4) ESTRATEGIAS.....	120
3) GESTIÓN DE NECESIDADES.....	122
4) PROYECCIÓN DE LA ESTRUCTURA.....	123
4.1) ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	123
4.2) ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”.....	124
5) RESULTADO DE EFECTIVIDAD.....	137
5.1) EFICIENCIA.....	137
5.2) EFICACIA.....	138
4.6) PRESUPUESTO.....	139
4.7) PLAN DE ACCIÓN.....	140
5) CONCLUSIÓN DE LA PROPUESTA.....	141
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	142

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1 : Operacionalización de las variables independiente....	16
CUADRO 2 : Operacionalización de las variables dependiente	17
CUADRO 3 : Actividades artesanales.....	46
CUADRO 4: Población.....	65
CUADRO 5: Muestra	67
CUADRO 6: Coordinación de la institución.....	78
CUADRO 7: Misión y visión de la organización	79
CUADRO 8: Trámites para pertenecer a la institución.....	80
CUADRO 9: Las necesidades están acorde a sus integrantes.....	81
CUADRO 10: Departamento de recursos humanos	82
CUADRO 11: Manual de funciones de la asociación.....	83
CUADRO 12: División de trabajo en la organización	84
CUADRO 13: Organigrama de la institución	85
CUADRO 14: La comunicación dentro de la institución.....	86
CUADRO 15: Las responsabilidades y cumplimiento de la organización.....	87
CUADRO 16: Las funciones para el mejoramiento de la institución	88
CUADRO 17: Desarrollo de la organización	89
CUADRO 18: La motivación del personal en la organización	90
CUADRO 19: Los beneficios de la organización.....	91
CUADRO 20: Importancia del diseño organizacional	92
CUADRO 21: Asociación Interprofesionales de Artesanos "Muey" .	93
CUADRO 22: Servicio que brinda la asociación	94
CUADRO 23: Dificultad para pertenecer a la institución	95
CUADRO 24: Debe existir una oficina de información	96
CUADRO 25: El ambiente laboral de la asociación	97
CUADRO 26: El proceso administrativo de la Asociación	98
CUADRO 27: Trabajo en equipo de la asociación	99
CUADRO 28: Capacitación de los colaboradores.....	100
CUADRO 29: La comunicación de la asociación	101
CUADRO 30: Organigrama de jerarquía de la asociación.....	102
CUADRO 31: Eficacia y eficiencia asociación	103
CUADRO 32: Procesos administrativos de la asociación	104
CUADRO 33: La cooperación de la asociación	105
CUADRO 34: Importante aplicar un diseño organizacional	106
CUADRO 35: Aplicación de un Diseño Organizacional	107

CUADRO 36: modelo del diseño organizacional	114
CUADRO 37: Foda estratégico	118
CUADRO 38: Organigrama	123
CUADRO 39: Presupuesto	139

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Modelo de Labrada Sosa.....	23
GRÁFICO 2: Modelo de Richard Daft	25
GRÁFICO 3: Coordinación de la institución.....	78
GRÁFICO 4: Misión y visión de la organización	79
GRÁFICO 5: Trámites para pertenecer a la institución.....	80
GRÁFICO 6: Las necesidades están acorde a sus integrantes	81
GRÁFICO 7: Departamento de recursos humanos.....	82
GRÁFICO 8: Manual de funciones de la asociación	83
GRÁFICO 9: División de trabajo en la organización	84
GRÁFICO 10: Organigrama de la institución	85
GRÁFICO 11: La comunicación dentro de la institución	86
GRÁFICO 12: Las responsabilidades y cumplimiento de la organización.....	87
GRÁFICO 13: Las funciones para el mejoramiento de la institución	88
GRÁFICO 14: Desarrollo de la organización	89
GRÁFICO 15: La motivación del personal en la organización	90
GRÁFICO 16: Los beneficios de la organización.....	91
GRÁFICO 17: Importancia del diseño organizacional.....	92
GRÁFICO 18: Asociación Interprofesionales de Artesanos "Muey".	93
GRÁFICO 19: Servicio que brinda la asociación	94
GRÁFICO 20: Dificultad para pertenecer a la institución	95
GRÁFICO 21: Debe existir una oficina de información	96
GRÁFICO 22: El ambiente laboral de la asociación	97
GRÁFICO 23: El proceso administrativo de la Asociación.....	98
GRÁFICO 24: Trabajo en equipo de la asociación	99
GRÁFICO 25: Capacitación de los colaboradores.....	100
GRÁFICO 26: La comunicación de la asociación	101
GRÁFICO 27: Organigrama de jerarquía de la asociación	102
GRÁFICO 28: Eficacia y eficiencia asociación.....	103
GRÁFICO 29: Procesos administrativos de la asociación	104
GRÁFICO 30: La cooperación de la asociación.....	105
GRÁFICO 31: Importante aplicar un diseño organizacional	106
GRÁFICO 32: Aplicación de un Diseño Organizacional	107
GRÁFICO 33: Logotipo.....	112

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXOS 1: Guia de entrevista	146
ANEXOS 2: Encuesta a directivos y socios	148
ANEXOS 3: Encuesta clientes frecuentes	151
ANEXOS 4: Fotografia de Artesanos entrevistados y encuestados	154
ANEXOS 5: Nómina de socios activos	158

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis tiene como importancia elaborar un diseño organizacional para mejoramiento de la gestión administrativa de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, establecer compromiso y crear en conjunto una coordinación que faciliten la ejecución de estrategias, el flujo de procesos y el relacionamiento entre las personas y la organización con el fin de lograr una buena administración de la organización.

El estudio del diseño organizacional para la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey es la construcción de una estructura y puesto de trabajo, flexibles, sencillos, alineados con estrategias, los procesos de cultura de la organización con el fin de lograr resultados mediante la organización y a la vez permitiendo definir funciones laborales.

La organización es parte del sistema administrativo, que nos permite coordinar los esfuerzos de cada uno de los individuos que forma parte de una institución, y a la vez promueve la eficiencia y eficacia para obtener la efectividad con los objetivos planeado de la organización. El desarrollo de una estructura organizacional permite a los socios de la institución que se sienta comprometido y responsable para desempeñar sus actividades con el único fin de llegar al éxito de la institución.

El objetivo de la investigación fue elaborar un diseño organizacional en base al análisis de las dimensiones contextuales y estructurales, para mejorar la gestión administrativa de la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey” del cantón Salinas, provincia Santa Elena.

El estudio presenta varios capítulos basados cuya estructura es la siguiente:

Capítulo I. Corresponde al marco teórico que a través de ella nos orientan como describir el diseño organizacional y la gestión administrativa, en donde se define la importancia, modelos, objetivos estratégicos, análisis interno y externo, para alcanzar la eficiencia y eficacia de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”.

Capítulo II. Es definido por la metodología en el cual se calcula y se revelan las técnicas de instrumentos que se realizará a través de interrogante entendible, además se identificó la población y muestra para la recolección y procedimiento de datos.

Capítulo III. Se realiza la tabulación de los datos obtenidos, tanto de la entrevista y encuesta, para luego realizará el análisis e interpretación de los resultados para la elaboración de los gráficos que muestran con exactitud a los resultados, para luego llegar a la conclusiones que existe falencia en la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”.

Capítulo IV. Se detalla la propuesta del diseño organizacional para la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”, en donde se define la misión, visión, objetivos y metas de igual forma se analiza los ambientes ya sea internos como externos, también se describe la situación actual de la empresa, a continuación se realiza el diseño en sí, considerando aspectos como: estructura orgánica, orgánico funcional, políticas, considerando la disponibilidad de recursos; finalmente los resultados de efectividad. Este diseño permite tener la eficiencia y eficacia en las diferentes actividades.

MARCO CONTEXUAL

TEMA

Influencia de la Estructura Organizacional en la gestión administrativa mediante un diagnóstico situacional. Diseño Organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia Santa Elena, año 2013

Problema de investigación

Planteamiento del problema

Muchas de las asociaciones que están legalmente constituidas carecen de diseños organizacionales porque muchas de ellas los directivos y colaboradores están acostumbrado a trabajar de forma empírica en la administración y operación, les hace falta una guía de funciones para poder mejorar su actividad, debe de manejarse con la participación de todos para las diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de la misma. Esto permitirá tener los objetivos organizacionales definiendo las relaciones y aspectos más importantes dentro de la organización.

Por lo general dentro de la organización si no existe una buena comunicación no podrá tener un resultado favorable para la asociación, por lo tanto necesita un control y evaluación de comunicación, además no cuenta con programas operativos y no se sabe que es lo que desea o hacia donde tiene que llegar y cuáles son sus objetivos, a través de ellos se logrará fortalecer la imagen corporativa y al contorno de la comunidad.

En caso de no poner en marcha un diseño organizacional la asociación podrá existir un alto grado de desconocimiento, lo que se quiere realizar mediante un estudio es de alcanzar un objetivo y saber hacia dónde vamos.

Las asociaciones no cuentan con una buena organización y selección para un nuevo personal que cumpla con las expectativas que se desea y a la vez se realiza los pasos a seguir del cumplimiento de los objetivos a través del diseño organizacional para el desenvolvimiento en la sociedad,

Situación actual

En la provincia de Santa Elena, cantón Salinas parroquia José Luis Tamayo se encuentra ubicada la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” que fue fundada en el 29 de junio de 1984 por un grupos de 49 personas que participaron para hacer cumplir sus deberes y derechos, en lo cual se presentaron las personas que elaboran en diferente actividades artesanales, el 3 de octubre de 1989 fue aprobada mediante acuerdo ministerial # 454 respectivamente.

En la actualidad la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” cuenta con buenos líderes que llevan una organización bien formada para la dirección, pero existe debilidades al momento de emprender una actividad que no cumplen por la descoordinación en lo cual se pretende ejecutar, podemos identificar las causas en lo cual nos permite que se trabaje de manera eficaz, entre estas tenemos: no cuenta con departamento en donde se pueda dar una planeación eficiente, la toma de decisión sobre el hecho interno y externo, además no se establece políticas y objetivo de calidad.

Por tal razón el diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” aportará la información necesaria para poder mejorar el rendimiento y la gestión corporativa implementando en ella como son los objetivos, metas, estrategias, planes de acción en búsqueda de desarrollo institucional.

Al no contar con una cultura organizacional en donde las asociaciones administrativas no muestran resultados hacia el grupo de personas por la falta de comunicación y toma de decisión, por lo tanto los directivos son responsables de determinar valores y normas que logren controlar la organización.

Situaciones futuras

El diseño organizacional representa resultados futuros en donde se propone coordinar y controlar las actividades para equilibrar las exigencias necesarias. Además lleva a determinar un programa operativo de cada una de las actividades de la asociación, que nos permita establecer actividades finales que deben reflejar a base de una evaluación sistematizada y continúa a través de la inspección, medición, evaluación y control.

El diseño organizacional es un documento escrito que nos permitirá evaluar los procesos de una organización tales como la coordinación, control, autoridad y responsabilidad, que será necesarios para poder alcanzar metas en un tiempo determinado. Con la efectividad de un diseño organizacional para la asociación nos permitirá a que los socios tengan mayor conocimiento lo que se quiere hacer, diseñar para lograr metas y objetivos por medios de la funciones especializadas entre el grupo para captar con un propósito específico.

Al incrementar reglas a los socios y directivos puedan regirse a través que esto puedan ser cumplidas, además la asociación se beneficiará porque tendrá una estructura departamental para mejorar la coordinación y control de actividades a desarrollarse. Que nos permitirá toma de decisiones es importantes establecer mejor los objetivos, también crea una estructura interna para el personal y fomentar una actitud favorable para la asociación.

Alternativa de solución

El Diseño Organizacional a través de la realidad situacional que experimenta la organización buscará alcanzar las metas con el fin de identificar las necesidades y falencias considerándolas en el transcurso de la organización. En el desarrollo del diseño debemos diagnosticar los cambios que se generará al momento de adaptar el esquema a la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, se considera los siguientes puntos:

- ✓ Implementación y aceptación del Diseño Organizacional en la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” hace que los gerentes dirijan su vista en dos sentidos, tanto interno y externo de la organización.

- ✓ Es muy importante que la asociación tenga bien definido sus objetivos, es decir hacia dónde quiere llegar, definiendo las relaciones y aspectos más o menos estables de la organización, sus miembros tendrá más flexibilidad en sus actividades.

- ✓ Se debe considerar el mejoramiento de la administración del personal para lograr la máxima eficiencia.

- ✓ Mejorar la cultura organizacional de los integrantes, a través de capacitación del personal operativo y administrativo para que demuestre sus habilidades y destrezas en la institución.

- ✓ Elaborar directrices, que encaminen al análisis situacional, localizando inquietudes y generando posibles soluciones del accionar de la institución

Por tal razón el diseño organizacional para la asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, aportará el 100% para mejorar el rendimiento colectivo e implementando objetivos, meta y planes de búsqueda del desarrollo institucional.

Delimitación del problema

Campo : Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”

Área : Administrativa

Aspecto: Diseño de trabajo de tesis en la Facultad de Ingeniería Ciencias Administrativa de la Escuela de Ingeniería Comercial, Carrera Desarrollo Empresarial.

Tema: Como influye la estructura organizacional en la gestión administrativa de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia Santa Elena, año 2013

Formulación del problema

De qué manera influirá la estructura organizacional en la gestión administrativa de la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia de Santa Elena 2013.

Sistematización del problema

1. ¿Qué asociación de la provincia Santa Elena cuenta con un diseño organizacional para tener una buena gestión administración?
2. ¿Cuál sería el resultado una vez que se ha aplicado el diseño organizacional para Asociación Interprofesional De Artesanos “Muey”?
3. ¿Cuáles serán los puestos necesarios y la postura adecuada para cada socio de la organización?
4. ¿Será que una asociatividad funciona bien si existe una comunicación estratégica?
5. ¿Existe en la actualidad un estudio de diseño organizacional en la asociación?
6. ¿Cómo futuro ingeniero que solución debemos de dar si existe un problema dentro de la asociación?

Evaluación del problema

Los aspectos que se deben de tomar en cuenta en la evaluación del problema son los siguientes:

- **Delimitado:** Necesidad de plantear un diseño organizacional para el Asociación Interprofesional De Artesanos “Muey” para la buena administración, periodo de 2013
- **Claro:** Esta propuesta es importante porque responde a la necesidad de formación del grupo de personas, en cuanto al conocimiento y aplicación de métodos de investigación y para el cumplimiento de los objetivos.
- **Evidente:** Se refiere al mejoramiento de la organización y cumplir con la toma de decisión.
- **Concreto:** La idea es elaborar un diseño organizacional para la buena gestión administración y así ayudar con el desarrollo del cantón Salinas.
- **Relevante:** La Asociación deberá ser considerada para el desarrollo y crecimiento del país y sobre todo de la provincia
- **Original:** Se trata de un diseño organizacional, donde contiene, objetivos, metas y estrategias de la institución para que tengan claro hacia dónde quieren llegar como asociación.
- **Contextual:** El diseño de este trabajo investigativo responde a la necesidad existente por los directivos de la asociación.
- **Factible:** Daremos posible soluciones en un tiempo determinado y poderlas aplicar para el mejoramiento de la organización.

Justificación del tema

El presente estudio de investigación se realizará con el fin de analizar las formas de elaborar un Diseño Organizacional aplicado a la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” que implicará a la integración del factor humano con su entorno socio económico y cultural en el que se desarrollará.

Además servirá para que los administradores, tomadores de decisiones y personal en general lleguen a un estado de colaboración donde se aprovechará la oportunidad y se combinará los talentos para el logro de los objetivos de la organización.

En la actualidad muchas de las organizaciones no han tenido éxito por el mal llevar de las socios, por ello la importancia de poder, mantener una buena comunicación basado a planificación de la autoridad con el único fin de corregir o mejorar para los nuevos planes cuando fuera necesario dentro de la misma.

El Diseño Organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” permitirá cambiar o diseñar con algo nuevo con el único fin de cumplir con el objetivo, de tal manera que todos las personas que integran la organización están involucrados en el proceso donde se planifican la estrategias organizacionales y a la vez desarrollando el futuro de la organización.

Para cumplir con la propuesta, no es necesario que la idea deba ser que los diseños debería cambiarse a diario, mediante la aprobación de un plan tendrá en cuenta que hay que realizar un diseño organizacional, operativo con programas a mediano y a corto plazo.

Justificación teórica.

A criterio de URIBE R. (2010), expresa:” La finalidad de un estudio organizacional para la empresa es establecer y mantener una estructura organizacional idónea a que le permite definir la línea de mando de los diferentes niveles para el personal.

Formular y establecer los organigramas de la organización, departamentalización, descripción de cargo, evaluación de cargos y una propuesta organizacional acorde a sus actividades así como también un manual de procedimiento, que garantice el desarrollo eficaz y eficiente de los procesos, brindándole a los trabajadores la manera más fácil y optima de ejecutar sus actividades. (Pág., # 2).

El Diseño Organizacional se desarrollará de la mejor forma para llevar a cabo varias actividades en donde los dirigentes puedan administrar a un conjunto de personas que integran la institución y a la vez se logrará implantar un programa que le permita llevar un control, coordinación, autoridad y responsabilidad con el fin de obtener un buen resultado positivo dentro de la organización y así ser ejemplar hacia las demás instituciones.

Dentro de la organización tendrá muchos factores como llevar a cabo los recursos, las áreas y divisiones de trabajo que en conjunto debe alinearse llevar una buena gestión administrativa para poder lograr la meta o fin común de la organización.

El propuesto es necesario para solucionar los inconvenientes existentes en la Asociación Interprofesionales de Artesano “Muey” servirá para que los dirigentes, tomen decisiones para el personal en general y llegue a un estado de participación donde se aprovechará los defectos que existen para el logro de los objetivos de la organización.

3.2) Justificación metodológica

En el trabajo de investigación se utilizarán, métodos, técnicas e instrumentos como: método inductivo – deductivo, que es un procedimiento mediante el cual desempeña un papel fundamental en la formulación de hipótesis. El método de análisis y síntesis, nos sirve para evaluar componentes de la información teórica y fáctica respecto al problema u objeto de estudio de la investigación.

También el método histórico - comparativo, que es el que utiliza varios enfoques como cuantitativos y cualitativos con el fin de obtener resultados concretos. El método descriptivo, es cuando se realiza demostraciones o inferencias particulares mediante el paso del conocimiento.

La cadena de valor es un instrumento metodológico que nos permitirá realizar un análisis interno y externo dentro de la organización y así poder identificar las actividades que realiza dentro de la institución. Las técnicas o instrumentos que se utilizarán serán: entrevistas y encuestas.

Los resultados que se demostrará será un modelo de instrumento ya que explica la validez de su información que brindan los asociados, para tener un mejoramiento en las actividades. Se realizará mediante entrevistas, observación directa y encuestas que permitirá tomar decisiones antes de aplicar la acción necesaria, no se trata de la previsión de las decisiones que deberán tomarse en el futuro, sino de la toma de decisiones que producirán efectos y consecuencias futuras.

Laborando de manera idónea se obtiene una aplicación correcta donde se mostrara resultado eficaz para cada una de sus partes de las asociación, se tomará en cuenta las habilidades y capacidades necesarias que se

deben de utilizar dentro de la investigación para obtener los mejores resultados.

Al elaborar el diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” el resultado provocará un accionar diferente hacia la organización ya que podrá desarrollarse funciones y así poder mejorar la gestión administrativa.

3.3) Justificación práctica

En la implementación del diseño organizacional, se aplicará un proceso de diagnosticar y seleccionar la estructura tanto en la comunicación, división de trabajo, coordinación, y responsabilidad que es necesaria para llevar una buena administración.

A través del Diseño Organizacional se logrará que todas las tareas y funciones estén bien coordinados, logrando determinar que tomen decisiones respectivas y acertadas debido a que en el entorno laboral será apropiada para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, buscando forma en como eliminar los obstáculos como la incertidumbre sobre quien hace tal o cual actividad.

Es importante considerar las exigencias de los socios, colaboradores y medio que se encuentra inmersa, que mediante la aplicación de teoría de varios autores y conceptos básicos de la administración se pueda efectuar una aplicación sustentable del por qué se requiere realizar un Diseño Organizacional, además se establecerá un organigrama estructural, con creación de su filosofía, planteamiento de objetivos, metas y estrategias que ayudara a desarrollar administrativamente a la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”

Objetivos

Objetivo general

Determinar la incidencia de una estructura organizacional en la gestión administrativa, mediante el análisis de la situación actual de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2013.

Objetivo específico

- Analizar las diferentes teorías, considerando la opinión de los distintos socios activos de la institución para que nos facilite la información necesaria ya que permitirá realizar un trabajo de mejoramiento mediante el estudio de investigación de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”.
- Disponer de las estrategias metodológicas, mediante técnicas e instrumento de investigación, que nos permita obtener la información sobre el tema de investigación.
- Examinar los resultados de los instrumentos de investigación, que permita detectar las causas y efectos del problema para realizar un plan de mejoramiento de la asociación.
- Elaborar un diseño organizacional, mediante la participación de los asociados siguiendo un proceso para reducir al mínimo los efectos de condiciones y cambios adversos.

Hipótesis

La influencia de la estructura organizacional permitirá fortalecer la gestión administrativa de la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, provincia Santa Elena.

Operacionalización de las variables

Se debe a que todo investigador durante el proceso de elaboración de proyecto debe plantearse cuál o cuáles serán las variables o característica del objeto de estudios dependiendo del contenidos de la hipótesis que deberá evaluar la realidad de la asociación, se pretende con este trabajo es describir y ejemplificar el proceso de operacionalización de la variables, para hacer más comprensibles la terminología y los conceptos dispersos en la literatura de la investigación.

La operacionalización de las variables es importante y necesario porque representa la definición de algunos ítems de tema a tratar en la investigación ya que es de gran importancia en cuenta las definiciones administrativas. Además expresan distintas cualidades, característica o modalidades. Cada modalidad que se presenta se denomina atributo o categoría y la medición consiste en una clasificación de dichos atributos.

Variable Independiente: Estructura Organizacional

Variable Dependiente: La gestión administrativa en la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”

CUADRO 1 : Operacionalización de las variables independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
Variable Independiente Estructura Organizacional	Es un proceso en donde los gerentes toman dediciones con los miembros de la organización ponen en práctica dichas estrategias. Permite a que la gerente o el encargado dirijan la vista en dos sentidos, hacia el interior y exterior de la organización.	Análisis Situacional	<ul style="list-style-type: none"> - Interno - Externo - Entorno 	¿Usted cree que aplicando la investigación en el entorno se logra conseguir los objetivos que se propone?	Guía de Entrevista
		Proyección estratégica	<ul style="list-style-type: none"> - Misión, - Visión, - Objetivos -Metas. - Estrategias - Cursos de Acción 	¿De qué manera influirá el diseño organizacional para mejorar la gestión administrativa?	
		Gestión de necesidades	<ul style="list-style-type: none"> - Atención al usuario - Servicio que brinda - Satisfacción del socio 	¿Cree usted que es necesario aplicar métodos para los procesos administrativos y operativos?	Encuesta
		Proyección de la estructura	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura de la organización. - Orgánico funcional - Políticas. - Cultura organizacional - Vinculación de la organización 	¿Considera usted que el proceso empírico aplicado en la actualidad son adecuados?	
		Resultado de efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia - Evaluación 	¿Consideran oportuno nutrir de conocimiento a los involucrados? Considera oportuno el crecimiento de la organización?	

Fuente: Investigación Directa

Elaborado: René de la Cruz González

CUADRO 2 : Operacionalización de las variables dependiente

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONE	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO
<p>Variable dependiente La gestión administrativa en la Asociación Interprofesional es de Artesanos "Muey".</p>	<p>La asociación se inició por motivación de muchas personas que cuentan con experiencia en las diferentes actividades artesanales con el fin de defender los derechos de la asociación y de ellos mismo, también que les permita obtener un aval para elaborar en campo en que se encuentra ejecutando.</p>	Aspecto Constitutiva	<ul style="list-style-type: none"> - Acta constitutiva - Aspecto legales 	¿Considera usted que la asociación está bien estructurada para el funcionamiento?	Guía de Entrevista
		Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Autogestión - Material 	¿Cómo se aportará para conseguir el recurso financiero y ejecución de la actividad?	
		Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Dirección - Control 	¿Cree usted que el proceso que se implementará ayudara a mejorar?	Encuesta
		Servicio	<ul style="list-style-type: none"> - Accesoría - Consultoría 	¿La asociación provee servicio acorde y adecuado a las necesidades de sus integrantes?	
		Financiamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Autogestión - Proyección - Presupuestaria 	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la actividad que realiza?	

Fuente: Investigación Directa

Elaborado: René de la Cruz González

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1) ANTECEDENTE

En la provincia Santa Elena tiene una extensión territorial de 3.762,8 km², está dividida por tres cantones, Salinas con 68,7 km², La Libertad tiene 25,2 km² y Santa Elena con una cantidad mayor de 3.688,9 km². En el cantón La Libertad se encuentra ubicada “La Junta de Defensa Nacional de Artesano Provincia Santa Elena”, en donde se encuentra registrada veinte y dos instituciones artesanales entre gremios y asociaciones.

En el cantón Salinas, parroquia José Luis Tamayo, Barrio Vicente Rocafuerte se encuentra ubicada la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” en donde se aglomeran personas que se dedican a diferentes actividades tales como: radios técnicos, constructores, peluqueros, joyeros, entre otros actividades artesanales, por lo que ellos consiguieron luchar para contar con sus propias ley, que les ayuda al mejoramiento de los artesanos organizados a través de instituciones.

El marco teórico se desarrollará con el objetivo de aportar conceptos básicos acerca del proceso administrativo, para la asociación en que irá a implementar en el diseño organizacional, en lo cual nos permite a las asociaciones genera su funcionamiento que se lleve a cabo eficientemente.

Para lo cual es importante conocer el concepto e importancia del diseño organizacional en donde se pueda establecer y proporcionar a una organización y a la vez que nos permita considerar si cumple con las expectativas para la toma de decisiones en la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”.

1.2) FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.2.1) Diseño organizacional

Mintzberg H.(2007), define: “ que son proceso de diagnosticar y seleccionar la estructura y el sistema formal de comunicación, división del trabajo, coordinación, control, autoridad y responsabilidad necesarios para alcanzar las metas en donde los gerentes toman decisiones”.(Pág., # 17).

El diseño organizacional es un proceso en el cual los gerentes toman decisiones para elegir la estructura organizacional adecuada para el funcionamiento del entorno, en el cual los miembros tendrán conocimiento del proceso administrativo y que poner en práctica dicha estrategia, los administradores pueden dirigir en dos sentidos al mismo tiempo tanto como: interior y exterior de la organización para que se cumpla el diseño previo de la planeación.

La Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” es una institución pública en donde debería estar bien coordinada ,pero se requiere establecer un diseño organizacional moderno que le permita crear una estructura organizacional que ayude a mejorar la organización en lo cual debe ser efectivo, eficaz y eficiente para la prestación de servicio con el fin de lograr la coordinación efectiva de la misma dentro de la institución.

1.2.2) Importancia del diseño organizacional

Daft R. (2007) define “que es importante el diseño organizacional ya que es el conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva de las mismas”. (pág. # 12)

Es importante porque en el diseño organizacional se puede establecer y planificar varias actividades y a la vez implantar las funciones que le permita direccionarse para el logro de una gestión administración de la asociación , con el fin de que exista una buena coordinación dentro de la organización.

Además se considera que en las organizaciones deberá existir un buen ambiente laboral, en donde los integrantes puedan estar satisfechos y así poder alcanzar toda su potencial y deseo de superación, con todos los compañeros de la organización sobre todo el gerente o líder.

En la estructura organizacional es fundamental porque se requiere de un ambiente interno para que los integrantes puedan estar satisfechos y a la vez impartir conocimiento que sea eficiente y eficaz para el desarrollo de varias actividades con la única propuesta en que los miembros puedan contribuir al logro de objetivos.

En la institución es importante aplicar el diseño organizacional, porque se basa en un proceso en donde ellos son los organizadores para la toma de decisiones y en conjunto poder llevar a cabo establecer la obtención de objetivos, estableciendo las relaciones constantes dentro de la organización.

1.2.3) Características de los objetivos del diseño organizacional

Los objetivos del diseño organizacional poseen varias características para poder ser cumplido:

- a. **Medible:** Debe ser mensurables, es decir que se puede medir en un tiempo para poder cumplirse.
- b. **Claro:** Debe tener una definición clara y precisa, no deben presentarse a confusiones ni dejar márgenes de interpretación.
- c. **Alcanzable:** Debe ser posibles de alcanzar, estar dentro de las posibilidades de la organización, teniendo en cuenta la capacidad o recurso que esta posea.
- d. **Desafiante:** debe ser realista. El desafiante no debe ser realizar actividades que de una u otra manera sucederá, sino algo que signifique un reto y cumplirlas.
- e. **Realista:** Debe tener en cuenta las condiciones y circunstancia del entorno en donde se prenden cumplir.
- f. **Coherente:** Debe estar alineado con otros objetivos, visión, misión, cultura y valores organizaciones.

Es el cumplimiento del orden jerárquico establecidos por normas y reglas con el fin que se haga cumplir las actividades establecidas para el logro de resultados de la organización.

Estas característica ayuda a que la organización que pueda alcanzar el objetivo propuesto y poder definir estrategias en sus funciones, basados en cumplimiento que ayude a mejorar la administración.

1.2.4) Modelos de diseño organizacional

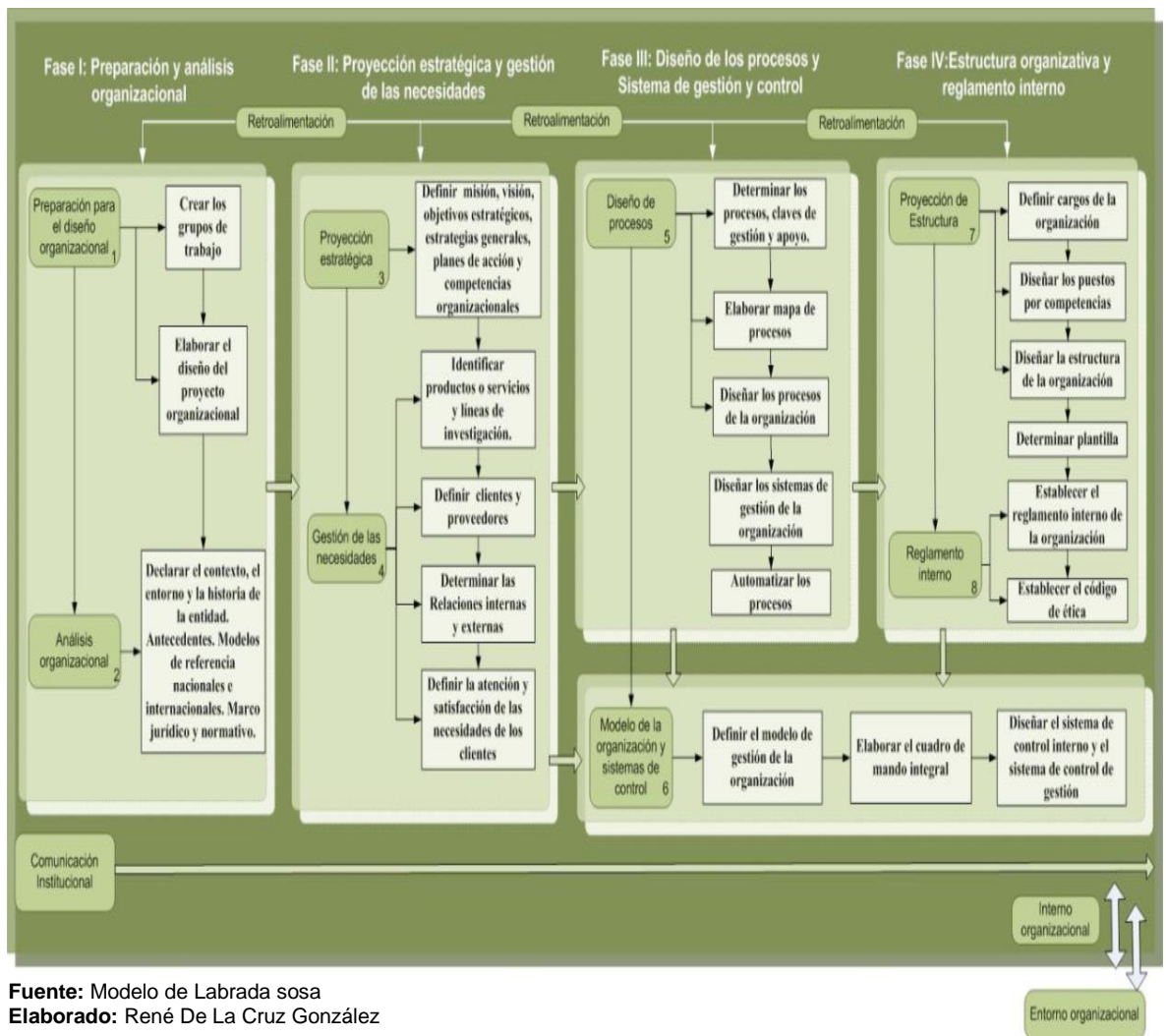
1.2.4.1) Modelo de diseño por: Ailed Labrada Sosa

SOSA L. (2008) define un modelo de diseño organizacional para el complejo de investigaciones de tecnologías integradas de la siguiente manera “Las flechas en la figura significan una conducción metodológica. Muestran la retroalimentación del avance e impacto de las soluciones en los resultados de la organización para su validación y ajustes de las soluciones en caso necesario a lo largo de cada una de las etapas.

- 1) Preparación y el análisis organizacional; en la misma que crea grupos de trabajo y se concilia la identidad de la organización, los antecedentes, la historia, se buscan los modelos de referencia y se establece el marco jurídico y normativo.
- 2) Proyección estratégica y la gestión administrativa para cubrir las necesidades. Es donde se establece misión, visión, objetivos estratégicos, estrategias generales, planes de acción y competencias organizacionales que indica el rumbo a seguir para el logro de la organización.
- 3) Diseño de los procesos y sistema de gestión y control. En la misma debe quedar definidos y diseñados los procesos claves, estratégico y de apoyo, representado en el mapa de proceso teniendo en cuenta riesgos, competencia, objetivos estratégicos e interrelaciones
- 4) La estructura organizativa y el reglamento interno. Comprende la proyección de la estructura y el reglamento interno, obteniéndose como resultados la definición de los cargos de la organización, el

diseño de los puestos por competencias, la proyección de la estructura organizacional, la plantilla, el manual de funciones, el reglamento interno y el código de ética.

GRÁFICO 1: Modelo de Labrada Sosa



Fuente: Modelo de Labrada sosa
Elaborado: René De La Cruz González

1.2.4.2) Modelo de diseño por: Richard Daft

En este modelo se hayan consideradas la situación interna y externa de la institución a la que se pretende aplicar el diseño, lo cual sirve como el diagnostico de puntos importantes de la organización, además la

dirección estratégica que establece misión, visión, valores, metas que permiten establecer una proyección de hacia dónde se quiere llegar, lo que se pretende lograr a través de los cambios establecidos.

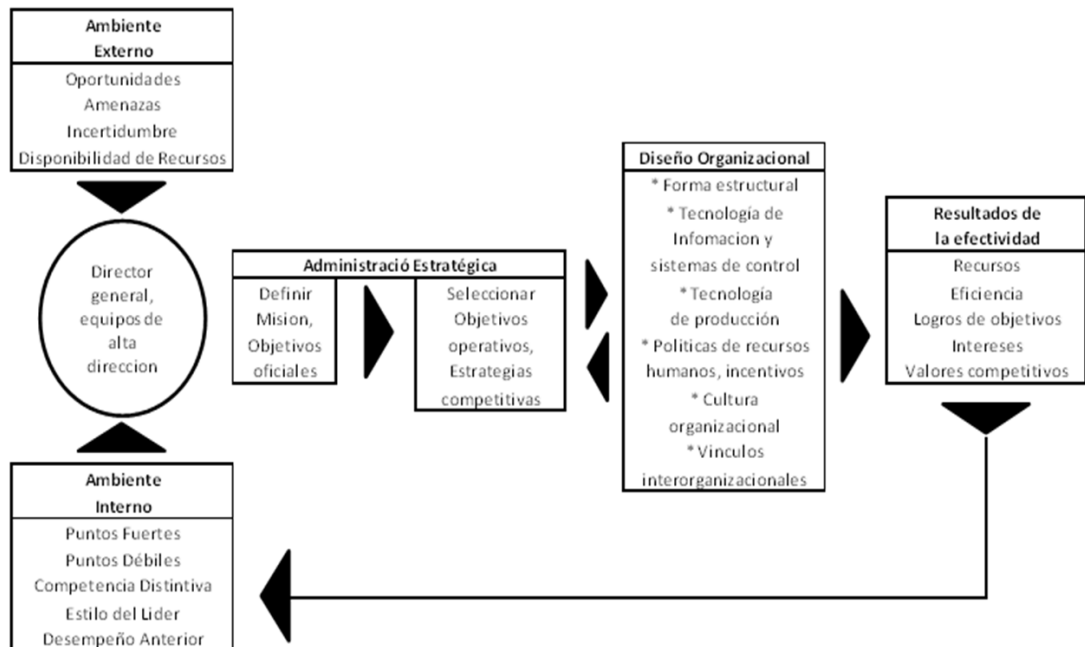
El proceso de organizarse conduce a la creación de una estructura organizacional, la cual define la manera en que se dividen las tareas y se utilizan los recursos. La estructura organizacional se define como:

- a) El conjunto de tareas formales asignadas a individuos y departamentos
- b) Las relaciones formales de autoridad, incluidos las líneas de autoridad, la responsabilidad de las decisiones, el número de niveles jerárquico y el control de los administradores
- c) El diseño de sistema para asegurar una coordinación eficaz de los socios a través de los departamentos.

Así mismo, la parte estratégica que cuenta de filosofía, misión y visión que las instituciones deben poseer para fijarse metas a largo plazo y saber hacia dónde se enrumban las actividades que realizan constantemente.

El diseño de estructura organizacional en el que se haya el mejoramiento del sistema de información, las políticas y reglas que cada organización debe contener para crear la cultura que se requiere tengan los integrantes de la institución para que se puedan adaptar a los cambios necesarios y finalmente la evaluación de las estrategias, lineamientos y cambios que se han planteado para conocer si el objetivo propuesto ha sido alcanzado.

GRÁFICO 2: Modelo de Richard Daft



Fuente: Modelo de Labrada Sosa
Elaborado: René De La Cruz González

Acorde a los modelos planteados por estos autores tanto Labrada Sosa como Richard Daft podemos tener una base que permita el análisis de los diferentes componentes que contienen los distintos modelos de diseño organizacional establecidos por varios autores, de manera que se logre crear la estructura adecuada de un diseño organizacional que ayude a la gestión administrativa, mediante la eficiencia y eficacia, alcanzando metas que les permita satisfacer las necesidades de sus integrantes y de la organización; una vez que se analicen los mismos se podrá detectar que características y elementos deben contener para que sea el más apropiado para la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”, a su vez en forma particular de organización, enfocándose en los objetivos y metas que se pretenden alcanzar con dicho diseño y a la adaptabilidad que se tenga con relación a la cultura organizacional de la asociación.

1.2.5) Componente del diseño organizacional

1.2.5.1) Análisis situacional

1.2.5.1.1) Análisis interno

Fortaleza

Kotler P y Armstrong G. (2008) “Las fortalezas incluyen capacidades internas, recursos, y factores circunstanciales positivos que pueden ayudar a la compañía a atender a sus clientes y alcanzar sus objetivos.” (Pág. # 54)

La fortaleza es un elemento interno de una organización que promueve positivismo y ventaja al momento de desarrollar un programa hacia sus competidores.

Dentro de la institución hay fortalezas que corresponde aquellos puntos fuertes tanto como la capacidad y experiencia que han desarrollado la misma institución en conjunto con los integrantes que brinda el conocimiento necesario para el cambio del entorno.

Debilidades

Kotler P y Armstrong G. (2008) “Las debilidades comprenden limitaciones internas y factores circunstanciales negativos que pueden interferir con el desempeño de la empresa”. (Pág. # 54)

Es un elemento importante dentro de la organización, por la razón que sea, de tal manera que las destrezas y habilidades se constituya una barrera para lograr un buen aspecto en el servicio que brinda.

En la institución es importante porque nos permite conocer nuestras debilidades en lo cual evita asumir el riesgo que luego no podamos asumirlo, si conocemos cuales son nuestro puntos débiles, sabremos qué es lo que necesitamos mejorar en la organización.

1.2.5.1.2) Análisis externo

Oportunidades

Kotler P y Armstrong G. (2008) expresan con relación al concepto de oportunidades que: “Las oportunidades son factores favorables o tendencias presentes en el entorno externo que la compañía puede explotar y aprovechar. (Pág. # 54)

Es la situación externa de una organización que permite identificar la como oportunidades en donde puede ver muchas para implantar, que podrían generar alto rendimiento y a la vez aprovechar el logro de objetivo y meta.

En la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” se sacará el mejor provecho del conocimiento de las personas ya se las opiniones o criterio para ir generando un mejores beneficio, permitiendo combatir las amenazas que pueden interrumpir al momento de desarrollar una actividad beneficiosa y adecuada para el desempeño de la organización

Amenazas

Kotler P y Armstrong G. (2008) consideran que: “Las amenazas (o riesgos) son factores externos desfavorables o tendencias que pueden producir desafíos en el desempeño”. (Pág. # 54)

Son aquellas situación que presenta en los extremo en lo cual se genera un problema para la organización en donde hay que tomar de mayor importancia y poder impedir que pase a mayores con el desarrollo de actividad o una planificación internas ya también puede ser amenazas para el proceso administrativo.

En la institución estará constantemente innovando nuevas estrategias para que no afecte el desarrollo y así ayudar a combatir dichas amenazas que se presente alrededor de la organización.

1.2.5.1.3) Análisis del entorno

Daniel Martínez Pedro (2012) define: “Las estrategias no deben surgir de la nada responder al entorno del negocio, de ahí la importancia de realizar un análisis situacional actual del entorno general de la sociedad. (pág. #34)

Son aquellas que se orientan al presente y futuro de la sociedad, donde se realizará cambios que se van a producir tanto en el entorno interno y externo de la organización y poder evitar que afecte el desarrollo a futuro de la institución.

Factor económico

Existen factores económicos influyentes en el entorno de una sociedad, pero no todo tienen un impacto relevante sobre la actividad del sector que está ubicada, por lo tanto, la sociedad deberá escoger aquellos cuya evolución puede resultar útil y a la vez poder consultar que tipos de celebraciones se debe considera por ejemplo, celebración de eventos especiales, que sean de mayor importancia en la sociedad entre otros los aspectos económicos.

Factor político

Los procesos políticos y la legislación que influyen en las regulaciones del entorno y las del sectores en la que se deben someter para el desarrollo de la sociedad.

Las legislaciones gubernamentales pueden beneficiar o perjudicar de forma evidente los intereses de una compañía por ejemplo: cambios políticos, cambios en la legislación laboral, ayuda al incentivo por parte del gobierno, entre otros, que permitirá estar acorde con la asociación.

Factor social

Es el conjunto de las modalidades de organización de un grupo social y tipos de relaciones existentes en el interior y entre los diversos ámbito de toda sociedad, como las bases de nuestro sistema tanto cultural. Generando fines y cuyos objetivos son la supervivencia, la estabilidad y la integración de la sociedad.

1.2.5.2) Proyección estratégica

1.2.5.2.1) Misión

Chiavenato I. y Sapiro A, (2011) considera que la misión “significa, literalmente, “deber”, “obligación”, “trabajo que se desempeñará”. La misión de la organización es la declaración de su propósito y alcance, en términos de productos y mercados, y responde la pregunta “.Cual es el negocio de la organización” se refiere a su papel en la sociedad donde actúa y explica su razón de ser o de existir. La misión de la organización se debe definir en términos de la satisfacción de

alguna necesidad del entorno externo y no en términos de la oferta de un producto o servicio.” (Pág. # 73)

La misión permite construir la razón de ser de una organización y a la vez permite identificar la actividad que realiza y a la vez se establece para que fue constituida con el fin de cumplir para el logro de la meta propuesta

En la institución nos permite proporcionar una visión clara a la hora de definir servicio institucional, quienes son los usuarios; por lo tanto ya su criterio, sin una misión clara es imposible practicar la dirección estratégica.

1.2.5.2.2) Visión

Chiavenato I. y Sapiro A, (2011) “significa literalmente “una imagen”. La visión de los negocios, la visión organizacional o incluso la visión del futuro se entiende como el sueño que la organización acaricia. Es la imagen de cómo se verá en el futuro. Es la explicación de por qué todos se levantan, todos los días, y dedican la mayor parte de su existencia al éxito de la organización en la que trabajan, invierten o donde hacen negocios.” (Pág. # 77)

La visión indica hacia donde se dirige la organización a largo plazo y en que se deberá cambiar. Describe la situación futura que desee tener (hacia dónde y cómo). Estos conceptos son fundamentales para cualquier organización, limita sus metas y planea sus objetivos a corto, mediano y largo plazo.

En la organización ayudará a guiar a los miembros de la institución, a enfocarse hacia el futuro que se proponen con el fin de buscar el desarrollo e interés de organización y de las personas que lideran.

1.2.5.2.3) Objetivos

Kathy Matilla i Serrano (2009) expresan acerca de los valores “Los valores pueden definirse como: la manera de ser o de obrar que una persona o una colectividad juzgan ideal y que hace deseables o estimables a los seres o a las conductas a los que se atribuye dicho valor. Los valores son también los formadores de las actitudes, del comportamiento de los seres humanos, toda vez que configuran una estructura de tipo cognitivo les permite interpretar y orientarse en su entorno social”. (pág. # 76)

El objetivo impulsa a que las organizaciones deben mantener permanentemente las actividades que se desarrollan, mostrando como se logrará alcanzar los resultados esperados, ayudando a que las acciones establecidas se cumplan.

Los objetivos de la institución deben ser establecidos de modo infinitivo y muestran hacia donde se quiere llegar con las actividades que constantemente se desarrollan, mostrando como se logrará alcanzar los resultados esperados a corto o largo plazo.

1.2.5.2.4) Metas

Daft R. Marcic D. (2006) define: “Una meta es un futuro deseado que la organización trata de alcanzar”. (pág. #146)

Las metas son eventos futuros que desea conseguir, es el estado deseado de los propósitos que la organización intenta alcanzar, debido a que se alcanza resultado en un punto de conseguir los esfuerzos organizacionales y que son primordiales para la dirección al éxito de una organización. Las metas se pueden establecer mediante un plazo determinando sea a corto, mediano y largo plazo; puesto que para llegar

con un fin general se deben establecer otras más específicas que encaminen a una efectividad de resultados.

Las metas son como los procesos que se deben seguir y terminar para poder llegar al objetivo. Todo objetivo está compuesto por una serie de metas, que unidas y alcanzadas conforma el objetivo.

1.2.5.2.5) Estrategias

Daft R. (2007) define “Las metas y estrategias en una organización definen el propósito y las técnicas competitivas que la distinguen de otras organizaciones. Las metas con frecuencia se escriben como una declaración perdurable del propósito de la compañía.

Una estrategia es un plan de acción que describe la distribución de los recursos y las actividades para hacer frente al entorno y para alcanzar las metas organizacionales. Las metas y estrategias definen el ámbito de operación y la relación con los empleados, clientes, y competidores”. (Pág. # 20)

Las estrategias y metas permiten a la organización dar resultado efectivo para el desarrollo de la misma además aplicarle a través del planteamiento de objetivos nos permite lograr un resultado efectivo y alcanzar la meta propuesta de la misma.

Las estrategias es la manera de dirigir una actividad que se va a realizar a través de la organización, además debe perseguir que la organización tiene que funcionar de una manera eficiente y eficaz para que no existan conflictos en la misma.

En la organización las estrategias marcan las acciones que se realiza a través del cumplimiento de las metas propuesta, para conseguir en un

tiempo determinado los objetivos planteados y lograr el desarrollo de la misma.

1.2.5.3) Gestión de necesidades

1.2.5.3.1) Atención al usuario

By Equipo Vértice (2010) expresa “Los clientes tienen una serie de necesidades, requisitos y expectativas. Una empresa proporciona calidad cuando su producto o servicio iguala o supera las expectativas de los consumidores; si en todo momento trata de satisfacer la inmensa mayoría de sus necesidades está proporcionando calidad.”. (Pág. # 2)

En la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” es importante aplicar la atención a al usuario ya que es de muy significativo hacia el desarrollo de la organización y poderle brindar un buen servicio a las personas para que pueda satisfacer todas sus inquietudes y brindarle mayor información de la organización.

1.2.5.3.2) Servicio que brinda

El servicio que brinda la institución es buscar capacitaciones a través de instituciones públicas o privadas para que cada uno de los integrantes se encuentre acorde a los cambios tecnológicos de cada uno de las especialidades.

También la institución busca convenio con otras organizaciones ya sea pública o privada para llevar a cabo un acuerdo entre ambas partes y así brindar cursos de capacitación para animar a la sociedad que nos rodea, además presta su inmobiliario para realización de todas clases de eventos sociales, interno y externo.

1.2.5.4 Proyección de la estructura

1.2.5.4.1) Estructura de la organización

Conti C. (2009) define “La estructura organizacional es la suma total de las formas en que está dividido el trabajo en las distintas tareas coordinadas. Sus elementos se seleccionan con el fin de lograr la armonía interna y la consistencia básica con la situación de la organización, es decir, con su ambiente” (Pág. # 6)

En las organizaciones es fundamental la estructura organizacional, tanto para distribuir personal que presta su servicio en la institución de tal forma que los niveles jerárquicos deben ser respetados dentro de la misma.

En la institución la estructura organizacional es importante porque cada persona asume un rol de funciones que cumplir con mayor responsabilidad y con la finalidad de desarrollar un trabajo óptimo en beneficio de la organización.

1.2.5.4.2) Orgánico funcional

Maldonado P. (2011) define “Es un instrumento jurídico funcional que contiene la estructura funcional, así como los perfiles requisitos para ocupar una determinada función dentro de una organización”. (Pág. # 20)

El orgánico funcional contiene el gráfico de la estructura orgánica funcional, además la descripción de la misma, es decir la resolución o ley con que fue aprobada. Por lo tanto se puede decir, que se refiere a

conocer que tipo de funciones y de qué manera se debe desempeñar cada colaborador dentro de la institución.

Se considera que el orgánico funcional es la supervisión porque los gerentes solo debe ser experto en una área limitada de conocimiento y habilidades, además facilita el movimiento de las habilidades especializadas en buscar rapidez y posibles comunicaciones entre los diferente niveles.

En la institución se prepara un documento interno con el fin de delimitar responsabilidades y obligaciones de acuerdo a las funciones de la asociación con el único objetivo de coordinar con claridad todas las actividades asignadas por los socios de la institución.

1.2.5.4.3) Políticas

Don Hellrieger (2009) define: “Las políticas implican acciones de las personas, los equipos o los líderes que tienen por objeto adquirir, desarrollar y analizar el poder y otros recursos para poder obtener resultados que se prefiere” (pág. # 267).

Las políticas organizacionales son acciones que deben cumplir por todos los colaboradores y son establecidos por los directivos de la organización, a fin de evitar los conflictos en cada uno de los departamentos.

Las políticas suelen afectar a más de un área funcional debido a que tiende a proporcionar la orientación precisa para que los ejecutivos y mandos medios elaboren planes concretos de acción que permita alcanzar los objetivos.

1.2.5.4.4) Cultural organizacional

Hellriegel D. (2009), Define: “Refleja los valores, creencias y actitudes que han aprendido y que comparten sus miembros. Las culturas de las organizaciones evolucionan lentamente con el transcurso del tiempo. A diferencia de los enunciados de la misión y la visión, las culturas no suelen estar de forma escrita y sin embargo, son el alma de las organizaciones. Una cultura es un conjunto de tradiciones y reglas tácitas. (Pág. 458).

En la cultura organizacional son valores básicos como sentimiento, actitudes, hábitos y creencias que pueden referirse a comportamientos y compromisos hacia los integrantes, además están presentadas por normas informales que orientan al comportamiento cotidiano.

En la institución es importante porque a través de ella podemos implantar jerarquía y atribuciones asignadas por los miembros, así establecer la estructura organizativa en donde divide el trabajo y funciones donde se establece la línea de autoridad.

1.2.5.5) Resultado de efectividad

1.2.5.5.1) Eficiencia

Daft R., (2009), define: “Que la eficiencia se refiere a los procesos internos de la organización. La eficiencia organizacional es la cantidad de recursos que se utilizan para producir una unidad de producto. Puede medirse como la proporción de insumos utilizados para la producción. Si una organización puede alcanzar un nivel dado de producción con menos recursos que otra, se describiría como más eficiente”. (Pág. # 59).

La eficiencia es la capacidad de la persona en como gestiona un proceso, que le permita alcanzar un objetivo que se halla plantado de manera que el desempeño sea para el bien de la institución.

Se puede decir que es la expresión que mide la eficiencia de la organización por la forma de alcanzar sus recursos para conseguir el objetivo con habilidad que sea efectiva en alcanzar sus meta.

1.2.5.5.2) Eficacia

Robins S., (2009), define: “que eficacia es hacer lo correcto; alcanzar las metas establecidas en el tiempo determinado. (Pág. #5).

La eficacia se supone la forma ideal de cumplir con un objetivo o meta, no solo de alcanzar el efecto deseado, sino que habrá invertido la menor cantidad de recursos posibles para la consecución del logro de la institución.

En general, la combinación de eficacia y eficiencia supone la forma ideal de cumplir con un objetivo o meta, no solo se alcanzará el efecto deseado, sino que habrá invertido la menor cantidad de recursos posibles para la consecución de logro.

1.2.5.5.3) Evaluación y control

Michael. A. Hitt (2006) define “Es claro que la etapa del control que corresponde a la evaluación y la acción requiere que los administradores posean aptitudes buenas para elaborar diagnóstico, así como cierto nivel de experiencia”. (Pág. # 576)

El sistema de evaluación y control ayuda a la organización a verificar las actividades internas y a la vez da a conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos a los cuales se dirige, si existe fallas o desviación se presenta por diferentes cambios que frecuentemente ocurre en el entorno, permitiendo a la institución cambio que ayude lograr los objetivos de manera eficaz y sostenible.

1.3) ASOCIACIÓN INTERPROFESIONALES DE ARTESANOS “MUEY”.

1.3.1) Aspecto constitutivos

1.3.1.1) Acta constitutiva de la Asociación

Periodo 1984 -1985

ACTA CONSTITUTIVA DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”

En la parroquia José Luis Tamayo (Muey), Cantón Salinas, Provincia del Guayas, República del Ecuador, a los veintinueve días del mes de Junio de mil novecientos ochenta y cuatro, siendo las 21h45, en el local del Benemérito Cuerpo de Bomberos de estas localidad, se lleva a cabo una concentración de los siguientes señores, quienes laboramos en las distintas Ramas Artesanales: Isidro González Laínez, Héctor Santos Tumbaco, Jorge De la Cruz González, Andrés Mujica Laínez, Jorge Luis Touriz, Luis Vera Del Pezo, Eloy Laínez González, Valentín De la Cruz Tigrero, Eduardo Rocafuerte De la Cruz, Lorenzo González Laínez, Víctor De la Cruz Laínez, Benito Roca De La Cruz, Pastor Tigrero Cochea, Honorato Laínez Tigrero, Agustín Laínez González, Alejandro De la Cruz Silvestre, Rafael Reyes De la Cruz, Gilberto Laínez De la Cruz, Miguel De

la Cruz Alfonzo, Alberto González Tómalá, Luis Tomalá Laínez, Melchor De la Cruz Rocafuerte, Juan Soriano Cochea, Víctor C. De la Cruz Laínez, Walter De la Cruz González, Segundo Santos Tomalá, Felipe De la Cruz Tigreiro, Dionicio Bacilio Soriano, Francisco González Perero, Juan Soriano Quirumbay, Pedro Tomalá González, Pascual Panchana Merejildo, Francisco Laínez Tomalá, Juan Del Pezo Laínez, Manuel Bacilio Soriano, Francisco De la Cruz Laínez, Daniel De La Cruz Silvestre, Flavio Balón Del Pezo, Enrique Del Pezo González, Sixto De la A González, Sigifredo Chalén Perero, Ismael Bacilio Soriano, Claudio Balón Soriano, Florencio González Gómez, Sra. Elba De la Cruz González, Srtas. Marcia González De la Cruz, Miriam Del Pezo Rocafuerte y Pilar Del Pezo Rocafuerte.

El señor Isidro González, hace uso de la palabra y manifiesta a los presentes, que el trabajo que realiza el artesano es de suma importancia, para buscar el adelanto, desarrollo y tecnificación del Artesano Tamayense, es necesario que haya una institución que agrupe a los Artesano de esta localidad. Manifiesta también que estos son los fines que en compañía del señor Juan Del Pezo Laínez, han visitado varios hogares de los artesanos de José Luis Tamayo, invitándolos para que asistan a esta reunión, que no es la primera vez que lo hace, ya que también lo han hecho en anteriores ocasiones, utilizando varios medios de comunicación.

Que la finalidad de esta institución sea la de unificar al artesano y unidos buscar la superación del mismo.

Por lo expuesto, sugiere que los compañeros presentes nombren a un Director de Asamblea, para poder continuar con el desarrollo de esta reunión, recayendo en el señor Héctor Santos Tumbaco como Director de

Asamblea, quien manifiesta que la clase artesanal constituye una de las principales fuentes de trabajo para el desarrollo nacional y es deber de nosotros agrupar para conseguir nuestras aspiraciones, ya que contamos con nuestra ley, que ayuda al mejoramiento de los artesanos organizados a través de instituciones.

Así mismo, el señor Santos Tumbaco pide que se nombre un secretario-a recayendo este nombramiento en el señor Víctor De la Cruz Laínez.

Una vez constituido este Directorio provisional, el Director de Asamblea manifiesta que para la nominación del Directorio existen dos clases de elecciones, Voto Secreto y Nominal.

Los señores presentes se pronunciaron que para elegir al Presidente, se procederá por voto Secreto, nombrándose una terna propuesta por los señores: Isidro González Laínez y Francisco De la Cruz Laínez y Francisco Laínez Tómalá. Habiéndose realizado la votación quedo la siguiente manera:

Sr. Isidro González Laínez 36 votos

Sr. Francisco Laínez Tomalá 2 votos

Sr. Francisco De la Cruz Laínez 1 voto

Por lo tanto se declara presidente al señor Isidro González Laínez, quien de inmediato fue proclamado por el señor Director de Asamblea, que tomó la promesa de rigor. El señor González ofrece cumplir fiel y legalmente con todas las disposiciones artesanales, además agradeció a los presentes por esta oportunidad que le brindan de servir a la clase

artesanal. También dijo que ésta designación conlleva una gran responsabilidad, pero que él sabrá llevar en alto la bandera artesanal y cumplir con la defensa profesional de todos los artesanos de esta parroquia.

Luego de su agradecimiento, el señor Presidente electo, toma posesión del cargo y de inmediato se procede a elegir al vicepresidente, recayendo esta dignidad en el señor Jorge De la Cruz González.

A continuación se procedió a la elección de todos los miembros de la Directiva, quedando integrada de la siguiente forma:

Secretario: Víctor De la Cruz Laínez.

Tesorero: Lorenzo González Laínez.

Pro-Secretario: Pedro Juan Del Pezo Laínez.

Secretario de Comunicación y Propaganda: Andrés Mujica Laínez.

Síndico Artesanal: Segundo Santos Tómalá.

Secretario de Legislación y Cooperativismo: Jorge Luis Touriz.

Bibliotecario: Héctor Santos Tomalá.

Vocales Principales: Rafael Reyes De la Cruz, Valentín De la Cruz Tigrero, Pastor Tigrero Cochea, Honorato Laínez Tigrero y Juan Soriano Quirumbay.

Vocales Suplentes: Francisco Laínez Tomalá, Enrique Del pezo, Sigifredo Chalen Perero, Walter De la Cruz y Srta. Miriam del Pezo.

Así mismo, el señor Presidente procedió a tomar la promesa de rigor a los demás Miembros de la Directiva, quienes tomaron posesión a sus respectivos cargos.

De inmediato se pasó a deliberar sobre la Razón Social que se daría a ésta naciente Institución, mencionándose algunos nombres como Asociaciones de Artesanos Interprofesionales; Artesanos Amantes del Progreso “Muey”; Asociación de Artesanos de José Luis Tamayo; Unión de Artesanos 29 de Junio; Agrupación de Artesanos y Anexos; Asociación Artesanos Juan Perero; Unión Central Artesanal y Asociación de Artesanos “Muey”, habiendo sido aprobado por todos los señores presentes el nombre de Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”.

Prosiguiendo la sesión, de igual forma se procedió a buscar el lema que tendrían la Institución, habiendo aprobado: “POR LA SUPERACIÓN DEL ARTESANO”

Isidro González Laínez
Presidente

Víctor De La Cruz
Secretario

**Fuente: Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”
Elaborado: René de la Cruz González**

1.3.1.2) Aspectos legales de la asociación

Registro Oficial

**ASOCIACION INTERPROFESIONALES
DE ARTESANOS “MUEY”
FUNDADO EL 29 DE JUNIO DE 1984
ACUERDO MINISTERIAL N°454 DEL 3 DE OCTUBRE DE 1989
EL MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el inciso primero del artículo primero de la Ley de defensa del Artesano, en concordancia con lo dispuesto en los literales b) y f) del artículo tercero de la misma Ley, es facultad exclusiva del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos al aprobar los reglamentos para la agremiación de las diversas ramas de artesanos, concediéndoles la personería jurídica correspondiente:

Que según los artículos 1 y 2 del Acuerdo Ministerial No.011 de 6 de enero de 1989, publicando en el Registro Oficial No. 106 de 13 de enero del año en curso 1989 contemplan los requisitos necesarios para la aprobación de los estatutos de las asociaciones de artesanos y sus reformas.

Que se ha presentado en este Ministerio la documentación requerida para la aprobación del estatuto de la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey”, con domicilio en la parroquia José Luis Tamayo, del cantón Salinas de la provincia del Guayas.

Que la Dirección Nacional de empleo y Recursos Humanos y Asesoría jurídica de esta Portafolio han emitido sus informes favorables contenidos en el memorando No. 416 DFE de 1º de septiembre y memorando No. 931 AJT de 8 de septiembre de 1989, respectivamente.

En ejercicio de sus atribuciones,

ACUERDA:

Art. 1. APROBAR el estatuto de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, con domicilio en la parroquia Luis Tamayo del cantón Salinas, de la provincia del Guayas por encontrarse de conformidad con los artículos 1 y 2 del Acuerdo Ministerial No. 011 de 6 de enero 1989, publicándolo en el Registro Oficial No. 108 de 13 de los mismo mes y año.

Art. 2. REGISTRARSE en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos el estatuto de la Asociación Interprofesional de Artesanos Muey, con domicilio en la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas provincia del Guayas.

Art. 3. El presente Acuerdo entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

CAPITULO I

Art. 1. Con domicilio en la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, Provincia del Guayas, república del Ecuador, se constituye la Asociación Interprofesional de Artesanos Muey, la que se regirá por las leyes artesanales en vigencia, Estatuto y su Reglamento Interno.

Art. 2. La Asociación tendrá los siguientes fines:

- a) Laborar activa y desinteresadamente por la reivindicación de los sagrados intereses de sus asociados y artesanos de la parroquia.
- b) Procuran el mejoramiento técnico profesional de cada uno de sus miembros.
- c) Proponer al acercamiento entre sus miembros para vigorizar en ellos el espíritu de solidaridad.
- d) Mantener relaciones con todas las Entidades Clasistas que existan en la localidad y en todo el territorio nacional.

Art. 3. La asociación no tiene Credo político ni religioso, pero si garantiza a sus miembros la libertad de pensamiento y expresión.

CERTIFICA: Que el presente Proyecto de Estatuto, fue discutido en la Asamblea General del 22 de Febrero, 29 de Febrero, y 5 de Marzo de 1988, siendo definitivamente aprobado en la última Asamblea mencionada.

**DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS.-
DEPARTAMENTO DE PROMOCION DEL EMPLEO.** Quito, a 5 de octubre de 1989.- **CERTIFICO:** Que el estatuto de la Asociación Interprofesional de Artesanos Muey, con domicilio en José Luis Tamayo, del Cantón Salinas de la provincia del Guayas, fue aprobado mediante Acuerdo Ministerial N° 454 de 3 de Octubre de 1989, fue inscrito en el Registro 01 Folio G-40, con el número 203.

1.3.2) Recursos

1.3.2.1) Humano

La asociación está comprendida por 49 socios de diferentes ramas artesanales del cantón Salinas, en esta se encuentran varias profesiones, además ellos ofrecen servicio a las personas que necesitan de un servicio profesional en el área que la requieran, brindando calidad a sus clientes.

CUADRO 3 : Actividades artesanales

REFERENCIA		CANT
	Directivos	11
	Socios	38
	TOTAL	49
N°	PROFESIONES	CANT
1	RADIO TÉCNICO	5
2	PELUQUERÍA	7
3	MECÁNICO	9
4	JOYERO	3
5	CORTE Y CONFECCIÓN	8
6	MAESTRO CONSTRUCCIÓN CIVIL	5
7	EBANISTERÍA	3
8	BELLEZA Y COSMETOLOGÍA	2
9	IMPRESA Y SERIGRAFÍA	3
10	MAESTRO DE FIBRA DE PLÁSTICO Y VIDRIO	2
11	BLOQUERÍA	2
Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos "MUEY"		
Elaborado: René De La Cruz González		49

La actividad humana comprende elementos como los conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, aptitudes, habilidades, entre otras. Estos recursos son los más importante, debido a que son los únicos capaces de procesar los recursos materiales y técnicos, así como mejorar su empleo y diseño.

1.3.2.2) Autogestión

Valencia J. (2007) define “Los recursos Financieros comprenden los elementos monetarios propios y ajenos, con que cuenta una empresa”. (Pág. # 42)

Este tipo de recurso para la organización es indispensable para su funcionamiento, se considera principal para la organización debido a que la Asociación Interprofesionales de Artesanos “MUEY” necesita inversión o aporte de capital de los socios.

En lo cual busca promover progreso de sus socios mediante realización conjunta de una actividad, ya que se fijan por cuotas y se denomina aportación, la entidad tendrá en constancia los valores recaudados para cualquier actividad o beneficio internos.

1.3.2.3) Material

Los recursos materiales incluyen edificios, terrenos, maquinarias y equipo, también instalaciones materiales primas con todo su proceso de transformación. Estos recursos son primordiales en todo tipo de organización, independientemente de su tamaño, deberá disponer de estos recursos para el buen desenvolvimiento de la empresa.

La Asociación Interprofesional de Artesano “MUEY”, posee instalaciones propia, que le permite para el desarrollo de sus actividades y como solventar los gastos, pero requiere de instalación de equipos de oficina para poder enriquecer de información a la sociedad.

1.3.3) Proceso administrativo

1.3.3.1) Planeación

Ricky W. Griffin. (2011) expresa “En su forma más simple, planeación significa establecer las metas de la organización y decidir la mejor forma de alcanzar. La toma de decisión, parte del proceso de planeación, incluye elegir un curso de acción de un conjunto de alternativas”. (pág. # 8)

La planificación es un proceso que ayudará a la organización a la toma de decisiones para alcanzar el futuro deseado, teniendo la situación actual, factores internos y externos que influyen en los objetivos en lo cual le permite seguir durante la ejecución del mismo.

1.3.3.2) Dirección

Ricky W. Griffin. (2011) define que es importante y desafiante de todas las instituciones “La dirección es el conjunto de procesos utilizados para hacer que los miembros de la organización trabajen juntos para promover los intereses de la organización”. (pág. # 9)

La institución siempre tiene al frente a un don de mando o sea el administrador que a su vez integra a su personal para realizar planes y obtener respuesta positiva, mediante la comunicación, supervisión y la motivación, que ayude a alcanzar sus metas con el fin de realizar un cambio dentro de la organización.

1.3.3.3) Control

Ricky W. Griffin. (2011) define “el control o monitoreo del progreso de la organización hacia sus metas. Mientras que la organización se mueve hacia sus metas, los gerentes deben

monitorear el progreso para asegurarse de que se desempeñe de forma tal que llegue su “destino” en el tiempo asignado”.
(pág. # 9)

El administrador de la institución tiene un trabajo importante dentro de la organización, ya que se trata de verificar en qué condiciones se encuentra y así poder analizar la situación real, en la que permitirá evaluar el desempeño general de lo interno y externo, que tiene como fin de señalar las debilidades y errores que se produzca y así poder rectificarlo e impedir.

1.3.4) Servicio

1.3.4.1) Asesoría

La asesoría es una actividad muy importante en todas las institución, ya que permite brindar todo el apoyo necesario a las personas que lo requieren para desarrollar diferentes actividades y a la vez poder definir las inquietudes que se presente al momento de brindar el servicio, motivos de la consulta puede ser por situaciones políticas, económicas, gestión de actividades, programas de capacitación entre otras.

1.3.4.2) Consultoría

La consultoría que ofrece la asociación es de garantizar los deberes y derechos a los socios a través de varias actividades que constantemente se lleva a cabo en un tipo determinado tales como:

- Cursos de Capacitación, temas importantes para los artesanos de acuerdo a la actualidad

- Cursos de talleres de diferente índole
- Alquiler de su sede para eventos
- Alquiler de sillas

1.3.5) Financiamiento

1.3.5.1) Autogestión

Las formas de realizar autogestión es el método apropiado para el desarrollo de una actividad que emprenda la institución y que pueda ser para el logro de su objetivo, la autogestión abarca varios aspectos que lidera la Asociación Interprofesional de artesanos del cantón salinas son de diferentes formas:

- a) Alquiler de sus inmuebles para la realización de diferentes eventos.
- b) Brindar cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades que existan en el entorno.
- c) Crédito a través de las empresa públicas estableciendo convenio en que beneficie a los demás socios y que ellos puedan brindar un buen servicio a sus clientes.
- d) Convenio a través de las instituciones privadas que le permita brindar capacitación a la comunidad y que los socios puedan participar de aquello.

1.3.5.2) Proyección presupuestaria

El presupuesto, es la forma de constatar los diferentes gastos que se pretendan realizar, calculando anticipadamente los desembolsos en donde deben a realizar en su respectivo momento para el cumplimiento de las actividades requeridas por la organización, permitiéndoles desarrollar sus actividades adecuadamente con los recursos necesarios para ello.

BURBANO J. (2005) “El papel desempeñado por los presupuestos lo destacan prestigiosos trata distintos modernos, quienes señalan que en especial los pronósticos relacionados con el manejo del efectivo son importantes para prevenir situaciones de insolvencia, proceder a la valuación científica de empresas, resolver a tiempo problemas de iliquidez y evaluar cualquier inversión.

Esto ha llevado a afirmar que el presupuesto de efectivo es uno de los instrumentos más valiosos en poder de la dirección financiera de cualquier organización para formular la política de liquidez, proceder a la inversión oportuna de fondos sobrantes, acudir a créditos cuando las disponibilidades monetarias no permitan la cobertura integral de los compromisos, y trazar la política de dividendos.” (Pág. # 3).

La proyección presupuestaria es la estimación de los valores y recursos que se necesitarán para alcanzar lo propuesto, para lo cual se debe definir primeramente que recursos se proyectarán sean estos: humanos, materiales, tecnológicos, financieros y los valores que corresponden a cada uno de ellos para conocer cuánto se deberá invertir para la adquisición de los mismos.

Así mismo se debe definir de qué manera se lograrán obtenerlos, es decir cuáles serán las fuentes de financiamiento de la organización para que

les ayude a obtenerlos recursos sea por financiamiento propio, de entidades bancarias o a través de convenios con otras instituciones que les faciliten los ingresos a cambio de más beneficios.

1.4) MARCO LEGAL

Para poder establecer el marco legal se debe considerar las diferentes instituciones para que regulen el manejo de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” y de las diferentes actividades y beneficios que se desarrollan en conjunto con sus asociados de acuerdo a su campo de acción, así también como leyes que les ampara al desarrollo de las diferentes ramas artesanales y de libre de trabajar.

El marco legal representado en:

Plan del buen vivir (2009- 2012) objetivo número 6 dice: esta considera la base legal para poder sustentar la propuesta de acuerdo a los derechos amparados en la constitución ya que ampara a los socios en sus actividades ya que expresa que garantiza el trabajo estable, justo y digno en sus diversas formas:

“GARANTIZAR EL TRABAJO ESTABLE, JUSTO Y DIGNO EN SU DIVERSIDAD DE FORMAS”

El trabajo constituye la columna vertebral de la sociedad y es un tema fundamental de la vida de las personas y de las familias. La Constitución ecuatoriana reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social. Así mismo, como derecho económico, es considerado fuente de realización personal y base de la economía.

El trabajo condensa múltiples dimensiones materiales y simbólicas, y está en el centro de una serie de relaciones complejas de producción y reproducción de la vida, que tienen implicación política, económica, laboral, social, ambiental y cultural.

Las interrelaciones entre trabajo, producción y reproducción económica están directamente vinculadas con la actual distribución de los medios de producción, como resultado de la aplicación, durante las últimas décadas, de una política neoliberal que reforzó las inequidades sociales y acentuó la exclusión heredada del modelo primario exportador. La nueva Constitución consagra el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, a través del pleno ejercicio de sus derechos” (pág. # 271)

Reglamento de la ley # 29073 ley del artesano y del desarrollo de actividad artesanal.

Artículo 2: Artesano, Persona natural que se dedica, por cuenta propia o de terceros, a la elaboración de bienes de artesanía (artesano productor), y que desarrolle una o más de las actividades señaladas en el Clasificador Nacional de Líneas Artesanales. Además de producir, el artesano también puede comercializar directamente a través de terceros sus productos artesanales.

Asociación de artesanos de nivel nacional: Organización sin fines lucrativos, legalmente constituida, cuyos miembros son artesanos o empresas de la actividad artesanal, o ambos, que tiene por objeto principal, el fomento y la defensa de la artesanía, y que se encuentra inscrita en el Registro Nacional del Artesano.

ASOCIACIONES ARTESANALES

Art. 11: El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos proporcionará por todos los medios posibles, la constitución de organizaciones y agrupaciones para fortalecer la unidad, la opción y el desarrollo de la clase.

Art.12: Las organizaciones de artesanos pueden ser de dos clases: simple, como gremios de maestro de taller de una determinada rama y asociaciones interprofesionales de maestro y operarios de distintas ramas; y, compuestas: como federaciones (cantonales, provinciales y nacionales); y, confederaciones nacionales de artesanos formadas por personas jurídicas artesanales legalmente aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y registrada en Dirección de Empleo y Recursos Humanos, de conformidad a la reglamentación que aprobará ese ministro.

DE LA JUNTA NACIONAL DE DEFENSA DEL ARTESANO

Art.17: La Junta Nacional de Defensa de Artesano tiene por objeto velar por los intereses técnicos – profesionales y económicos – sociales de los artesanos de la república, mediante

- a) El apoyo y estímulo a las organizaciones clasista de artesanos del país,
- b) El otorgamiento de títulos artesanales refrendados por los Ministerio De Trabajo y Recursos Humanos y de Educación y Cultura.

- c) La calificación y recalificación de talleres artesanales;
- d) La concesión del carné profesional artesanal cuyo valor será fijado a precio de costo, y,
- e) El perfeccionamiento y capacitación técnica y cultura de los artesanos.

REGLAMENTO DE APROBACIÓN Y REGISTRO DE LAS ORGANIZACIONES ARTESANALES

DE LOS SOCIOS

Art.9: Las organizaciones artesanales que hayan aceptado nuevos socios deben presentar:

- a) Comunicación dirigida al Director o subdirectores de Empleo y Recursos Humanos, según la jurisdicción, haciendo conocer la admisión de los nuevos socios;
- b) Acta de Asamblea General en la que se acepta a nuevos miembros señalando nombre, número de cedula y firma autógrafa de los socios asistentes debidamente certificado por el secretario de la organización artesanal;
- c) Copia certificada, por el secretario de la organización, de la solicitud de aspirante de pertenecer a la organización adjuntando copias fotostáticas de la cédula de ciudadanía, copia del título de maestro de taller, para los operarios certificación del maestro de taller;

Las organizaciones compuestas presentarán copias certificadas del Acuerdo Ministerial de la organización que se incorpora, Acta de asamblea general en la que se decide afiliarse a la Federación o confederación debidamente certificada por el Secretario de la organización; y

d) Copia certificada del registro de la directiva en funciones.

Art.10: En los casos de renunciaciones o expulsión de los socios, deben cumplir con los registros: a), b), y d) del artículo anterior.

Para registrarse la expulsión o exclusión de un socio, debe comprobarse si se cumplió con lo establecido en el estatuto y si se dio el derecho a la defensa.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación que se efectúa mediante situaciones económicas acerca de un diseño organizacional que se aplicará en la Asociación Interprofesionales Artesanos "Muey" que permita el correcto desarrollo de la investigación recabando información necesaria para la adecuada creación de la propuesta.

2.1) DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Hurtado DE B. (2005), establece que "El diseño de investigación corresponde a la estructura de la investigación, a la forma como la investigación va a ser desarrollada, a la manera como la indagación es concebida a fin de obtener respuestas a las interrogantes, además le señala al investigador lo que tiene que hacer y cómo hacerlo." (pág. # 407)

El diseño de la investigación se basa en las situaciones más relevantes acerca de la propuesta de elaboración de un diseño organizacional para el mejoramiento de la gestión administración de la Asociación Interprofesional de Artesano "Muey".

Se va a emplear y ejecutar el método cualitativo que permite cautivar la situación real de la institución y así poder realizar un análisis a través de muestras, con el fin de establecer con veracidad los patrones de comportamiento de una investigación, mientras que el método cualitativo sirve para identificar la realidad de lo observado, a través de entrevista que se basa en métodos de recolección de datos.

2.2) MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad del trabajo a utilizarse en esta investigación, es el proyecto factible, porque nos dice que es la elaboración y desarrollo de una propuesta que sea viable para solucionar un problema, requerimiento o necesidades de organización o grupos ya sean políticas, proceso, programas y tecnología.

En la estructura de la propuesta, debe constar las siguientes etapas: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y evaluación tanto del proceso como de sus resultados. En la investigación que se está realizando, se refiere a solucionar el problema de la mala administración que ejerce la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” que se realiza a través de las siguientes técnicas.

1. Utilización de técnicas cualitativas y cuantitativas
2. Interpretación del problema o fenómeno de estudio
3. Es subjetiva, porque el investigador puede filtrar datos según su criterio.
4. Conocimiento orientado a los procesos.

En este estudio no sólo va investigar sino que plantea una propuesta viable que conlleve a la solución del problema que se ha identificado considerando el apoyo de investigaciones de tipo documental y de campo, que permita establecer las pautas y características fundamentales teórica de la propuesta.

2.3) TIPOS DE INVESTIGACIÓN

2.3.1) Por el propósito

2.3.1.1) Aplicada

Cegarra J. 2004 “La Investigación Aplicada, a veces llamada investigación Técnica, tiende a la resolución de problemas o al desarrollo de ideas, a corto o medio plazo, dirigidas a conseguir innovaciones, mejoras de procesos o productos, incrementos de calidad y productividad, etc.” (Pág. # 42)

La investigación aplicada se refiere a todos los conocimientos que se utilizan a través de la práctica de un proyecto. En la mayoría de los casos las personas obtienen conocimiento de fundamentación teórica y esta herramienta hace referencia a la puesta en marcha de dichos ideales.

Es aplicada, ya que permite solucionar el problema del objeto de estudio de la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey”, en lo cual se debe obtener información referente a las causas que se originan dichos problemas en la administración de la institución, permitiendo crear soluciones para el desarrollo ya sea en corto o largo plazo para el cambio.

2.3.2) Por el nivel

Descriptiva

Paredes W. y Paredes N. (2011) “Científicamente describir es medir. En un estudio descriptivo se relaciona a una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente por así describir lo que se investiga.

Consiste en reflejar lo que aparece, tanto en el ambiente natural, como social, a descripción puede ser con información primaria o secundaria.” (Pág. # 27)

La investigación descriptiva describe la situación actual como; la costumbre y actitudes predominantes a través de descripción de las actividades, objetos, procesos de las personas.

La investigación descriptiva nos permite recopilar información de manera cuidadosa y luego analizar minuciosamente los resultados que se obtenga, mediante entrevista y encuesta de directivos y socios con el fin de dar solución a la problemática existente de la institución.

2.3.3) Por el lugar

Investigación bibliográfica

Arias F. (2006) define la investigación documental bibliográfica como: “Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales” (Pág. # 27).

La investigación bibliográfica permite la recolección de información a través de documentos como; libros, recomendaciones, análisis, conclusiones, con el único fin de conocer los diferentes enfoques de varios autores.

Es necesario porque nos permite recopilar información y analizar de forma minuciosa con el fin de extraer información, que permitirá a la Asociación aplicar el diseño organizacional para mejorar las actividades y funcionamiento de la misma donde cada uno de los integrantes cumple varias funciones y responsabilidades.

Investigación de campo

De La Mora M., (2006): “Es aquella en la que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador, el cual recoge directamente los datos de las conductas observadas”. (Pág. # 96)

Para ejecutar una investigación de campo, se utilizan las siguientes técnicas como:

- ⇒ entrevistas,
- ⇒ encuestas,
- ⇒ observación

En donde nos permita desarrollar con facilidad toda la información suficiente para luego verificar las posibilidades de mejoramiento de la búsqueda para la propuesta.

2.4) Métodos de investigación

Durante el trabajo de campo realizado en la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey”, se utilizaron métodos inductivo y analítico, tomando como referencia el procedimiento inductivo y deductivo.

2.4.1) Inductivo

Paredes W. Y Paredes N. (2011) define que “el método inductivo es el razonamiento que partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales”. (Pág. # 61)

El método inductivo permite dentro de la investigación aplicar principalmente la observación de las actividades que se ejecutan en la

asociación, además ayuda a determinar las necesidades que existe en la institución, para el mejoramiento de políticas y regulaciones a la que se rigen los artesanos.

2.4.2) Deductivo

Paredes W. Y Paredes N. (2011) define que “Mediante ella se aplican los principios descubiertos a casos particulares, a partir de un enlace de juicios”. (Pág. # 61)

Es una herramienta en lo cual ayuda obtener información general de acuerdo a la causas de la problemática, con el fin de resolver problema que el investigador establece a través de interrogantes planteadas, ya que este método mayormente se le utiliza para alcanzar la meta y los resultados deseados por el investigador.

2.5) TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas ayudan a realizar el proceso de recolección, de una manera coordinada, estructurada y evitando que la misma sea sesgada, para aumentar la calidad de la información que se recogerá, ya que de la calidad de esta depende el resultado de la investigación y la propuesta que esta generará.

2.5.1) Entrevista

Esta técnica permitió recolectar acertadamente los datos, sin la intervención del investigador, se consideró un cuestionario sencillo, claro y concreto con el acontecimiento real del problema a investigarse, por lo que permite tener una información más profunda y confidencialidad sobre la realidad del estudio.

La presente entrevista es realizada a los directivos de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, que son considerados relevantes para la investigación, mediante un diálogo planificado, la cual nos permite obtener información y profundizar un poco más de lo que en algunas ocasiones no se puede establecer con la encuesta.

2.5.2) Encuesta

Esta herramienta es muy importante porque nos permitió recopilar información de los socios y dirigentes de la organización con el propósito de conseguir la información deseada, a través de un cuestionario elaborado con preguntas de todo tipo, que faciliten su comprensión con la finalidad de obtener la mayor cantidad de información necesaria para el análisis e interpretación de los resultados a conocer.

2.6) INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las entrevistas fueran estructuradas, seleccionando el tipo de acuerdo a:

- a. Que el entrevistador tenga conocimiento del tema.
- b. La experiencia del entrevistado.
- c. Realizar entrevistas representativas para obtener suficiente información.
- d. Información que se desea obtener

El cuestionario para la encuesta:

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación.

Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación. Las preguntas del cuestionario fueron establecidas de esta manera: Preguntas cerradas bi-opcionales y poli-opcionales:

- ⇒ Cerradas Bi-opcionales: Posibilidad de escoger entre dos alternativas de respuesta.

- ⇒ Cerradas Poli-opcionales; Se propuso más de dos opciones de respuesta.

2.7) POBLACIÓN Y MUESTRA

2.7.1) Población

La muestra es la selección de una parte de la población, la cual debe ser representativa a la misma, para que al aplicar los instrumentos de recolección de información, los resultados del mismo sean significativos.

Esta muestra está dada por la Asociación Interprofesionales de Artesano "Muey", con los cuales se realizará el proceso de recolección de datos, empleando la selección aleatoria simple puesto que se seleccionaron elementos específicos de la población.

CUADRO 4: Población

POBLACIÓN	#
SOCIOS	49
CLIENTES FRECUENTES	71
TOTAL	120

Fuente: Institución Interna
Elaborado: René de la Cruz González

2.7.2) Muestra

Las muestras que se aplican en una investigación son de carácter probabilística y no probabilística, en la probabilística se consideran aquellos elementos que tienen la misma probabilidad de ser elegido, y en la no probabilístico se diferencia por la investigación que se efectúa. Además en el muestreo no probabilístico las unidades muestrales no se seleccionan al azar, sino que son elegidas por el responsable de realizar el muestreo. Estos muestreos comparten las características siguientes:

- La selección de la muestra no es al azar, se basa en el criterio del investigador.
- No se pueden incluir por lo tanto ecuaciones de probabilidad, ya que no aplica ninguna teoría de dicha disciplina.
- Por consecuencia no pueden calcularse datos como margen de error o nivel de confianza.

- El costo de dichos muestreos es más barato comparado con un muestreo probabilístico. Las clasificaciones de este tipo de muestreo no probabilístico son las siguientes:

Muestreo por conveniencia. Se caracteriza por un esfuerzo deliberado de obtener muestras “representativas” mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos.

Es muy frecuente su utilización en sondeo preelectorales de zonas que en anteriores votaciones han marcado tendencia de voto.

Muestreo según criterio. Como su nombre lo indica, se usa el criterio del investigador para decidir cuál elemento elegir para la muestra, según se crea que representa mejor a la población.

Muestreo por cuotas: Se asienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de la población y/o de los individuos más “representativos” o “adecuados” para los fines de la investigación.

Mantiene, por tanto, semejanzas con el muestreo aleatorio estratificado, pero no tiene el carácter de aleatoriedad de aquel.

En este tipo de muestreo no probabilístico se va a realizar por conveniencia ya que va a ser directa con la de la población. En este caso se utilizará como muestra para la investigación a la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”

CUADRO 5: Muestra

POBLACIÓN	#
SOCIOS	49
CLIENTES FRECUENTES	71
TOTAL	120

Fuente: Institución Interna
Elaborado: René de la Cruz González

2.8) PROCEDIMIENTOS Y PROCESAMIENTO

2.8.1) Procedimiento

Se trata de los pasos a seguir en la recolección de información necesaria para conocer la situación actual de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, a través de los resultados obtenidos poder realizar la propuesta, se utilizó el siguiente instrumento de investigación.

- Entrevista

- Formato de encuesta

El esquema de investigación:

- ✓ Planteamiento del problema

- ✓ Investigación bibliográfica

- ✓ Establecimiento de población y muestra

- ✓ Establecimiento de variables
- ✓ Formulación marco teórico
- ✓ Preparación instrumento para la investigación de campo
- ✓ Aplicación de la investigación

2.8.2) Procesamiento

Procesamiento de datos en la investigación de campo es la organización de los elementos obtenidos durante el trabajo inquisitivo en donde se interpreta la información obtenida por los instrumentos manejados,

De acuerdo a los datos obtenidos de la investigación se puede realizar el siguiente procedimiento:

- ✓ Organización de la información
- ✓ Tabulación de información recolectada
- ✓ Diseño de gráficos estadísticos
- ✓ Análisis de resultado
- ✓ Interpretación de los datos
- ✓ Conclusiones
- ✓ Recomendaciones
- ✓ Elaboración de la propuesta

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo presentan los resultados y el análisis en base al desarrollo del objetivo presentado en el trabajo de investigación que fue realizada a la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, con el fin de demostrar los datos recabados en la investigación; así de esta manera presentarlos mediante resultados confiables.

En primera instancia se mostrará los resultados de la entrevista que fueron realizadas a 9 personas que se encuentra en la parte administrativa de la organización, donde se obtuvo información importante de los procesos administrativos y el desempeño para el desarrollo de la institución.

La aplicación del cuestionario de la encuesta fue dirigida a los directivos de la organización en donde participaron 49 socios, los resultados obtenidos fueron por dificultades administrativas en lo cual respondieron de manera rápida que es tan importante la aplicación de un Diseño Organizacional, para la asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”.

Además se mostraron resultados, análisis e interpretación que se obtuvieron del cuestionario, información relevante acorde a los aspectos internos de la organización, adicionalmente se mostraron los resultados de las encuesta aplicada a 71 clientes frecuentes las respuestas no se encuentran información para pertenecer a la Institución Interprofesional de Artesanos “Muey”.

3.1) ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA PARA LOS ADMINISTRADORES DE LA ASOCIACIÓN ANTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”

1. ¿Conoce usted cuáles son las fortalezas de la institución?

Dentro de la institución, los socios y directivos nos supieron decir que hay buenas gestiones para sacar adelante a la institución, pero no existe un compromiso interno por parte de los miembros de la asociación.

Además una de las fortalezas que existe dentro de la asociación, son programas de capacitación para los artesanos, en la que busca convenios con otras instituciones públicas que permitirá alcanzar buenos conocimientos y actividades en beneficio para todas las personas que integran la asociación y así seguir en busca de desarrollo de la institución.

2. ¿Conoce usted cuál serían las amenazas que impiden el desarrollo de la asociación?

Una de las amenazas que existen de la institución, es la mala relación interpersonal de los integrantes debido a la falta de apoyo y cooperación por parte del mismo y por eso se van dispersando poco a poco, y no permite que la asociación se vaya desarrollando administrativamente para el bien de la institución.

Otra de las amenazas, son las leyes artesanales, que no obliga a los artesanos que no sean pertenecientes a una institución artesanal para obtener su calificación artesanal respectiva.

3. ¿Por qué la institución no cuenta con una visión, misión?

De acuerdo a la información recibida por los integrantes de la institución no se han percatado en establecer la misión y visión, ya que es importante para la institución en donde se debería coordinar y realizar una planificación a futuro.

Además permite conocer hacia dónde va a llegar, por lo tanto la asociación maneja un lema que dice “POR LA SUPERACIÓN DE LOS ARTESANOS”, en lo cual no le permite alcanzar un objetivo de la institución y que debería existir una misión y visión con el único fin de que pueda ser identificada y ser socializada con las personas internas de la asociación.

4. ¿Por qué cree usted que los clientes frecuentes no se integran a la institución?

En cuanto a los clientes frecuente manifestaron que no se integran, por lo que no cuentan con el título de artesanos y que deberían ser calificados, de acuerdo a la especialidad o actividad que se dedica o desempeñan.

Por tal razón que la Junta Nacional de Artesanos no le acepta sin eso documento, debido a la falta de conocimiento y capacidad de cada uno de las personas que desean integrarse.

La investigación ayudará a tomar decisiones con medidas de dar solución y a la vez alternativas de superación para integrar más personas especializadas, además buscar soluciones para que ellos puedan laborar sin problemas y pueda ser satisfactorio para ellos.

5. ¿Cuáles son los beneficios para los nuevos integrantes de la asociación?

Al respecto, los nuevos socios obtienen el mismo beneficio que los antiguos ya que con la gran diferencia es que los nuevos integrantes no podrán participar en una asamblea y no podrán emitir ninguna opinión o criterio de sugerencia porque primero debe informarse lo que está sucediendo dentro de la institución.

Además debe tener de 6 a 8 meses de haber cumplido con los derechos y obligaciones de la institución siempre y cuando asista a las convocatorias o reuniones que se realizan en el transcurso de los meses.

6. ¿Considera usted que los socios cumplen con el compromiso y responsabilidad al momento de trabajar en equipo para la institución?

De acuerdo a la pregunta todos los que integran y conforman la Asociación Interprofesional de artesanos "Muey" asumen con gran responsabilidad y el compromiso de trabajar en equipo, debido a la realización de actividades internas de la asociación,

Al momento de desarrollar nuevas actividad externa o interna, en busca nuevos beneficios para la o institución, no existe el apoyo y responsabilidad de los integrantes debido a varias circunstancias o razones, esta pueden ser laboral o personal ya que los otros no actúan, y esto lleva a que los demás personas se desmotivan y se vuelven irresponsables.

7. ¿Cómo considera usted que se encuentra el organigrama funcional de la asociación?

La asociación no dispone de un organigrama estructural ni funcional en donde se establezca clara las actividades, funcionales y responsabilidades hacía los directivos de la Asociación Interprofesionales de Artesanos “Muey”, ante los directivos se rigen a funciones anteriores cuando se creó la institución y existe falencia y tampoco está estructurada por jerarquía.

De esta manera que sus actividades no están bien constituidas para un buen control de sus procesos internos, en donde el organigrama permita que se encuentre distribuida y organizada en secciones o unidades de trabajo.

8. ¿Cómo considera usted la participación de los directivos para gestionar un beneficio a la institución?

Las gestiones que realizan los directivos son buenas para el bienestar de la institución, ya que poco a poco se piensa ir desarrollando para el progreso de la organización, ya que existen falencias al momento de gestionar porque las instituciones públicas a veces hacen caso omiso al requerimiento que se hace a través de un oficio.

Es por aquello que directivos se desaniman y pierden entusiasmo y confianza al momento de gestionar, además los dirigentes tiene que empeñarse en tramitar y utilizar estrategia para sacar adelante a la institución.

9. ¿Con qué fin se creó la institución?

La Asociación Interprofesional de Artesanos “MUEY”, se creó con el único fin de hacer respetar los deberes y derechos de los integrantes asociación, además para crear sus propios reglamentos internos que les lleva para el desarrollo constitucional y que puedan ser conocidos a nivel provincial y buscar un créditos con las demás instituciones publicas

También se creó para brindar capacitación de acuerdo a las actividades que se dedican cada uno de ellos por tal razón que muchos de ellos no son bachilleres, pero son especialistas en radio técnico, maestro de construcción civil, ebanistería, entre otras profesiones artesanales.

10. ¿Cuáles son los requisitos para pertenecer a la asociación?

Para pertenecer a la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” hay que considerar muchas cosas importantes entre ellos las siguientes requisitos:

- Ser bachiller
- Tener título de artesano
- Que sea calificado por la JNDA
- Una silla
- Una cuota de entrada de \$ 50

11. ¿Considera usted que la institución deberá tener convenio con otras instituciones para su desarrollo?

Los directivos consideran que es de mayor de importancia establecer convenio con otras instituciones tanto como privada y pública que le permita a la institución desarrollarse de manera en que ellos pueden tener una microempresa en donde ellos puedan practicar sus conocimientos y que sea más conocida por la forma de trabajar con sus integrantes y a la vez es importante que sea a nivel cantonal o provincial.

En José Luis Tamayo más conocido por toda la provincia “Muey” ya que es la única institución que acoge a un grupo de profesiones dedicada varias actividades a artesanales y que puedan saber que hay una ley que les protege los deberes y derechos con el fin de amparar a todos los artesanos.

12. ¿De qué manera ayudará a mejorar el proceso administrativo a la institución?

En el proceso administrativo va depender de la experiencia de cada uno de las personas que la integran en lo que se puede coordinar las diferentes actividades para el desarrollo de la misma.

Esta dependencia va a depender de la administración de los directivos, en cómo utilizar las planeación estratégica para poder sobrellevar una buena dirección y así poder llegar a la meta u objetivo que se proponen, además llevar acabo un control minucioso sea laboral o actividad interna.

13. ¿Considera usted que los integrantes se encuentran satisfechos con los beneficios que brinda la institución?

De acuerdo a la pregunta todos los integrantes de la Asociación Interprofesional de Artesanos "MUEY" se encuentran satisfechos por los beneficios que se brinda esta institución.

A través de la gestión administrativa que desarrolla y con las necesidades que tiene cada uno de los socios se puede ir implementando más beneficios favorable considerando la participación de todos .

Vale recalcar que en su interpretación nos supieron manifestar que existen falencia y que aún hay que profundizar más sobre el tema porque al momento de aplicarlo trae confusiones y son insatisfechas por los mismos integrantes de la asociación.

14. ¿Existe participación e integración al momento de realizar una actividad para el desarrollo de la institución?

Si existe participación e integración de actividad económica cuando se requiere en el caso de la necesidad que tienen los integrantes de la asociación para su desarrollo institucional, buscando asociarse con instituciones que brinda servicio de mortuorio o ayuda social u otro de los servicio que sean necesario para integrantes de la institución.

Además los socios manifiestan que debería haber un ingreso económico que genere ganancia y así poder contar con un presupuesto fijo para las necesidades que se presenten siempre y cuando haya participación con todos los involucrados de la institución.

15. ¿Cree usted que implementar un Diseño Organizacional ayudará a mejorar la gestión administrativa?

Los personas que han sido entrevistadas se encontraron totalmente de acuerdo con la elaboración de un Diseño Organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesano "MUEY", en donde ellos afirman que con la preparación de la propuesta se podrá mejorar el desempeño laboral, a través del cumplimiento de los objetivos, que les permitirá limitar sus funciones.

Al desarrollar la propuesta, manifestaron que le aplicarían para el desarrollo de la Asociación, en donde se adaptarían a los cambios para la Asociación Interprofesional de Artesano "MUEY.

3.2) ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A SOCIOS DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”

1.- ¿Considera que la institución se encuentra bien coordinado por los miembros de la asociación?

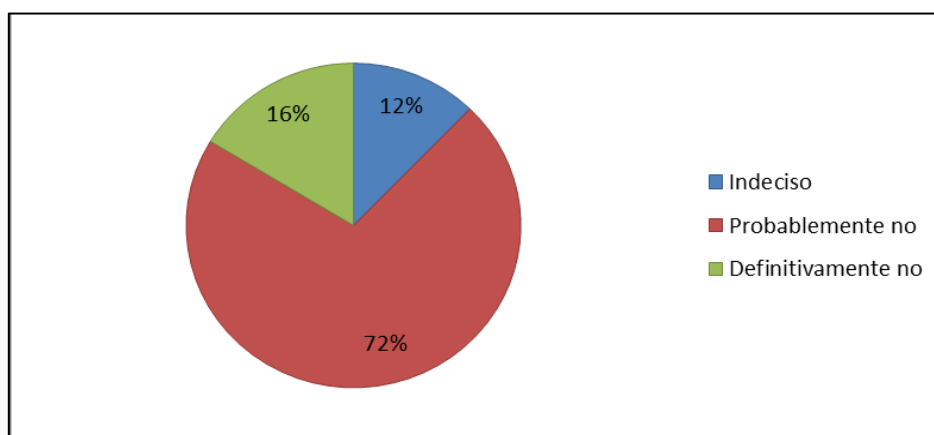
CUADRO 6: Coordinación de la institución

VALORACIÓN	f	%
Definitivamente si	0	0%
Probablemente si	0	0%
Indeciso	6	12%
Probablemente no	35	71%
Definitivamente no	8	16%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”

Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 3: Coordinación de la institución



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

La encuesta realizada hacia la asociación, representa que existe anomalías, en lo cual el 71% calificaron probablemente no, por lo tanto no se encuentra bien coordinado ya sea al momento de la toma de decisión o actividad a desarrollar ya que existe falencias internas, el 16% definitivamente no, el 12% se encuentra indeciso, se considera que hay descoordinación en la institución.

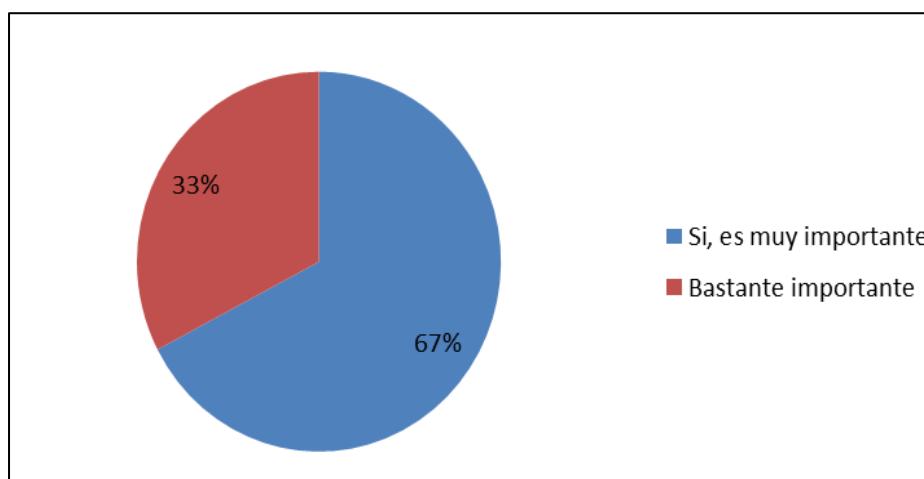
2.- ¿Es importante que la institución se identifique con una misión y visión?

CUADRO 7: Misión y visión de la organización

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	33	67%
Bastante importante	16	33%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 4: Misión y visión de la organización



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

De acuerdo a la pregunta que se realizó a los directivos y socios, el 67% nos contestaron que si es muy importante que la asociación cuente con una misión y visión para recordar, que se formó y hacia dónde va su desarrollo como institución artesanal y así poder plantear el objetivo general, ya que el 33% considera que es bastante importante que se plantee y se pueda definir o aplicar.

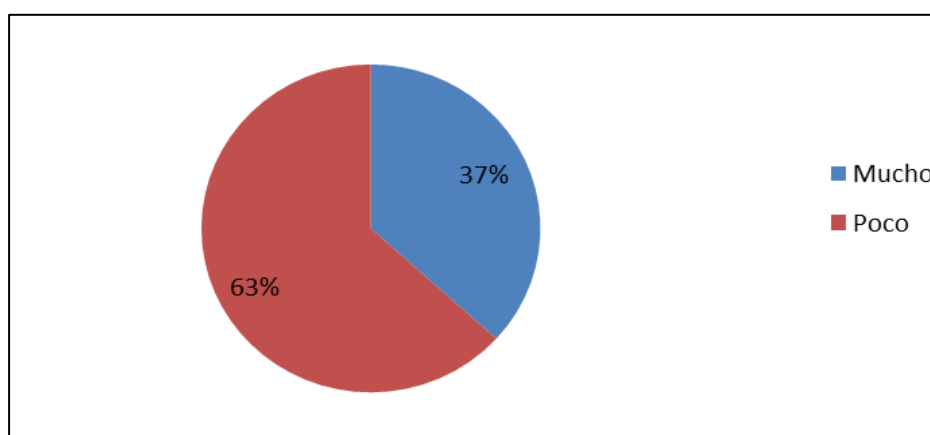
3.- ¿Conoce cuáles son los trámites para pertenecer a la asociación?

CUADRO 8: Trámites para pertenecer a la institución

VALORACIÓN	f	%
Mucho	18	37%
Bastante	0	0%
Poco	31	63%
Nada	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 5: Trámites para pertenecer a la institución



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

Según los datos proporcionados por los directivos y socios encuestados el 63% poco conocen de los requisitos para pertenecer a la institución, debido a que existe falencias para poder informar o encomendar a otras personas por falta de conocimiento, por lo que el 37% conocen perfectamente cuales son los requisitos ya que esos son los representantes y ex representantes de la institución y conocen sobre el tema.

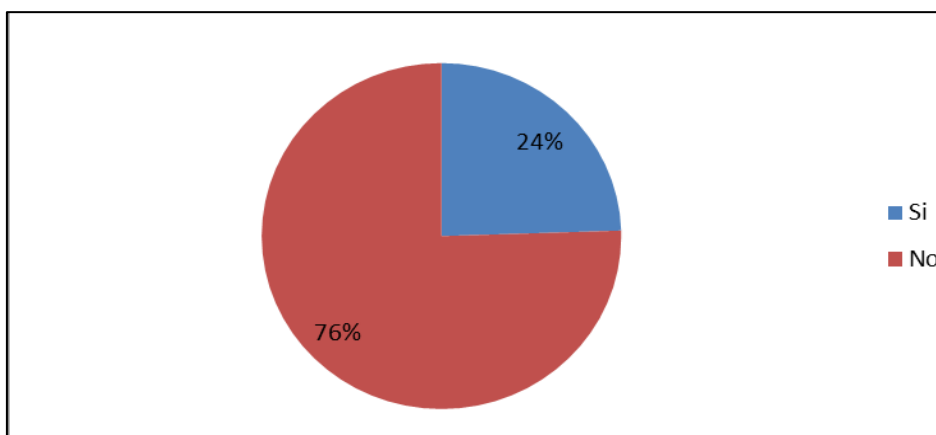
4.- ¿La asociación provee servicio acorde y adecuado a las necesidades de sus integrantes?

CUADRO 9: Las necesidades están acorde a sus integrantes

VALORACIÓN	f	%
Si	12	24%
No	37	76%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 6: Las necesidades están acorde a sus integrantes



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

Con respecto a las necesidades de sus integrantes el 24% considera que si cubre las necesidades de los socios, pero aún falta mucho por hacer, el 76% respondieron que el servicio que brinda la institución no es satisfactorio para los involucrados ya que ellos necesitan capacitación constantemente de acuerdo a las nuevas normas que existen en la constitución, además brindar el apoyo de un crédito que sea para el desarrollo de sus actividades artesanales entre otras.

5.- ¿Es necesario constar con un departamento de recursos humanos que le brinde información acerca de la institución?

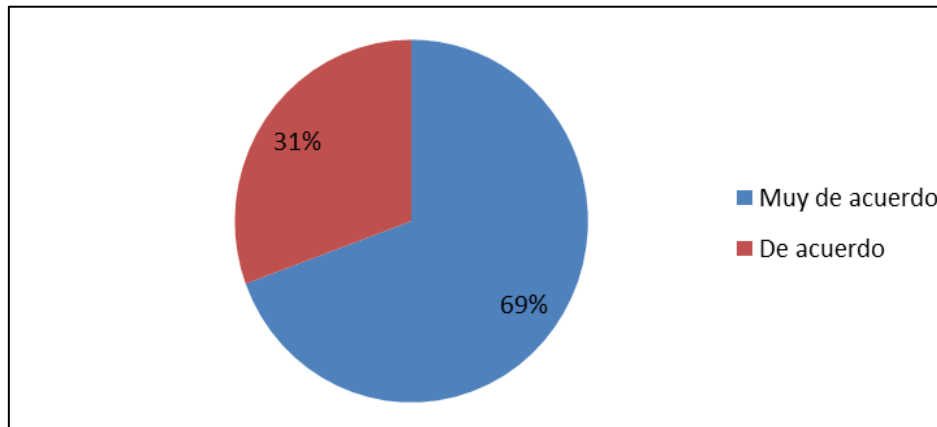
CUADRO 10: Departamento de recursos humanos

VALORACIÓN	f	%
Muy de acuerdo	34	69%
De acuerdo	15	31%
Indeciso	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy desacuerdo	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 7: Departamento de recursos humanos



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

Considerando que toda organización debe contar con un departamento que preste y brinde servicio de asesoría acerca de la institución por esta razón que el 69% está muy de acuerdo, y el 31% de acuerdo, que se plantee una oficina en donde las personas interesadas puedan enriquecerse de conocimiento tanto como las actividades a desarrollarse o cronogramas que estén por efectuarse como capacitaciones.

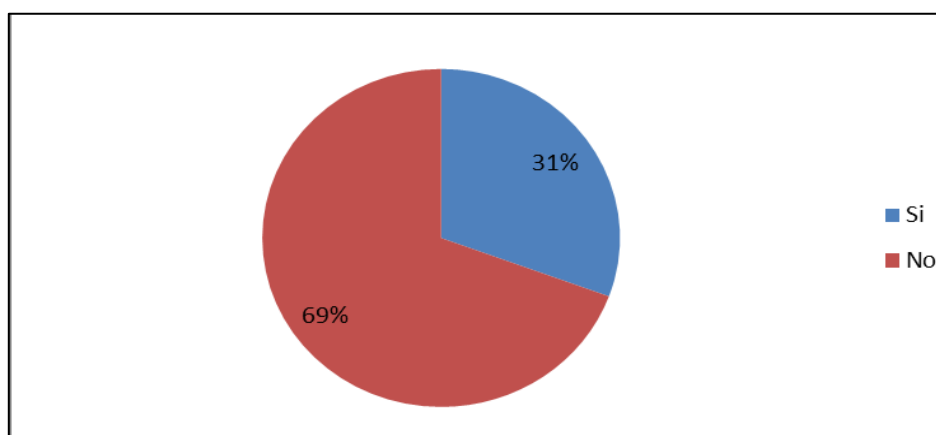
6.- ¿Conoce el manual de funciones y responsabilidades de la asociación?

CUADRO 11: Manual de funciones de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Si	15	31%
No	34	69%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 8: Manual de funciones de la asociación



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

De acuerdo a la pregunta el 69% de los integrantes encuestados no conocen el funcionamiento y responsabilidad de las personas que están al frente de la institución ya que de esta manera deberá fijarse cuáles serán los deberes y obligaciones de los líderes en donde permitirá conocer que es lo que se debe y no hacer dentro de la organización; el 31% conoce cuáles son sus funciones y obligaciones, pero de acuerdo a los datos recolectados podemos identificar que la formalización de la asociación es de bajo y genera conflicto interno.

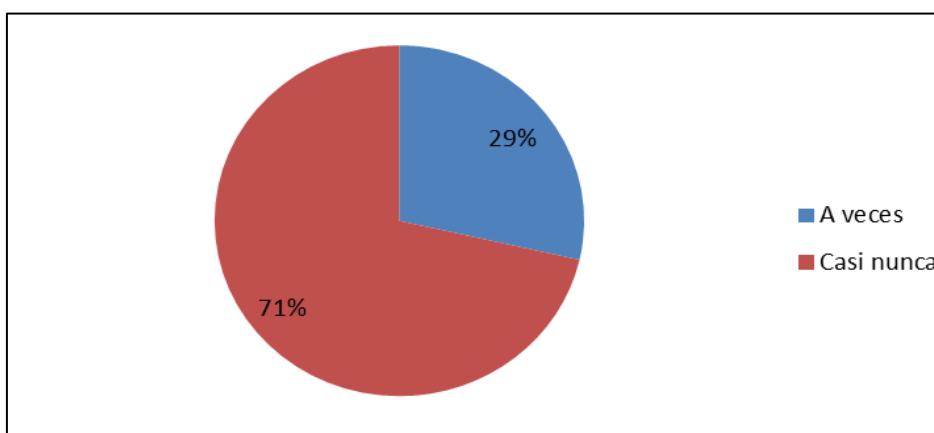
7.- ¿Existe división de trabajo para el buen funcionamiento de la organización?

CUADRO 12: División de trabajo en la organización

VALORACIÓN	f	%
Siempre	0	0%
A veces	14	29%
Casi nunca	35	71%
Nunca	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 9: División de trabajo en la organización



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

La división de trabajo que existe en la institución deberá ser de cooperación de fuerzas laborales en las diferentes actividades que emprenda la institución ya que el 71% respondieron que casi nunca se cumple los roles que tiene cada directivo de la institución, el 29% respondieron que a veces se cumple, pero no justifica el porcentaje ya que los mismo miembros de la institución son los veedores de lo que sucede dentro de la institución.

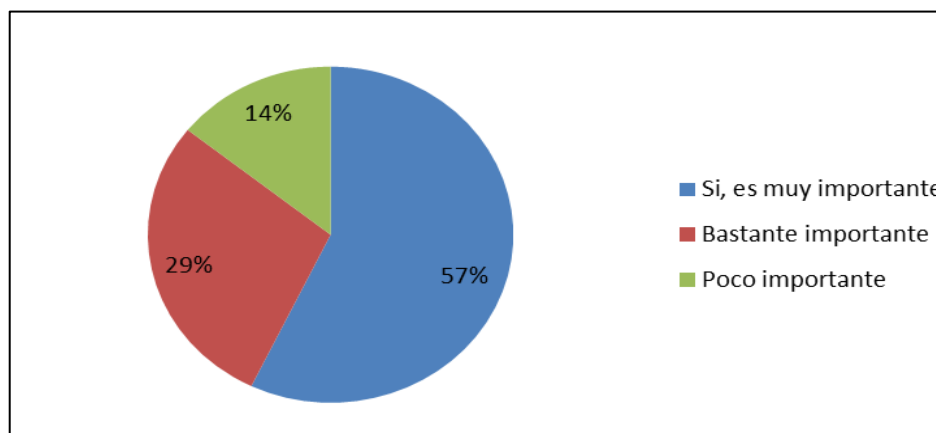
8.- ¿Considera que un organigrama es importante para el desarrollo de la institución?

CUADRO 13: Organigrama de la institución

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	28	57%
Bastante importante	14	29%
Poco importante	7	14%
Nada importante	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 10: Organigrama de la institución



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

El organigrama es importante porque a través de ella se puede verificar, cómo está estructurada la organización, por lo tanto el 57 % respondieron que es muy importante y el 29% es bastante importante para la institución en poder aplicar hacia el desarrollo interno y externo de la misma, el 14% le considera poco importante porque no le pueden considerar para la aplicación en el desarrollo institucional.

9.- ¿La comunicación actual es efectiva dentro de la institución?

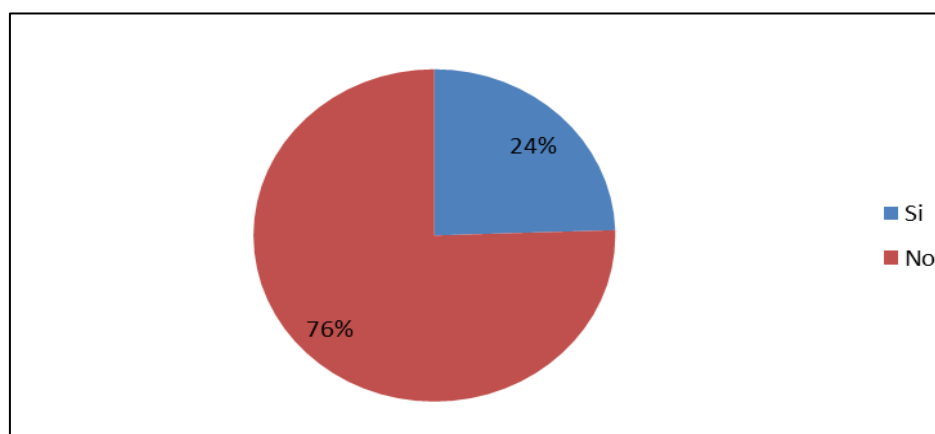
CUADRO 14: La comunicación dentro de la institución

VALORACIÓN	f	%
Si	12	24%
No	37	76%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 11: La comunicación dentro de la institución



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

La comunicación es importante para todas las instituciones porque se imparte información interna y externa y así poder solucionar cualquier anomalía que exista en la institución, considerando que el 76% de los miembros la organización respondieron que no existe una buena comunicación ni comprensión, mientras que el 24% se considera que si existe una buena comunicación, por el poco porcentaje que se presenta podemos identificar que no existe en la actualidad una buena comunicación.

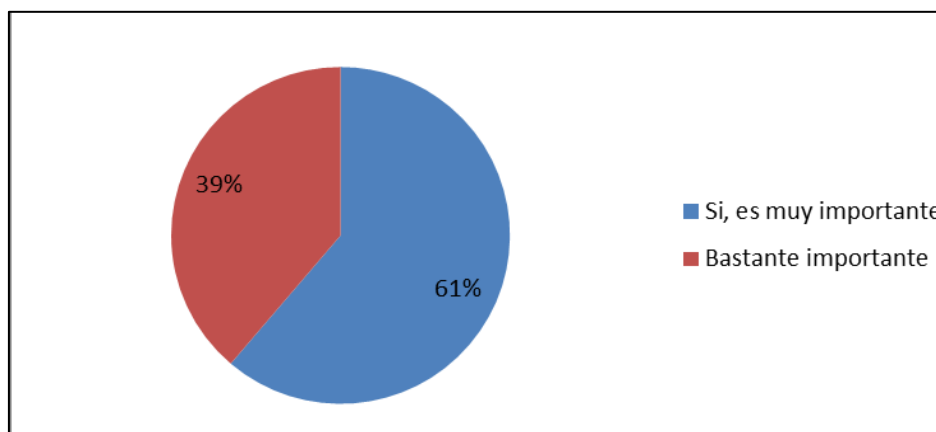
10.- ¿Es importante distribuir responsabilidades para el cumplimiento de tareas y obligaciones de los miembros de la organización?

CUADRO 15: Las responsabilidades y cumplimiento de la organización

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	30	61%
Bastante importante	19	39%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRAFICO 12: Las responsabilidades y cumplimiento de la organización



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

En todas las organizaciones es importante distribuir responsabilidades y tarea para el cumplimiento de los mandos directivos, mientras que en las encuestas realizadas el 61% considera que es muy importante, el 39 % es bastante importante, por lo tanto es conveniente aplicar deberes y obligaciones a varias directivos para que lleve un buen funcionamiento a la asociación.

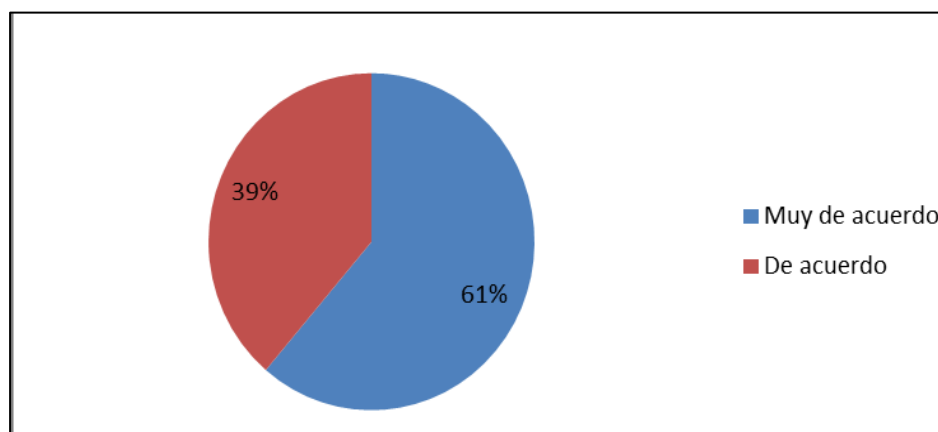
11.- ¿Es necesario implementar nuevas funciones para el mejoramiento de nuevos procesos en la institución?

CUADRO 16: Las funciones para el mejoramiento de la institución

VALORACIÓN	f	%
Muy de acuerdo	30	61%
De acuerdo	19	39%
Indeciso	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Muy en desacuerdo	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 13: Las funciones para el mejoramiento de la institución



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

En todas las instituciones es necesario implementar funciones de acuerdo a la necesidad que exista y así dirigirse hacia el desarrollo, por lo tanto 61% de los encuestado contestaron que es muy importante y el 39% están de acuerdo, en conclusión los miembros están decidido que se implemente un nuevo proceso para el desarrollo de actividades necesarias y poder tener un progreso con éxito con la asociación.

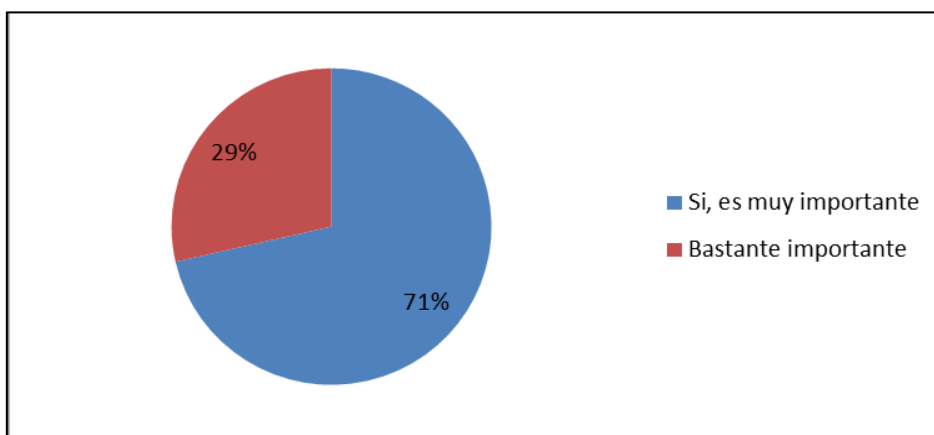
12.- ¿Es importante que la institución cuente con más afiliado para el desarrollo de la organización?

CUADRO 17: Desarrollo de la organización

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	35	71%
Bastante importante	14	29%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 14: Desarrollo de la organización



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

En la organización es importante que se agreguen más personas dedicada a las actividades artesanales de acuerdo a las encuestas realizadas se muestra un porcentaje significativo por parte de la personas internas, el 71% considerando que es importante y el 29% es bastante importante ya que es considerable aplicar nuevos método para que las demás personas puedan satisfacerse con todos los beneficios que brida la asociación.

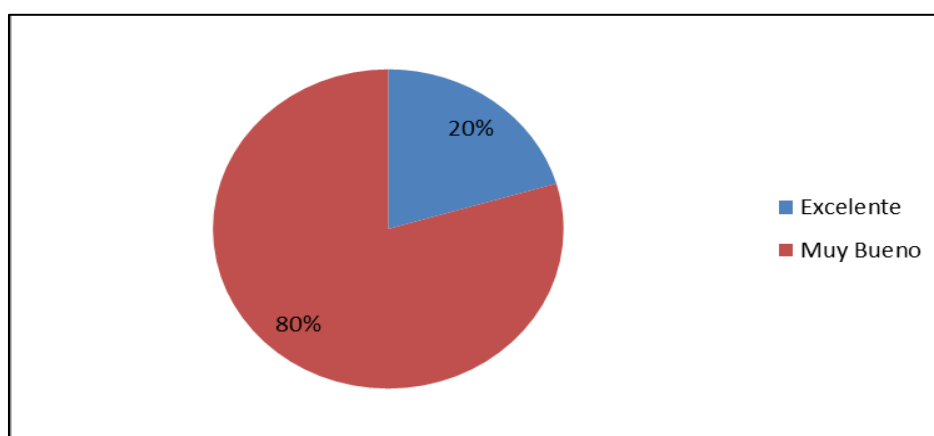
13.- ¿Cómo considera usted la motivación del personal para el desempeño de las funciones?

CUADRO 18: La motivación del personal en la organización

VALORACIÓN	f	%
Excelente	0	0%
Muy Bueno	10	20%
Regular	39	80%
Malo	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 15: La motivación del personal en la organización



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

La motivación es importante para todos los miembros de la institución en donde permite que la administración marche bien dentro de la misma, por tal razón que los resultados obtenidos por la encuesta demuestra que el 80% es regular en lo cual no existe una buena comunicación con los integrantes de la asociación, el 20 % contestaron que es buena la comunicación por lo que porcentaje no justica que en la institución se encuentre bien.

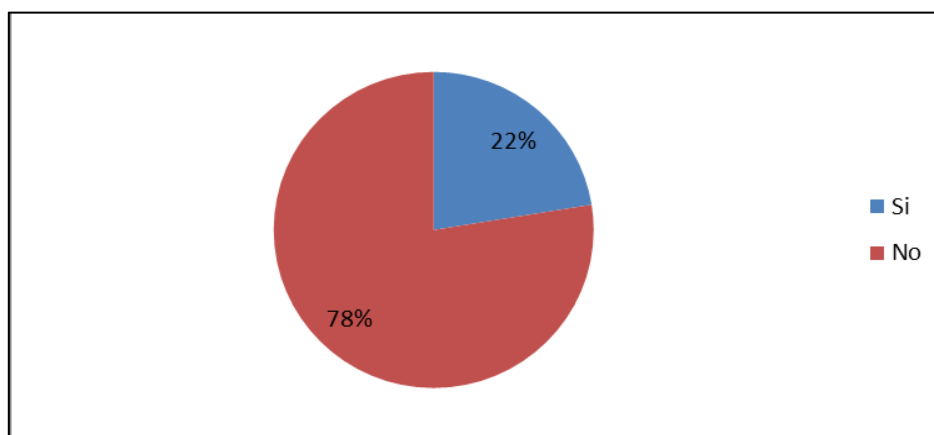
14.- ¿Conoce si los representantes de la institución realizan actividad para obtener beneficio hacia los socios?

CUADRO 19: Los beneficios de la organización

VALORACIÓN	f	%
Si	11	22%
No	38	78%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 16: Los beneficios de la organización



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

Es necesario que los miembros de la organización deban de realizar actividades que genere desarrollo económico en la institución ya que depende de aquello se obtiene los beneficios para todo y por igual, el 78% respondieron que no conocen las actividades que realizan para la institución, el 22% reconocieron que si se realizan actividades pero no es considerable y satisfactorio para la organización.

15.- ¿Cree usted que si se implementa el diseño organizacional mejorará el proceso administrativo en el desarrollo en las actividades de la asociación?

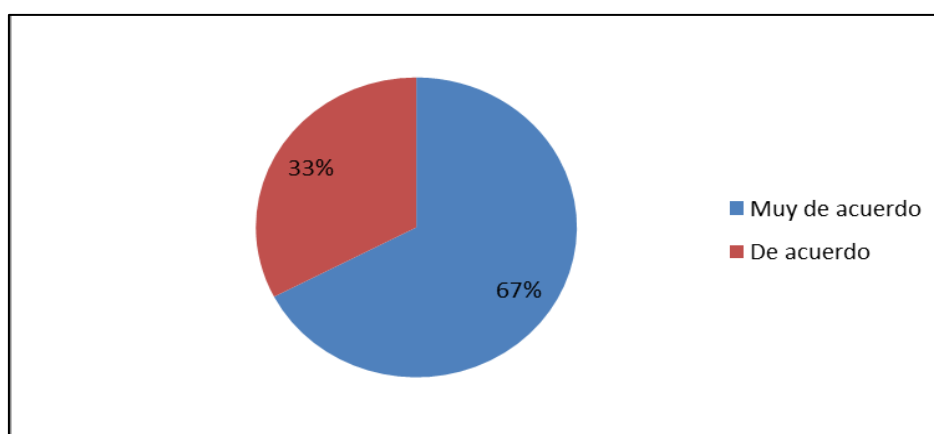
CUADRO 20: Importancia del diseño organizacional

VALORACIÓN	f	%
Muy de acuerdo	33	67%
De acuerdo	16	33%
Indeciso	0	0%
En desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
TOTAL	49	100%

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 17: Importancia del diseño organizacional



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos

Elaborado: René de la Cruz González

En relación al nivel de aceptación que tendrá de parte de los socios en implementar un nuevo diseño organizacional para la asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” para el logro de los objetivos, el 67% están muy de acuerdo, el 33% están de acuerdo en la aplicación de un diseño organizacional para la asociación. Por lo que la propuesta tiene un alto grado de aceptación de parte de los integrantes de la institución que requieren que se la organice administrativamente y que se pueda centrar sus esfuerzos y recursos en la consecución de sus objetivos, asegurando su crecimiento y desarrollo a largo plazo.

3.2.1) Análisis de Resultados de la Encuesta Realizada a los Clientes Frecuentes.

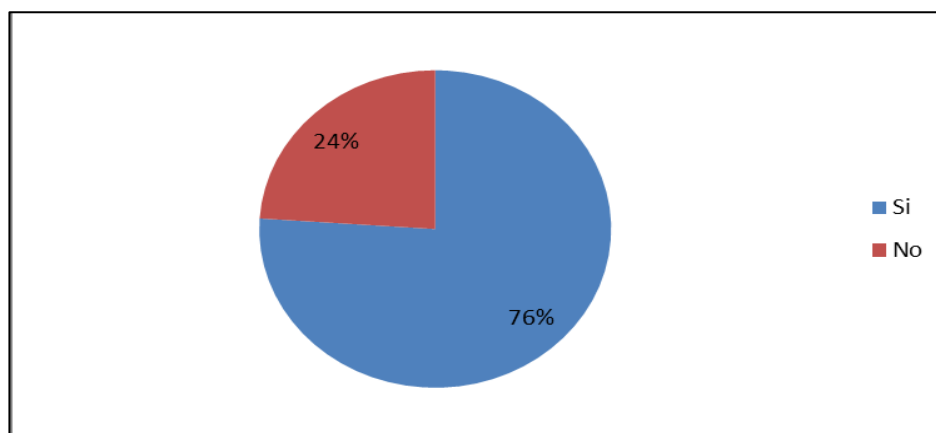
1.- ¿Desea pertenecer a la Asociación Interprofesional de Artesanos "Muey"?

CUADRO 21: Asociación Interprofesionales de Artesanos "Muey"

VALORACIÓN	f	%
Si	54	76%
No	17	24%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 18: Asociación Interprofesionales de Artesanos "Muey"



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

Se acuerdo a la pregunta formulada hacia los clientes frecuentes, ayudará a que la organización encuentre nuevas fortalezas, el 76% de los encuestado nos respondieron que si desean pertenecer a la asociación ya que el 24% no quiere pertenecer por varias razones sea por tiempo entre otros, pero el porcentaje mayor demuestra que hay que trabajar para ellos y que puedan pertenecer a la asociación.

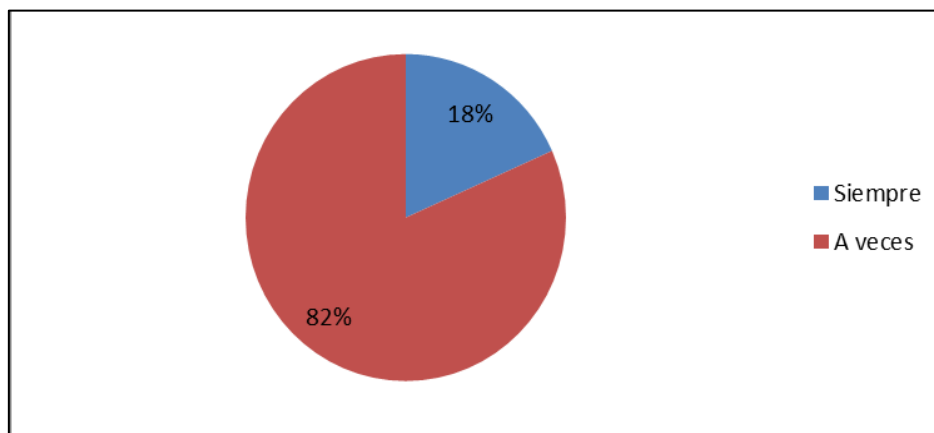
2.- ¿El servicio que brinda la asociación cubre satisfactoriamente las necesidades de los socios?

CUADRO 22: Servicio que brinda la asociación

VALORACIÓN	f	%
Siempre	13	18%
A veces	58	82%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 19: Servicio que brinda la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

Toda institución debe tener un capital humano que genere un desarrollo para la obtención de un buen servicio, el 82% respondieron que a veces se cumple la ayuda que brindan a los miembros de la organización, el 18 % respondieron, que siempre la institución brinda el servicio por lo que ellos están pendiente en pertenecer a la institución, pero vale recalcar que el porcentaje obtenido es de mayor falencia para la asociación.

3.- ¿Ha encontrado dificultad para pertenecer a la institución?

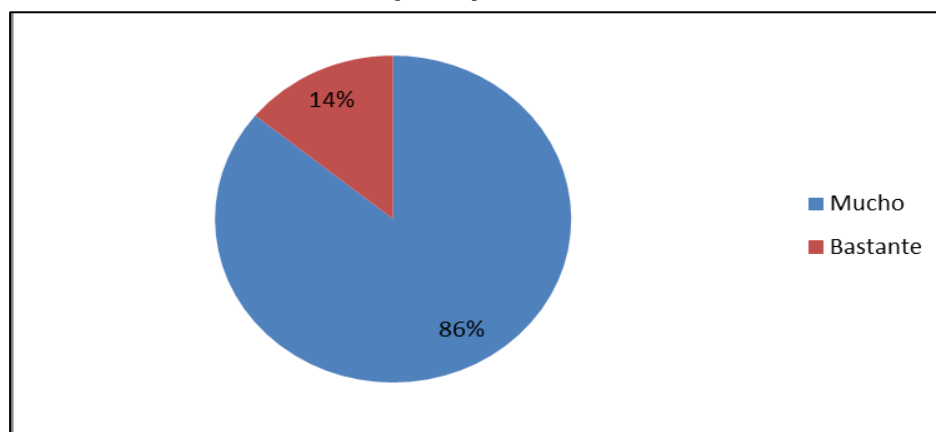
CUADRO 23: Dificultad para pertenecer a la institución

VALORACIÓN	f	%
Mucho	61	86%
Bastante	10	14%
Poco	0	0%
Nada	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"

Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 20: Dificultad para pertenecer a la institución



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"

Elaborado: René de la Cruz González

Se acuerdo a la pregunta establecida a los clientes frecuentes, manifiesta que en todas las instituciones existen dificultades para pertenecer a una institución por varias razones y políticas de la misma, en este caso el porcentaje obtenido es el 86% muchas de los integrantes encuentra dificultad y el 14% lo desean bastante, en conclusión que muchos personas dedicada a las artesanía de diferentes especialidades desean involucrase pero existen muchas dificultades para asociarse a varias instituciones.

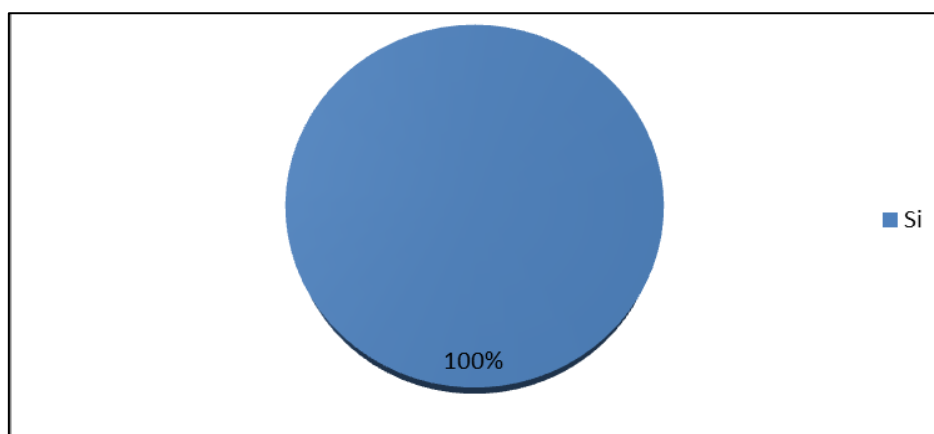
4.-¿Cree usted que deberá haber una oficina que le pueda brindar información?

CUADRO 24: Debe existir una oficina de información

VALORACIÓN	f	%
Si	71	100%
No	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 21: Debe existir una oficina de información



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

En los clientes frecuentes, el 100% nos contestaron que en todas las instituciones interprofesionales debería existir una oficina en donde brinde toda la información necesaria y que pueda despejar dudas y enriquecer conocimiento hacia los usuarios interesados.

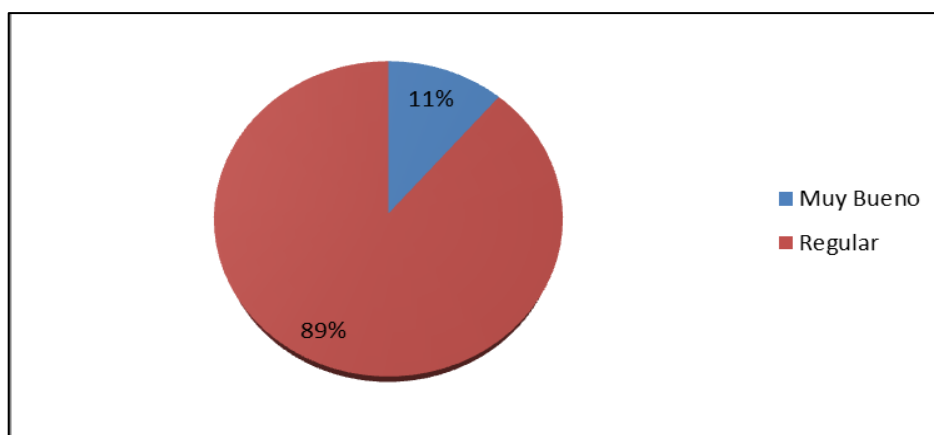
5.- ¿Estime como es el ambiente laboral dentro de la institución?

CUADRO 25: El ambiente laboral de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Excelente	0	0%
Muy Bueno	8	11%
Regular	63	89%
Malo	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 22: El ambiente laboral de la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

El ambiente laboral involucra de alguna otra forma a la institución porque va a depender de las cabezas principales que son los directivos, por lo tanto los resultados obtenidos el 89% contestaron que es regular mientras y que el 11% estima que es muy bueno, ya que un ambiente laboral tiene que ser adecuado de acuerdo al comportamiento y manera en que actúa cada uno de los miembros.

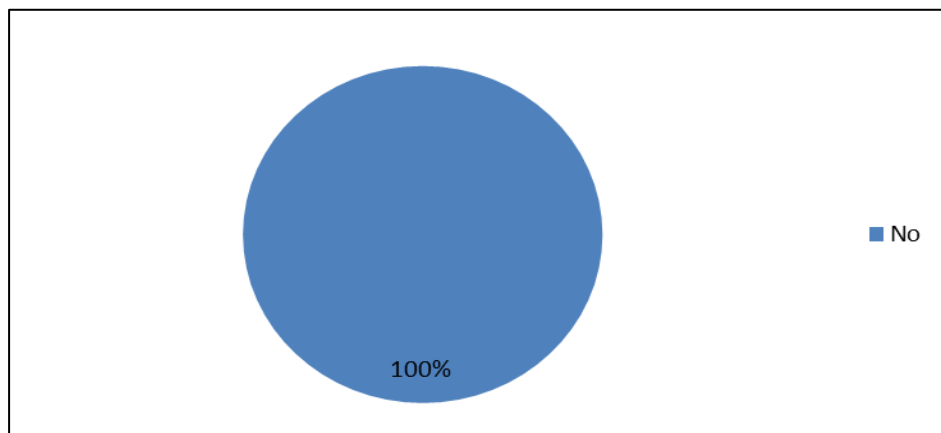
6.- ¿Conoce usted si se aplica el proceso administrativo dentro de la asociación?

CUADRO 26: El proceso administrativo de la Asociación

VALORACIÓN	f	%
Si	0	0%
No	71	100%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 23: El proceso administrativo de la Asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

Los clientes frecuentes, el 100% contestaron que la asociación no aplica un proceso administrativo como es la planificación en donde se pueda determinar con el objetivo de seguir adelante ya sea en capacitación u otras actividades que realiza todas las instituciones para la desarrollo de la misma, tampoco existe una buena organización con el personal interno.

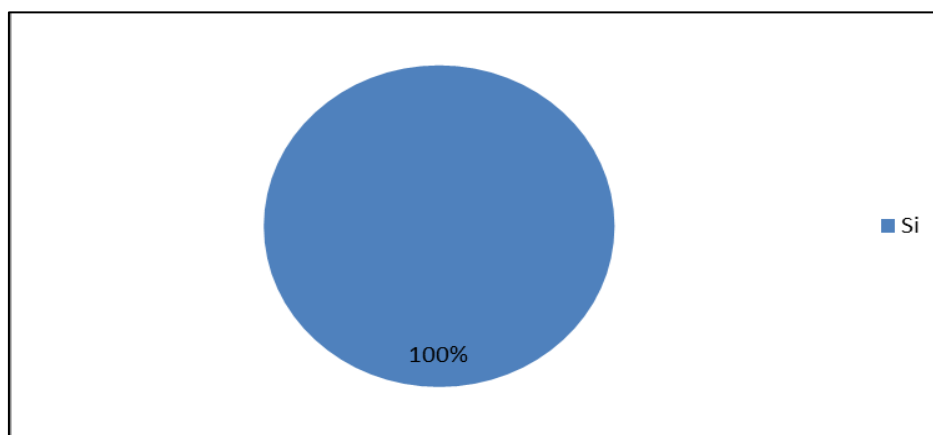
7.-¿Le gustaría trabajar en equipo si usted fuera integrante de la asociación

CUADRO 27: Trabajo en equipo de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Si	71	100%
No	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 24: Trabajo en equipo de la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

De acuerdo a la pregunta, los clientes frecuentes el 100% contestaron que si ellos pertenecieran a la institución participarían en equipo para cualquier actividad que sea en beneficio y el porvenir para todos y de la asociación, con el único objetivo de alcanzar el propósito cuando trabaja en grupo en donde expresa su experiencia y habilidades y que le permita conseguir el resultado, esperados por todos.

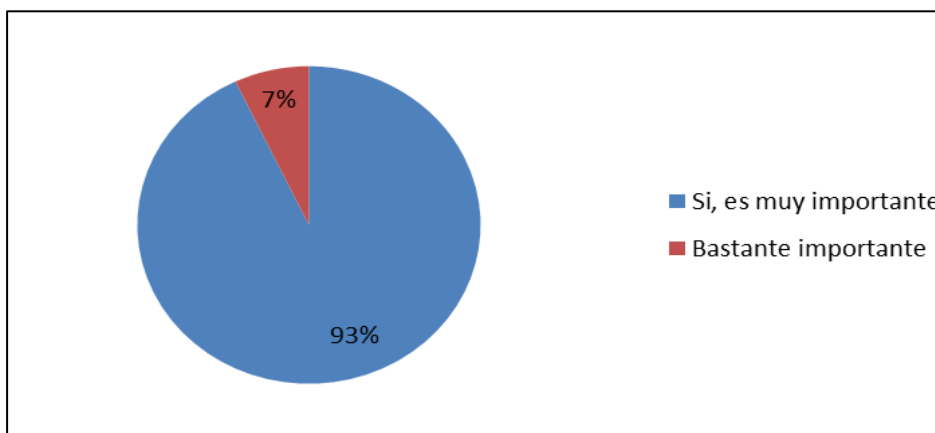
8.- ¿Es importante la capacitación de los colaboradores para crear ventajas competitivas y mejorar resultados corporativos?

CUADRO 28: Capacitación de los colaboradores

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	66	93%
Bastante importante	5	7%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 25: Capacitación de los colaboradores



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

En la pregunta realizada a los clientes frecuentes, el 93% consideraron que es muy importante la aplicación de una capacitación, mientras que el 7% es bastante importante, por lo que ellos necesitan charlas como liderazgo para poder influir hacia los demás personas que trabaje con entusiasmo para el logro de metas, además formar a las personas que sean organizados y competitivos al momento de realizar actividades de forma planificadas y coordinada.

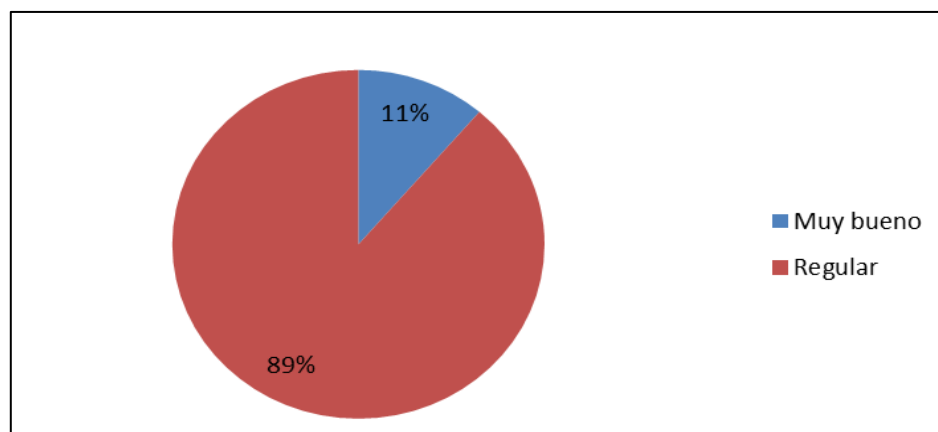
9.- ¿Estime como considera la comunicación que existe dentro de la asociación?

CUADRO 29: La comunicación de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Excelente	0	0%
Muy bueno	8	11%
Regular	63	89%
Malo	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 26: La comunicación de la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

Al responder la pregunta ellos estiman que el 89% es regular por lo que no existe coordinación entre el grupo y hay falencia al momento de la toma de decisión, y porque se debe de tomar en cuenta la participación y opinión de todos los miembros que pertenecen a la asociación, mientras que el 11% considera que es muy bueno, pero dado los resultados no son favorable para la asociación.

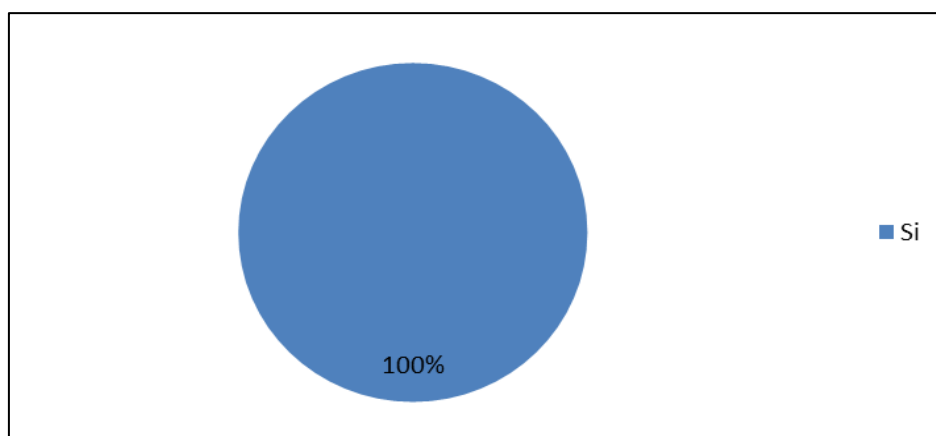
10.- ¿Le gustaría que exista un organigrama de jerarquía en donde se defina el rol de cada colaborador?

CUADRO 30: Organigrama de jerarquía de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Si	71	100%
No	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 27: Organigrama de jerarquía de la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

Las personas nos respondieron en un 100%, que es necesario implementar un organigrama de jerarquía que permita la organización y establecer reforma, sujeta reglas, en donde especifique la función de cada uno, siempre y cuando la institución la aplique para su desarrollo administrativo.

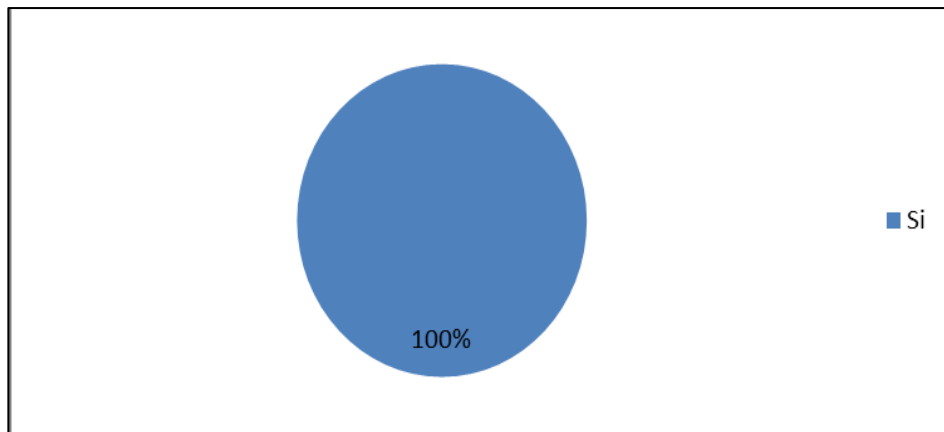
11.- ¿Le gustaría desarrollar mejores habilidades utilizando herramientas administrativas para el beneficio de la asociación y mejorar su eficiencia y eficacia?

CUADRO 31: Eficacia y eficiencia asociación

VALORACIÓN	f	%
Si	71	100%
No	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 28: Eficacia y eficiencia asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

De acuerdo a la pregunta establecida los clientes frecuentes el 100% respondieron que si es necesario que la institución cuente con herramientas administrativa para que ella pueda llevar un mejor control varias actividades posibles a realizar en el entorno, para eso se necesitará implemento de oficina.

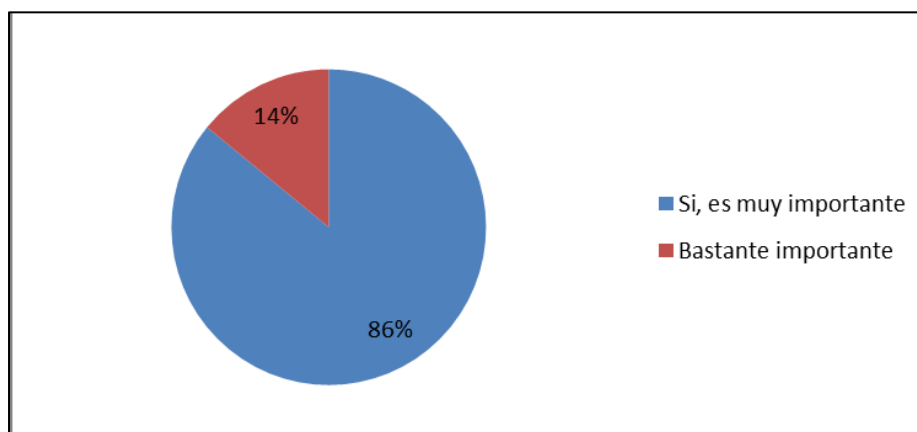
12.- ¿Es importante aplicar los procesos administrativos para mejorar la ejecución de varias actividades y sea efectiva?

CUADRO 32: Procesos administrativos de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	61	86%
Bastante importante	10	14%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 29: Procesos administrativos de la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

Las personas encuestadas el 86% respondieron que si es importante aplicar los procesos administrativos, mientras que el 14% consideran que es bastante importante, para mejorar la ejecución de actividades ya que se espera que lleve un buen manejo de los recursos que se obtienen por las actividades realizadas y a la vez que sea efectiva siempre y cuando esté constantemente llevando un control en el financiamiento.

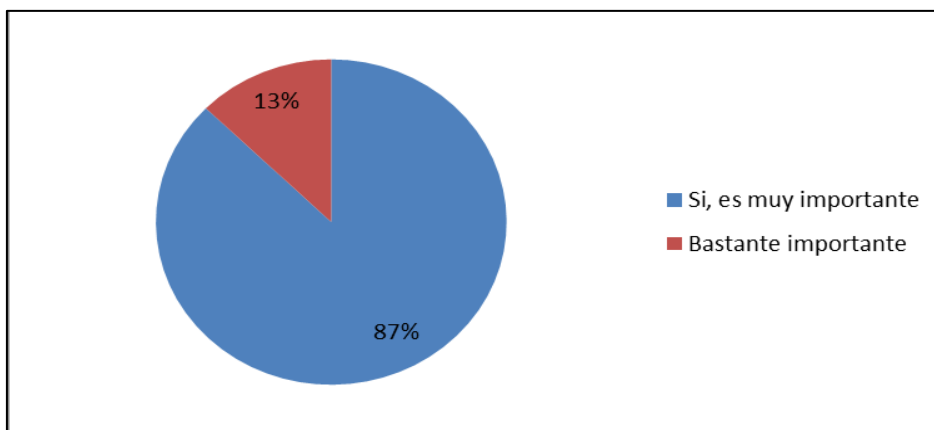
13.- ¿Cree usted que la cooperación es importante para sacar adelante a la institución?

CUADRO 33: La cooperación de la asociación

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	62	87%
Bastante importante	9	13%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René De La Cruz González

GRÁFICO 30: La cooperación de la asociación



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René De La Cruz González

Las personas encuestadas confirmaron, que 87%, si es muy importante, mientras que el 13% es bastante importante, por lo que la cooperación es importante ya que tiene que ser un trabajo en conjunto para conseguir un objetivo común, está basado en generar ideas creativas que ayude a dar un resultado favorable a la asociación.

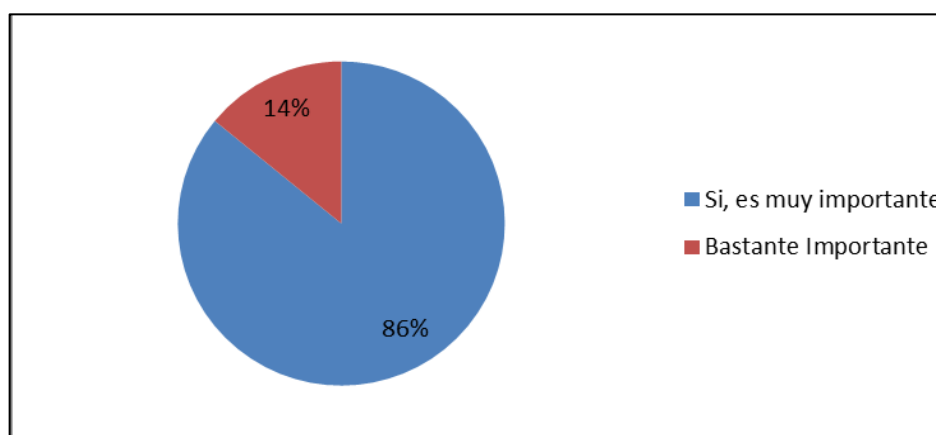
14.- ¿Estime usted es importante aplicar un diseño organizacional para que la asociación de artesanos “Muey” logre su objetivo?

CUADRO 34: Importante aplicar un diseño organizacional

VALORACIÓN	f	%
Si, es muy importante	61	86%
Bastante Importante	10	14%
Poco importante	0	0%
Nada importante	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes “artesanos”
Elaborado: René De La Cruz González

GRÁFICO 31: Importante aplicar un diseño organizacional



Fuente: Clientes frecuentes “artesanos”
Elaborado: René De La Cruz González

De acuerdo a la pregunta a los clientes frecuentes, el 86% contestaron que si es importante y el 14 % consideraron de bastante importancia, manifestaron que al aplicar el diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, ayudaría a la estructura de trabajo y a distribuir adecuadas cargas laborales, en busca de alto grado de eficacia y eficiencia de la organización.

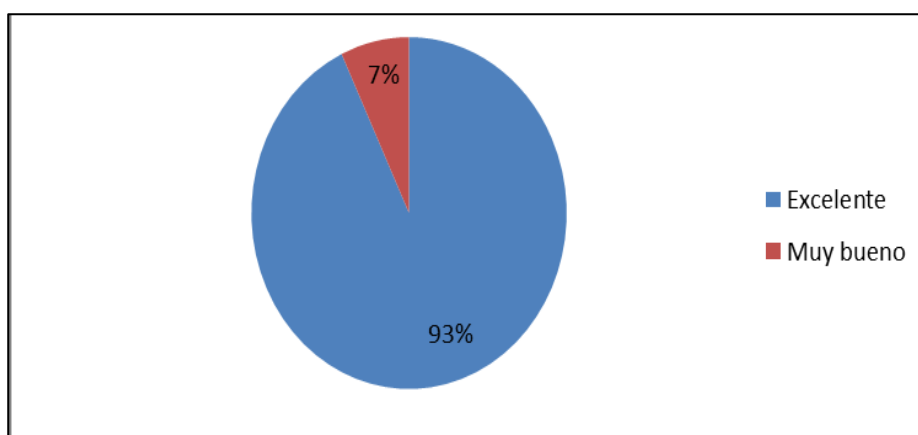
15.- ¿Cree usted que si se implementa el diseño organizacional mejorará el proceso administrativo en el desarrollo en las actividades de la asociación

CUADRO 35: Aplicación de un Diseño Organizacional

VALORACIÓN	f	%
Excelente	66	93%
Muy bueno	5	7%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
TOTAL	71	100%

Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

GRÁFICO 32: Aplicación de un Diseño Organizacional



Fuente: Clientes frecuentes "artesanos"
Elaborado: René de la Cruz González

De acuerdo a la pregunta realizada el 93% consideraron que es excelente implementar un diseño organizacional, mientras que el 7% consideraron que es muy bueno, en donde ayudaría a la realización de cambios administrativos que sean técnicos y favorables para la institución, implementado nuevas mentas para el desarrollo de la asociación.

3.3) CONCLUSIONES

1.- Una vez realizada la investigación se ha analizado la entrevista y encuesta a los directivos y una encuesta dirigida a los clientes frecuentes, se ha llegado a la conclusión que necesario implementar un diseño organizacional a la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey”, para el desarrollo institucional.

2.- Las personas involucradas respondieron que es de mayor importancia mejorar la gestión administrativa de la institución, aplicando los procesos administrativos que permitirá ser eficaz y eficiente al momento de aplicar una gestión positiva en beneficio de la institución.

3.- El diseño organizacional es importante para la aplicación de cargos y de funciones asignadas, a través de una planificación se lleva a cabo un buen trabajo y desempeño laboral siendo un ejemplar para las demás instituciones.

4.- El 100% manifestaron que es necesario implementar un departamento en donde se pueda obtener información de las actividades que se realizan ya sea talleres para la comunidad o capacitaciones dictadas por otras instituciones.

5.- Para concluir esta presentación con la información obtenida nos damos cuenta que es de mayor importancia la aceptación de un Diseño Organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” ya que sirve para mejorar la coordinación de las actividades de la organización.

3.4) RECOMENDACIONES

1.- Se recomienda optar por un liderazgo que permita que cada colaborador participe en la toma de decisión dentro de la organización y que pueda expresar las anomalías que existen en ellos, pues ayudará a buscar soluciones o alternativas para cumplir con los objetivos institucionales.

2.- Establecer un orgánico funcional que permita la descripción del puesto y funciones a desarrollar, tomando en cuenta la participación de los socios, será necesario hacer conocer las funciones, responsabilidades y obligaciones.

3.- Se recomienda establecer la misión, visión institucional ya que permitirá identificar a la institución para que fue creada, además se desarrollará para una planificación a corto, mediano y largo plazo, la misma que se debe emplear para que los socios sepan hacia donde se dirige y saber cuál es su propósito.

4.- Debe planificarse estrategia que permitan mejorar el servicio que brindan los socios, así como el potencial que tiene para poder generar bienestar en la Asociación.

5.- Se sugiere aplicar un diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesanos "Muey", que les permita alcanzar los objetivos propuestos para el bienestar de los asociados y a la vez constar con un desempeño de la organización.

CAPÍTULO IV

DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONALES DE ARTESANOS “MUEY” DE LA PARROQUIA JOSÉ LUIS TAMAYO CANTÓN SALINAS PROVINCIA SANTA ELENA.

4.1) PRESENTACIÓN

Una vez que se ha analizado la información obtenida por los integrantes y clientes frecuentes se puede considerar que es necesaria la aplicación de un Diseño Organizacional, en donde se asigne cargos y tareas dando como resultado la responsabilidad y obligaciones de las personas que están a cargo de la administración de la institución. Además se debe considerar con gran importancia las necesidades que existe por parte de los miembros y poder gestionar eficientemente los beneficios para toda la institución.

Se considera fundamental proporcionar un diseño organizacional simple y adecuado para el cumplimiento de los objetivos Institucionales, así promover la eficacia y eficiencia de las labores administrativas que colaboren al logro de las metas establecidas.

Con el fin de proponer soluciones a la problemática que la misma enfrenta, la cual le impide tener un eficiente desarrollo. La propuesta que se presenta es de elaborar un Diseño organizacional con el fin de realizar un buen trabajo interno y externo de la institución, considerando los procesos administrativos, adecuada para la buena de toma de decisión al momento de realizar de sus actividades

4.2) DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

En la actualidad la organización es más conocida como Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, la misma que bajo su constitución mantiene el mismo nombre.

Está regulada por el ministerio de relaciones laborales de Guayaquil, por lo tanto cuenta con 49 personas que están inscrito dentro de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, esta organización esta dirigido por un grupo de 9 directivos, se haya inscrita en el **SRI** con el **RUC** número **0992173963001**.

La asociación está ubicada en la provincia Santa Elena, cantón Salinas, la misma que acoge a muchos artesanos de las diferentes ramas artesanales, está ubicada en José Luis Tamayo, Barrio Vicente Rocafuerte, frente al parque del mismo nombre.

Así mismo se posee un número de contacto para la asociación a través del celular del presidente # 0997971363 de Sr. Andrés Alejandro Mujica Laínez, lo que permite brindar una buena información acerca de la institución.

La asociación se le ha creado un correo electrónico **aidam@outlook.es**, que les ayudará en él envío y recepción de información, comunicación, con otras instituciones y hasta con los socios mismos, además se les creó una página web de Facebook con el nombre de **Asoc Artesanos Muey**, adicionalmente un carnet de presentación para los socios de la institución.

GRÁFICO 33: Logotipo



Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos
Elaborado: René de la Cruz González

**“POR LA SUPERACIÓN DEL ARTESANO”
CARNET DE PRESENTACIÓN**



Fuente: Carnet de presentación
Elaborado: René de la Cruz González

4.3) JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

El trabajo a realizarse es de elaborar un diseño organizacional para la asociación interprofesional de artesanos “Muey” del cantón salinas, debido a la debilidad que posee en la institución, además nos permitió realizar una investigación de campo y obtener información tanto interna y externa, de acuerdo a los datos obtenidos se pudo determinar un análisis situacional del entorno en donde se puede identificar las oportunidades y amenazas que existe en el medio, debido a que la institución aspira un desarrollo para fortalecer y mejorar sus condiciones institucionales.

Se establece que la institución no posee una dirección estratégica que contenga la filosofía, misión y visión, es de importancia para su identificación, además es necesario que conozcan la razón de ser y hacia donde se pretende direccionar la organización.

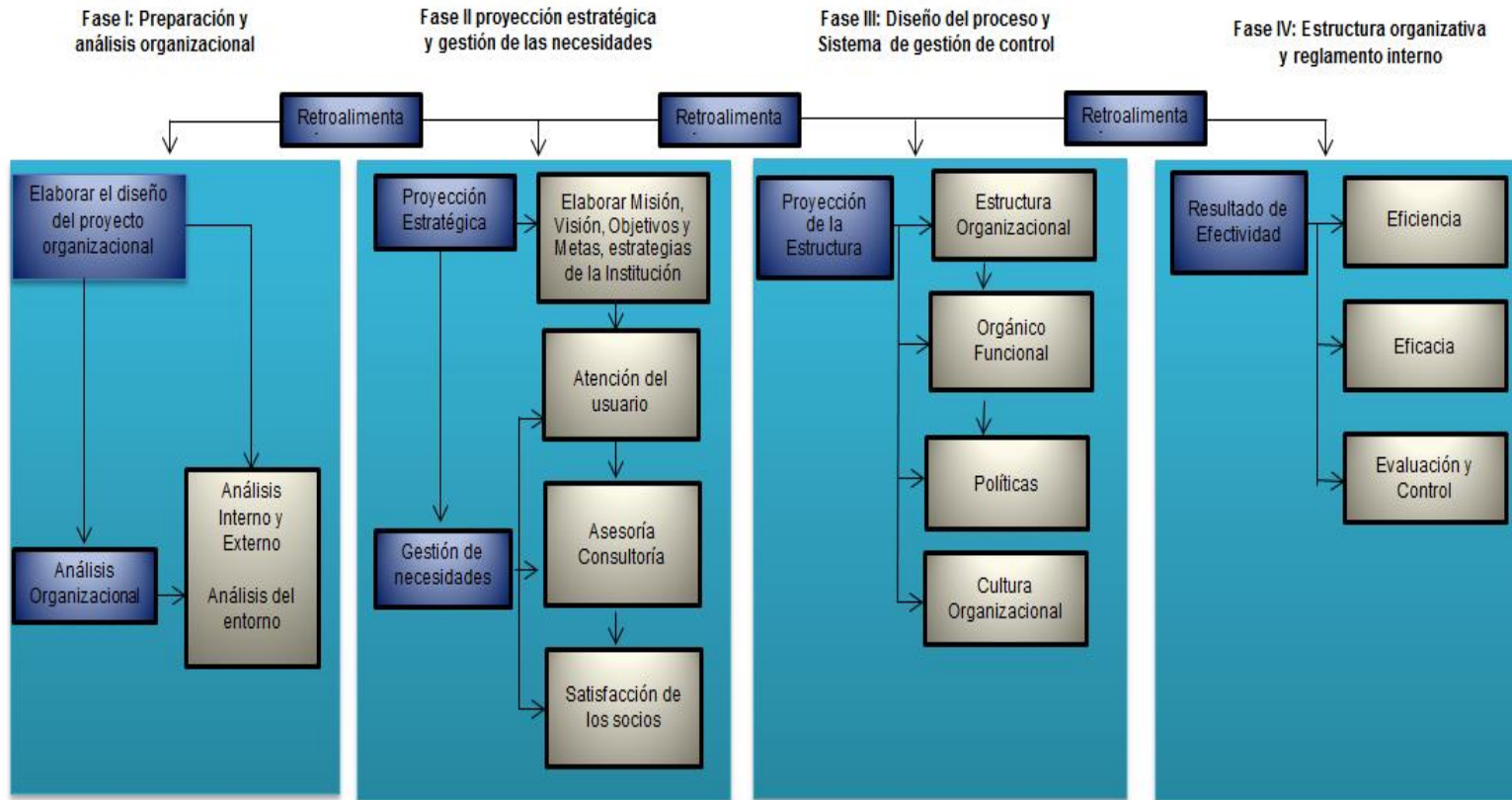
Se debe considerar la participación de los socios para una buena planeación de objetivo a corto o largo plazo para el logro de un resultado favorable para quienes pertenecen a la asociación.

También se debe considerar una proyección organizacional que nos permita a la coordinación y comunicación con las demás persona dando la oportunidad de criterio hacia desarrollo de la institución con el único fin de crear un ambiente positivo para el progreso de la institución.

Además se debe destacar en hacer cumplir las funciones, políticas y reglas, buena cultura de respeto hacia los asociados, considerando las actividades emprendidas del control y evaluación, que permiten determinar el desempeño real y a la vez establecer medidas de acuerdo falencia que exista en la organización.

4.4) MODELO DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”

CUADRO 36: modelo del diseño organizacional



Fuente: Modelo del diseño organizacional

Elaborado: René de la Cruz González

4.5) ELEMENTOS DEL DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY” DEL CANTÓN SALINAS.

1) ANÁLISIS SITUACIONAL

1.1) ANÁLISIS DEL ENTORNO

Los factores que corresponde al entorno de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, son las instituciones públicas o privadas con el fin de buscar un desarrollo que sea beneficioso para la institución.

Considerando que las leyes o políticas también contribuyen con el buen desarrollo de las asociaciones, cumpliendo con varios requisitos que se presenta para que la asociación se encuentre activa y que pueda seguir defendiendo los deberes y derechos de los artesanos.

Además se considera que deberá mejorar la calidad de servicio para los clientes frecuentes y poder brindar satisfacción para aquello, implementado un departamento u oficina para la respectiva información que se pueda brindar acerca de la institución siempre y cuando la persona que va a brindar este servicio se encuentre totalmente capacitada y así poder contribuir con el desarrollo institucional.

Esto permitirá a la asociación alcanzar su propio objetivo a través de un buen desarrollo administrativo, brindándole oportunidades de que puedan acercarse más aquellas personas que se dedican a varias ramas artesanales

1.2) RELACIONES INTERNAS

1.2.1) Fortalezas

- Posee Infraestructura propia
- Está constituido legalmente
- Cuenta con personal profesional de varias actividades
- Planes de proyectos a futuros
- Carnet de presentación
- Beneficio social a las integrantes
- Protege los deberes y derechos de los socios

1.2.2) Debilidades

- No consta con un departamento de información
- Falta de cooperación de los socios
- Comunicación ineficiente
- Estructura organizacional no permite tomar decisiones
- Tareas laborales no se dividen de acuerdo a la especialización
- Falta de conocimiento administrativo

1.3) RELACIONES EXTERNAS

1.3.1) Amenazas

- No consta con calificación artesanal
- No poseen títulos de maestros artesanos
- Cambio que existe con la JNDA
- No poseen talleres artesanales
- Falta de recursos económicos
- Falta de información y comunicación

1.3.2) Oportunidades

- Existe más profesional en la actividad artesanal
- Apoyo del gobierno
- Leyes en cuento al mejoramiento del artesano
- Ser conocido dentro de la provincia
- Solicitud de crédito a instituciones públicas
- Participación interprovincial de artesanos

CUADRO 37: Foda estratégico

MATRIZ FODA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Posee Infraestructura propia. ➤ Esta constituido legalmente. ➤ Cuenta con personal profesional de varias actividades. ➤ Planes de proyectos a futuros. ➤ Carnet de presentación ➤ Beneficio social a las integrantes ➤ Protege los deberes y derechos de los socios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. No consta con un departamento de información. 2. Falta de cooperación de los socios. 3. Comunicación ineficiente. 4. Estructura organizacional no permite tomar decisiones. 5. Tareas laborales no se dividen de acuerdo a la especialización. 6. Falta de conocimiento administrativo.
DOPORTUNIDADES	ESTRATEGIAS F - O	ESTRATEGIAS D – O
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe más profesional en la actividad artesanal ➤ Apoyo del gobierno ➤ Leyes en cuanto al mejoramiento del artesano ➤ Ser conocido dentro de la provincia ➤ Solicitud de crédito a instituciones publicas ➤ Participación interprovincial de artesanos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades F3-O2 ➤ Establecer nuevos beneficios para los socios F4- O5 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la atención de los usuarios implementando una oficina de información D1 – O1
AMENAZAS	ESTRATEGIAS F -A	ESTRATEGIA D –A
<ol style="list-style-type: none"> 1. No consta con Calificación de los artesanal 2. No poseen título de maestro artesanos 3. Cambio que existe con la JNDA 4. No posean talleres artesanas 5. Falta de recursos económicos 6. Falta de información y comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tener convenio con los demás instituciones públicas o privada F1 –A2 ➤ Capacitar a los socios de la institución mediante cursos para lograr la superación de sus actividades F1 – A1 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional D4 – A6

Fuente: Foda estratégico

Elaborado: René de la Cruz González

2) PROYECCIÓN ESTRATÉGICA

2.1) MISIÓN

Somos una asociación de artesanos capacitados, que busca defender los deberes y derechos, mediante leyes que existe para el amparo y protección, proporcionando soluciones representativas hacia sus afiliados.

2.2) VISIÓN

Ser la asociación líder en la provincia de Santa Elena, que acoge a varios profesionales de actividad artesanal, con liderazgo y confiabilidad, que permita crear proyecto de emprendimiento para el progreso de la institución.

2.3) OBJETIVOS Y METAS

2.3.1) Objetivo general

Establecer un desarrollo institucional, mediante la participación y apoyo de los socios, para mejorar la gestión administrativa de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” del cantón Salinas, provincia Santa Elena.

2.3.2) Objetivos específicos

1. Alcanzar una rentabilidad en base a la planificación de actividades.
2. Cumplir con las leyes y normas artesanales vigentes.

3. Generar un ambiente trabajo grupal de una manera eficaz y eficiente.
4. Implementar una cultura corporativa en la asociación.
5. Conocer las necesidades y requerimiento de los socios.

2.3.3) Metas

- Contar con una mejor organización interna en la asociación que permita mejorar la administración de la institución.
- Ser conocido por todos los artesanos que desempeñan su actividad artesanal.
- Evaluar los resultados de efectividad de la propuesta del diseño organizacional para detectar fallas y brindar un buen servicio a los asociados en el próximo período.

2.4) ESTRATEGIAS

1. Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional.
 - Creación de un orgánico funcional
 - Realizar Proyecto innovadores
 - Ejecución de valores corporativos
2. Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades.
 - Capacitación tema específico
 - Controlar y evaluar
 - Adaptase a las tendencias

3. Mejorar la atención de los usuarios implementando una oficina de información.

- Establecer trabajo en equipo
- Analizar la capacidad
- Brindar buen servicio

4. Capacitar a los socios de la institución mediante curso para lograr la superación de sus actividades

- Establecer y ejecutar jornada de capacitación
- Evaluar los requerimientos
- Ejecución de talleres

5. Implementar nuevos beneficios para los asociados

- Desarrollo de actividades
- Satisfacer las necesidades
- Evaluación y control

6. Tener convenios con las demás instituciones públicas o privadas.

- Implementar nuevos talleres artesanales
- Realizar convenios institucionales
- Seguimiento del proceso

3) GESTIÓN DE NECESIDADES

Es importante tomar en cuenta las necesidades de los socios y de la institución, porque nos permite desarrollar y establecer una planificación para poder cumplir con los objetivos de la asociación, va a depender de sus directivos ya que las personas necesitan orientación adecuada sobre el bienestar laboral de los asociados.

3.1) Atención del usuario

Es importante la atención del usuario, enriquecerle y brindarle toda la información que sea de agrado para que tomen la decisión de pertenecer a la institución de acuerdo a los beneficios de la institución.

3.2) Servicio que brinda

El servicio que brinda la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” es de hacer respetar los deberes y derechos de los artesanos al momento que pertenezca a la institución y a la vez poderle brindar los mismo beneficios que los demás, así poder satisfacer las necesidades y protección de los artesanos.

3.3) Satisfacción de los socios

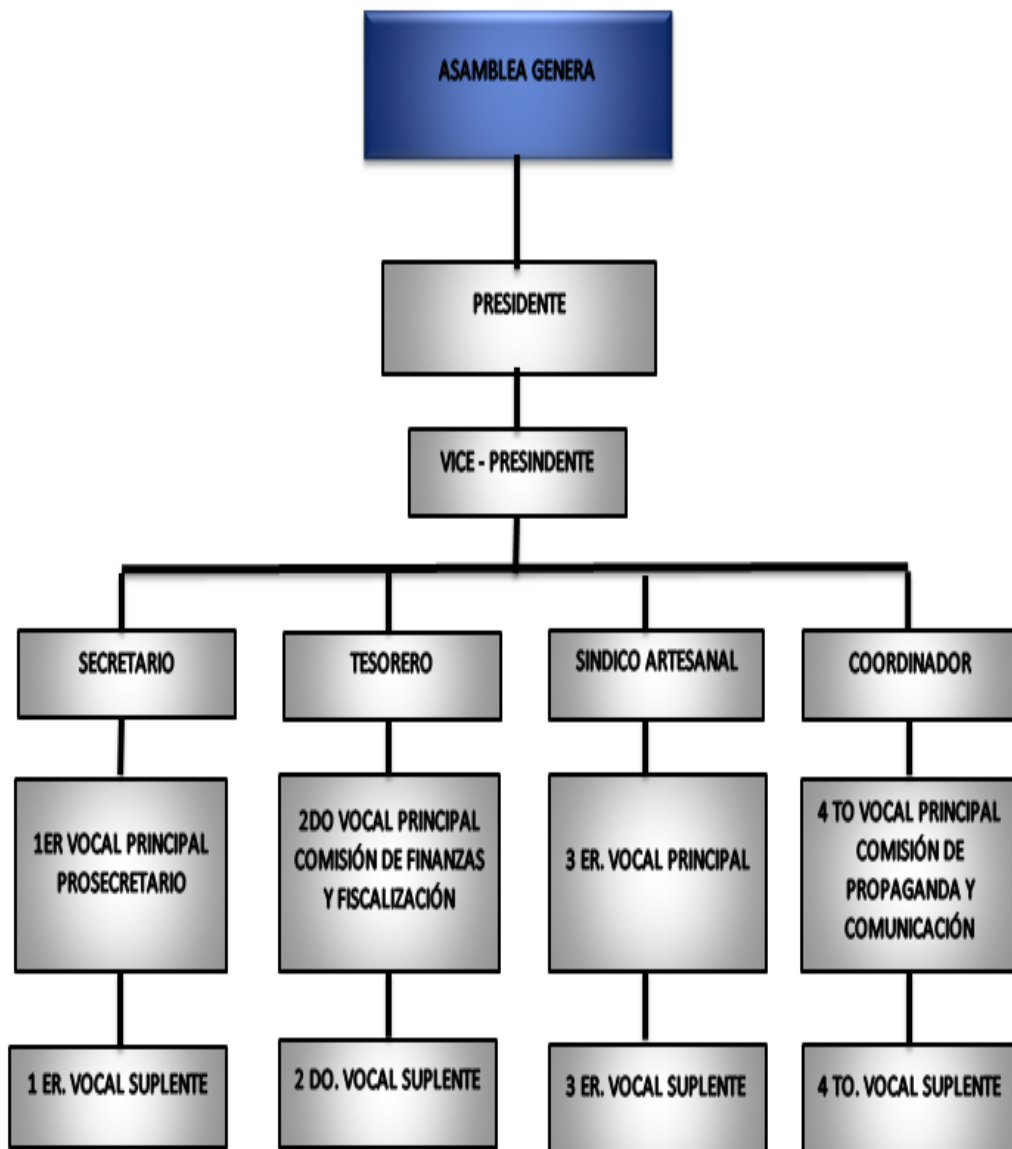
La satisfacción de los socios es de poder pertenecer a una institución artesanal en donde ellos puedan expresar todas las necesidades que existan ya sea interno o externas de la sociedad artesanal, cumpliendo con los estatutos y reglamentos institucionales.

4) PROYECCIÓN DE LA ESTRUCTURA

4.1) ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

ORGANIGRAMA DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”

CUADRO 38: Organigrama



Fuente: Orgánico Funcional
Elaborado: René de la Cruz González

4.2) ORGÁNICO FUNCIONAL DE LA ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”

Asamblea general

La asamblea es el máximo organismo de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” y sus toma de decisiones deberán ser acatadas por todos los socios activos en goce a sus derechos, y no violentar las normas del presente Estatuto y Reglamento interno.

Perfil:

- Sexo indistinto
- Actitudes de liderazgo
- Capacidad para organizar
- Capacidad para la toma de decisiones

Funciones:

- a) Aprobar y reformar estatuto y reglamento de la asociación, en dos Asamblea Generales y con el voto de las dos terceras partes de los socios activos.
- b) Aprobar el plan de trabajo y presupuesto anual, presentado por la directiva.
- c) Conocer y resolver las renunciaciones que se presentaren, los miembros del directorio y comisión de fiscalización y en

caso de aceptación designar los reemplazos que se estimaren conveniente.

- d) Fijar cuotas de ingreso, ordinarias, extraordinarias, fondos mortuorios, multas, valor de carnets de agremiación y demás contribuciones que deben erogar los socios de acuerdo a los porcentajes establecidos en el estatuto y reglamento interno.
- e) Conocer y resolver sobre los informes laborales del presidente y los balances económicos presentados por la comisión de fiscalización con el tesorero.
- f) Facultar al presidente la adquisición, enajenación e hipoteca de bienes inmuebles.

Directorio

Es el orgánico de la asociación y estará integrado por las siguientes dignidades, elegido por la Asamblea General, por los socios activos:

- Presidente
- Vicepresidente
- Secretario de actas y comunicaciones
- Prosecretario
- Tesorero
- Síndico artesanal, jurídico
- Coordinador
- Tres vocales principales
- Tres vocales suplente

Presidente

Perfil

- Actitud de liderazgo
- Trabajo en equipo
- Alto sentido de responsabilidad y honorabilidad
- Capacidad de organización y coordinación
- Capacidad para toma de decisiones

Funciones

- Representar legal, judicial y extrajudicialmente a la asociación interprofesional de Artesanos “Muey”.
- Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea General y de la directiva.
- Legalizar conjuntamente con el secretario de Actas y comunicaciones, de acuerdo a las sesiones que se establezca.
- Supervisar el cumplimiento de las actividades encargadas a las comisiones.
- Dirimir con su voto cuando exista un empate en elecciones o sesiones de la directiva.
- Abrir y mantener cuentas bancarias y girar cheque conjuntamente con el tesorero.
- Velar por la correcta utilización de los recursos financieros y suscribir con el tesorero los documentos contables.
- Autorizar los gastos programados de conformidad con el estatuto.

- Presentar los informes a la asamblea general, de todas las actividades desarrolladas por la directiva.
- Presentar el presupuesto anual de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, considerando en una Asamblea General.

Vicepresidente

Perfil

- Actitud de liderazgo
- Trabajo en equipo
- Alto sentido de responsabilidad y honorabilidad
- Capacidad de organización y coordinación
- Capacidad para toma de decisiones

Funciones

- Subrogar al presidente en su ausencia o impedimento temporal o definitivo con todas las atribuciones del caso.
- Colaborar con el presidente en el cumplimiento de las funciones a él encomendada.
- En caso de ausencia, impedimento temporal o definitivo le subrogará el primer vocal principal.
- Además cumplirá las comisiones que se le encomiende.

Secretario de actas y comunicaciones

Perfil.

- Sexo indistinto
- Habilidades comunicativas y escucha activa
- Capacidad para adaptarse al cambio
- Disposición para trabajar en equipo
- Criterio propio para actuar oportunamente y distinguir prioridades

Funciones

- Actuar en las sesiones de Asamblea General y de la Directiva.
- Llevar al día las actas de las sesiones de la Asamblea General y de la Directiva y legalizarlo la firma del Presidente.
- Realizar el seguimiento con las resoluciones en todas las sesiones de la asamblea General e informar sobre su agrado de cumplimiento.
- Llevar una nómina de todos los socios y socias de la asociación con los respectivos datos.
- Mantener en debido orden, bajo cuidado y protección de los archivos y documento de la Asociación.
- Receptar las denuncias que se presentan contra los socios de la Asociación dejando por escrito tal situación.

Prosecretario

Perfil

- Sexo indistinto
- Habilidades comunicativas y escucha activa
- Capacidad para adaptarse al cambio
- Disposición para trabajar en equipo
- Criterio propio para actuar oportunamente y distinguir prioridades

Funciones

El prosecretario reemplazará al secretario de Actas y comunicaciones en caso de ausencia, renuncia, enfermedad o impedimento de este. En tales casos, tendrá las atribuciones y deberes del secretario titular.

Tesorero

Perfil

- Sexo indistinto
- Habilidades comunicativas y escucha activa
- Capacidad para adaptarse al cambio
- Disposición para trabajar en equipo
- Criterio propio para actuar oportunamente y distinguir prioridades
- Conocimiento básico en contabilidad

- Ser una persona correcta y honorable en todos los aspectos.

Funciones

- Asistir a todas las sesiones de la Asamblea General y de la directiva.
- Elaborar conjuntamente con el presidente la programación presupuestaria.
- Presentar la directiva los informes relacionados con el movimiento económico de la Asociación.
- Ejecutar los gastos programados de acuerdo a las normas de control financiero y con la ejecución del presidente.
- Llevar el registro contable de las cuotas mensuales ordinaria, extraordinaria, multas, ingreso por concepto de manejo presupuestario.
- Responsabilizarse por los bienes y valores de la Asociación
- Presentar la caución determinada por la Asamblea general.
- Presentar a la directiva los balances mensuales, cada seis meses a la Asamblea General y anualmente el balance general y cuentas de ingresos y gastos e inventario, para someterlos a la aprobación de la Asamblea General ordinaria, dichos balances llevarán la firma de la comisión Fiscalizadora.
- Solicitar el visto bueno y legalizar el movimiento de la cuenta de ahorro, cheques y demás documentos contables.

Coordinador

Perfil

- Capacidad de organización
- Capacidad para controlar grupos
- Capacidad de adaptación a los cambios

Funciones

- Coordinar con todo el organismo de la Asociación las diversas actividades o labores que se desarrolle.
- Preparar el plan de actividades para cada año de los campos de formación, capacitación, tecnificación, social, cultural y deportivo.
- Organizar cursos de titulación artesanal por práctica profesional y tecnificación artesanal.
- Preocuparse para que los socios obtengan los beneficios que otorga la Asociación.
- Impulsar a la organización de todas aquellas necesidades que tenga para el desarrollo de la institución.
- Redactar e enviar boletines de prensa a los diversos medios de comunicación social, sobre las actividades y logros de la asociación.
- Las demás funciones que le determine la directiva.

Síndico artesanal

Este cargo de asesor legal lo puede desempeñar un socio o socia de la Asociación, ya sea o no profesional del Derecho. Le corresponde asesorarse en todos los asuntos de carácter jurídico, referente a la buena marcha de la Asociación, debiendo cumplir para el efecto que le fueren encomendados.

Perfil

- Sexo indistinto
- Conocimiento de la leyes artesanales

Funciones

- Asesorar jurídicamente al nivel Directivo, Ejecutivo, Asesor, Apoyo operativo de la institución.
- Representar a la institución judicial y jurídicamente en asuntos inherentes a su actividad y legislación artesanal.
- Preparar y hacer a la directiva y a los socios las reformas que se hagan a la legislación relacionada con el artesano.
- Propiciar cursos de conocimiento básico de legislación laboral, artesanal y demás leyes conexas con la actividad.
- Intervenir conjuntamente con el presidente en las causas en defensa de la Asociación, o cualquier acto que fuere necesaria su presencia.
- Elaborar los proyectos de reglamentos internos con los demás miembros de la directiva.

De los vocales principales

Perfil

- Capacidad de organización
- Capacidad para controlar grupos
- Capacidad de adaptación a los cambios

Funciones

- Asistir a las sesiones de la directiva.
- Integrar y presidir las comisiones que conforme la Directiva para el cumplimiento de los diferentes programas o acciones que se desarrollen en la Asociación.
- Velar por los intereses de la Asociación mediante su noble y sincera participación en el trabajo que se ha encomendado.
- Reemplazar a los miembros de la directiva en orden de elección, hasta que se nombre el respectivo titular.

De los vocales suplentes

Perfil

- Capacidad de organización
- Capacidad para controlar grupos
- Capacidad de adaptación a los cambios

Funciones

- Subrogar a los Vocales Principales respectivamente en su ausencia
- Las demás que asigne la directiva

Comisión de fiscalización

Perfil

- Sexo indistinto
- Habilidades comunicativas y escucha activa
- Capacidad para adaptarse al cambio
- Disposición para trabajar en equipo
- Criterio propio para actuar oportunamente y distinguir prioridades
- Conocimiento básico en contabilidad
- Ser una persona correcta y honorable en todos los aspectos

Funciones

- Revisar las cuentas, los libros de contabilidad y comprobante de ingresos y egresos de la Asociación.
- Firmar los balances semestrales y anuales presentados por el tesorero al Directorio y de ser el caso realizar observaciones.

4.3) Políticas

4.3.1.) Políticas institucionales

- Fomentar la solidaridad y armonía entre los socios a través de actividades socioculturales.
- Propender a la superación de los asociados, mediante cursos de capacitación técnica avanzada, artesanal y cultural
- Colaborar con todos los organismos públicos y privados, cuyo fines se identifiquen en las diferentes ramas artesanales.
- Organizar ferias y exposiciones artesanales, que fomente el entusiasmo de las personas dentro y fuera de la provincia y del país.
- Fomentar creación de almacenes y talleres artesanales.
- Establecer servicio socio-económico para sus asociados.
- Acoger a la ley de defensa del artesano y sus reglamentos de aplicación.

4.3.2) Políticas para los socios

- Socios fundadores, son aquellas personas que firmaron el Acta constitutiva de la asociación Interprofesional de artesanos “Muey”.
- Socios activos, son los maestros de talleres (u operarios) que posteriormente fueron aceptados como socios, previo el cumplimiento de los requisitos que se establezcan en el estatuto y reglamento interno.

- Socios honoríficos, aquellas personas que hubieren realizado labor destacada de conformidad con los fines de la asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” tendrán la calidad de socios honoríficos.

4.3.3) Políticas del usuario

- Ser mayor de edad.
- Presentar la solicitud por escrito.
- Estar en goce de los derechos de ciudadanía.
- Poseer título de maestro de taller en las diferentes ramas artesanales, en ejercicio de su profesión.
- Que no hayan sido expulsados, suspendido de otra organización o no ser miembro activo de una asociación similar.
- Certificado de honorabilidad suscrito por dos socios de la asociación.

4.4) Cultura organizacional

La cultura organizacional es importante dentro de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” porque es un conjunto de valores que integran como honestidad, responsabilidad, compromiso, justicia, humildad y comunicación. La aplicación de este modelo del Diseño Organizacional implica capacitación continua en los colaboradores a fin de que aprendan el nuevo ritmo de administrar de acuerdo a un diseño plasmado. Los conocimientos adquiridos en la capacitación deberán crear nuevas formas y métodos de realizar las tareas y por ende la concepción de una nueva cultura corporativa que ayudará a guiar las actividades que realice la asociación.

5) RESULTADO DE EFECTIVIDAD

5.1) EFICIENCIA

Para alcanzar la eficiencia en la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” se necesita la cooperación de todos los socios y socias, sabiendo que si se logra el objetivo, la institución se desarrollará y buscará nuevos beneficios y requerimiento con las demás instituciones públicas y privadas.

Para lograr la eficiencia de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” se debe considerar lo siguiente:

- 1) Dirigir o administrar correctamente la institución.
- 2) Dejar bien claro las responsabilidades de cada uno de los socios.
- 3) Trabajar en equipo en las diferentes actividades.
- 4) Capacitación de para el personal.
- 5) El departamento que se implementará es para informar y realizar trámites que requiere cada socios o de la propia institución, además es para que reposen todo los archivos de la asociación.
- 6) Los directivos deben informar y orientar a los socios para que conozcan en que consiste el Diseño Organizacional y a las modificaciones que se realizarán.
- 7) Los directivos deben dar la autorización para la implantación del presente diseño organizacional.

5.2) EFICACIA

La eficacia se considera para lograr el efecto que se desea, por lo tanto deberá cumplir con eficacia en todos los procesos administrativos y que se cumplan para la ejecución y coordinación.

Es importante para los directivos actualizar y a la vez establecer una estructura organizacional de acuerdo a las funciones y procesos de trabajo, para evitar que se vuelvan obsoletos dentro de la organización y que su funcionamiento se mantenga en niveles óptimos para lograr la superación de la Asociación.

Se puede decir que la asociación puede valorar el impacto realizado, mediante el servicio que se desea brindar sea de buena calidad para los usuario artesanales, en donde se pueda satisfacer las inquietudes y la necesidad de informase y así demostrar eficiencia y eficacia a los demás.

5.3) Evaluación y control

Los datos obtenidos por la Asociación Interprofesional de Artesanos "Muey", son muy relevantes para el análisis realizados se puede definir que la institución no cuenta con un documento en donde pueda llevar el control y evaluar el desempeño de los socios, además en donde puedan identificar las falencias existentes o reconvenciones para que en la otra asamblea sea más motivada o dinámica. Llevar acabo el control de las aportaciones económicas de los socios, para conocer cuál es el nivel de cumplimiento del pago con la asociación, de manera que se disminuya las cuentas por cobrar de la asociación. También se deberá tomar en cuenta los servicios básicos de la institución para que no sea suspendida a futuro.

4.6) PRESUPUESTO

El presupuesto va acorde a la propuesta que se desea implantar, servirá para el desarrollo de la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey”, se estimará los costos que se incurrirán como recurso humanos, recursos material, que completarán las acciones de las personas información acerca de la institución.

La asociación requiere de una oficina con todos los implementos necesarios para realizar distintos trámites que la Asociación y hasta los propios socios o clientes frecuentes, las mismas que servirá para poder respaldar cualquier clase de documento o trámites a realizar y que reposen en un solo lugar. Una vez establecidos los diferentes recursos a emplear, se debe establecer el recurso financiero, es decir conocer el valor que la asociación debe invertir para la aplicación de la propuesta del diseño organizacional con el propósito de desarrollar el éxito de la institución.

CUADRO 39: Presupuesto

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	USO O APLICACIÓN	VALOR
1	Infraestructura de una oficina	IMPLEMENTACIÓN DE OFICINA EN LA ASOCIACIÓN	1.500
1	Computadora		600
1	Impresora multifunción		80
1	Escritorio		150
1	Sillón		50
1	Archivadores		100
1	Teléfono		200
1	Sillas de espera		150
	Utilices de oficina		200
TOTAL			2.846

Fuente: Presupuesto

Elaborado: René de la Cruz González

4.7) PLAN DE ACCIÓN

<p>Problema principal</p> <p>Debido a de los conocimientos administrativos no posee con un estructura organizacional que le permita una buena gestión administrativa.</p>		
<p>Fin del Proyecto</p> <p>Implementar un diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, Provincia Santa Elena.</p>	<p>Indicadores</p> <p>Encuestas a Socios y clientes frecuentes</p>	
<p>Propósito del proyecto</p> <p>Implementar un diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” de la parroquia José Luis Tamayo del cantón Salinas, Provincia Santa Elena. Como una de las instituciones organizadas en el desempeño administrativo.</p>	<p>Indicador</p> <p>Número de clientes frecuentes al momento de asesorar</p>	
<p>Coordinador del proyecto</p>		
<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Estrategias</p>	<p>Actividades</p>
<p>Alcanzar una rentabilidad en base a la planificación de actividades</p>	<p>Elaborar un diagnóstico y determinar la efectividad del diseño organizacional.</p>	<p>Creación de un orgánico funcional</p>
		<p>Realizar Proyecto innovadores</p>
		<p>Ejecución de valores corporativos</p>
<p>Cumplir con las leyes y normas artesanales vigentes.</p>	<p>Establecer políticas internas para el cumplimiento de actividades.</p>	<p>Capacitación tema específico</p>
		<p>Controlar y evaluar</p>
		<p>Adaptase a las tendencias</p>
<p>Generar un ambiente trabajo grupal de una manera eficaz y eficiente.</p>	<p>Mejorar la atención de los usuarios implementando una oficina de información.</p>	<p>Establecer trabajo en equipo</p>
		<p>Analizar la capacidad</p>
		<p>Brindar buen servicio</p>
<p>Conocer las necesidades y requerimiento de los socios.</p>	<p>Capacitar a los socios de la institución mediante curso para lograr la superación de sus actividades</p>	<p>Establecer y ejecutar jornada de capacitación.</p>
		<p>Evaluar los requerimientos</p>
		<p>Ejecución de talleres</p>

Fuente: Plan de acción

Elaborado: René de la Cruz González

5) CONCLUSIÓN DE LA PROPUESTA

- ✓ Debido a la recolección de datos se obtiene información acerca de Asociación Interprofesional de Artesano “Muey”, se ha manejado administrativamente para desarrollar la propuesta.
- ✓ La Asociación Interprofesional de Artesano “Muey” ahora cuenta con una proyección estratégica que identifique la misión, visión y objetivo, en lo cual permite la identidad de la asociación, se puede dar a conocer a los socios el logro de objetivos de acorde a lo planteado.
- ✓ En la asociación, tomando en cuenta el liderazgo que existe en la actualidad se conoce que hay falencia en la toma de decisión por parte de los directivos y malos entendidos por parte de los socios.
- ✓ La institución no cuenta con un proceso administrativo, que impide el desarrollo de actividades programadas por falta de desorganización de los directivos.
- ✓ Mediante el orgánico funcional se pueden conocer los perfiles y funciones de los directivos, permite que se maneje con personal activo y dinámico para el desarrollo de la asociación.
- ✓ Se puede determinar los requerimientos de una oficina para los directivos y clientes frecuentes para que conozcan más sobre la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **MICHAEL, A HITT. (2006)** Administración Novena Edición Editorial Pearson
- **SOSA, Labrada (2008)** Modelo de Diseño Organizacional para el Complejo de Investigaciones de Tecnologías Integradas (CITI). Cuba 2008
- **KOTLER, Philip y ARMSTRONG Gary (2008)** Fundamentos de Marketing 8va Edición.
- **PAREDES, Wilson; PAREDES,Nataly (2011)** Investigación en acción Primera edición 8va Edición
- **DAFT, Richard (2007)** Teoría y diseño organizacional 9na ed. Thompson Editores: Paraninfo.
- **CHIAVENATO, I Y SAPIRO, A. (2011).** Planeación Estratégica fundamento y aplicaciones
- **MINTZBERG Henry. (2007)** Diseño de organizaciones eficientes 2da edición. Buenos Aire: Editorial El Ateneo.
- **DAFT, Richard. MARCIC Dorothy (2006)** Introducción a la administración. Cengage Learning Editores
- **CONTIN, Carlos (2009).** El diseño de organizaciones competitivas 10ma edición.
- **DE LA MORA, Maurice (2006)** Metodología de la Investigación desarrollo de la inteligencia. Cengage Learnig Editores;mexico

- **KATHY MATILLA (2009)** Concepto fundamentales en la Planificación Estratégica de las de las Relaciones Públicas. Editorial UOCde esta edición.
- **BY EQUIPO VÉRTICE (2010)** Dirección y gestión de empresa. España
- **HELLRIEGEL, SLOCUM (2009)** Comportamiento organizacional. Cengage learning editorial. México.
- **RICKY W. GRIFFIN (2011)** administración. Décima edición. Learning Cengage
- **ARIAS ,FIDIAS. (2006)** El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (5ª ed.) Caracas : Episteme.
- **GEORGE W. BOHLANDER, SCOTT SNELL (2008)** Administración de Recursos Humanos.

PÁGINA WEB

- <http://www.monografias.com/trabajos14/organizsocial/organizsocial.shtml>.
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2k.htm>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Metodolog%C3%ADa>
- <http://isabeldiazgarcia.blogspot.com/>

ANEXOS

ANEXOS 1: Guia de entrevista



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL



ENTREVISTA

Entrevista dirigida a la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Año lectivo 2013

OBJETIVO: Recopilar información mediante el instrumento que permite el diagnóstico al elaborar un diseño organizacional para la Asociación Interprofesional de Artesanos “Muey” del cantón Salinas, Provincia de Santa Elena.

1. ¿Conoce usted cuáles son las fortalezas de la institución?

2. ¿Conoce usted cuál sería las amenazas que impide el desarrollo de la asociación?

3. ¿Por qué la institución no cuenta con una visión, misión?

4. ¿Por qué cree usted que los clientes frecuentes no se integran a la institución?

5. ¿Cuáles son los beneficios para los nuevos integrantes de la organización?

6. ¿Considera usted que los socios cumplen con el compromiso y responsabilidad al momento de trabajar en equipo para la institución?

7. ¿Cómo considera usted que se encuentra el organigrama funcional de la asociación?

8. ¿Cómo considera usted la participación de los directivos para gestionar un beneficio a la institución?

9. ¿Con qué fin se creó la institución?

10. ¿Cuáles son los requisitos para pertenecer a la institución?

11. ¿Considera usted que la institución deberá tener convenio con otras instituciones para su desarrollo?

12. ¿De qué manera ayudaría usted a mejorar el proceso administrativo de la institución?

13. ¿Considera usted que los integrantes se encuentran satisfechos con los beneficios que brinda la institución?

14. ¿Existe participación e integración al momento de realizar una actividad para el desarrollo de la institución?

15. ¿Cree usted que al implementar un diseño organizacional ayudará a mejorar la gestión administrativa de la asociación?

¡MUCHAS GRACIAS!



ANEXOS 2: Encuesta a directivos y socios
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL



ENCUESTA

Este cuestionario está dirigido a los miembros de la asociación como socios y directivos, en donde nos permita conocer si es adecuado implementar un Diseño Organizacional para el desarrollo de la misma.

OBJETIVO

Recabar información mediante instrumento de investigación, sobre la coordinación y perfil de desempeño de la Asociación Interprofesional de Artesanos “MUEY” del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

1. ¿Considera usted que la institución se encuentra bien coordinada por los miembros de la asociación?

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>	En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Muy en desacuerdo	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

2. ¿Es importante que la institución se identifique con una misión y visión?

Sí, es muy importante	<input type="checkbox"/>	Bastante importante	<input type="checkbox"/>
Poco importante	<input type="checkbox"/>	Nada importante	<input type="checkbox"/>

3. ¿Conoce cuáles son los trámites para pertenecer a la asociación?

Mucho	<input type="checkbox"/>	Bastante	<input type="checkbox"/>
Poco	<input type="checkbox"/>	Nada	<input type="checkbox"/>

4. ¿La asociación provee servicio acorde y adecuado a las necesidades de sus integrantes?

Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------

5. ¿Es necesario constar con un departamento de recursos humanos que le brinde información acerca de la institución?

Muy de acuerdo De acuerdo
Indeciso En desacuerdo
Muy en desacuerdo

6. ¿Conoce el manual de funciones y responsabilidades de la asociación?

Sí No

7. ¿Existe división de trabajo o actividad para el buen funcionamiento de la organización?

Siempre A veces
Casi nunca Nunca

8. ¿Considera que un organigrama es importante para el desarrollo de la institución?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

9. ¿La comunicación actual es efectiva dentro de la institución?

Sí No

10. ¿Es importante distribuir responsabilidades para el cumplimiento de tareas y obligaciones de los miembros de la organización?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

11. ¿Es necesario implementar nuevas funciones para el mejoramiento de nuevos proceso en la institución?

Muy de acuerdo De acuerdo
Indeciso En desacuerdo
Muy en desacuerdo

12. ¿Es importante que la institución cuente con más afiliados para el desarrollo de la organización?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

13. ¿Cómo considera usted la motivación del personal para el desempeño de las funciones?

Excelente Muy bueno
Regular Malo

14. ¿Conoce si los representantes de la institución realizan actividad para obtener beneficios hacia los socios?

Sí No

15. ¿Cree usted que si se implementa el Diseño Organizacional mejorará el proceso administrativo en el desarrollo en las actividades de la Asociación

Muy de acuerdo De acuerdo
Indeciso En desacuerdo
Muy en desacuerdo

¡Muchas Gracias!



ANEXOS 3: Encuesta clientes frecuentes
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE DESARROLLO EMPRESARIAL



ENCUESTA

Este cuestionario está dirigido a los clientes frecuentes en donde nos permita conocer si es adecuado implementar un Diseño Organizacional para el desarrollo de la misma.

OBJETIVO

Recabar información mediante instrumento de investigación, sobre la coordinación y perfil de desempeño de la Asociación Interprofesional de Artesanos "MUEY" del cantón Salinas, provincia de Santa Elena.

Sexo: Hombre Mujer Edad _____

1. ¿Desea pertenecer a la Asociación de artesanos interprofesionales "Muey"?

Sí No

2. ¿El servicio que brinda la Asociación cubre satisfactoriamente las necesidades de los socios?

3.

Siempre A veces
Casi nunca Nunca

4. ¿Ha encontrado dificultad para pertenecer a la institución?

Mucho Bastante
Poco Nada
Como cual _____

5. ¿Cree usted que debería haber una oficina que le pueda brindar información?

Sí No

6. ¿Estime como es el ambiente laboral dentro de la institución?

Excelente Muy bueno
Regular Malo

7. ¿Conoce usted si se aplica el proceso administrativo dentro de la Asociación?

Sí No

8. ¿Le gustaría trabajar en equipo si usted fuera integrante de asociación?

Sí No

9. ¿Es importante la capacitación de los colaboradores para crear ventaja competitiva y mejores resultados corporativos?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

10. ¿Estime como considera la comunicación que existe dentro de la asociación?

Excelente Muy bueno
Regular Malo

11. ¿Le gustaría que exista organigrama de jerarquía en donde se defina el rol de cada colaborador?

Sí No

12. ¿Le gustaría desarrollar mejores habilidades utilizando herramientas administrativas para el beneficio de la Asociación y mejorar su eficiencia y eficacia?

Sí No

13. ¿Es importante implementar nuevos procesos administrativo para mejorar la ejecución de varias actividades y sea efectiva?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

14. ¿cree usted que la cooperación es importante para sacar adelante a la institución?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

15. ¿Estime usted que es importante aplicar un diseño organización para que Asociación de Artesanos "Muey" para el logre su objetivo?

Sí, es muy importante Bastante importante
Poco importante Nada importante

16. ¿Cree usted que si se implementa el Diseño Organizacional mejorará el proceso administrativo en el desarrollo en las actividades de la asociación?

Excelente Muy bueno
Regular Malo

¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXOS 4: Fotografía de Artesanos entrevistados y encuestados

Maestro ebanista



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

Radio técnico



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

Maestro ebanista



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

Costurera



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

Costurera



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

Radio Técnico



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

Radio Técnico



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

ASOCIACIÓN INTERPROFESIONAL DE ARTESANOS “MUEY”



Fuente: Investigación interna
Elaborado: René de la Cruz González

ANEXOS 5: Nómina de socios activos
NÓMINA DE SOCIOS ACTIVOS ASOCIACIÓN DE ARTESANO "MUEY"
Fundado el 29 de junio de 1984
Acuerdo Ministerial # 454 del 3-10-89
José Luis Tamayo - Salinas - Ecuador

NO.	NOMBRES	PROFESIONES ARTESANALES
1	Alarcón Nevares Jacinto salomón	Radio Técnico
2	Chalen Silvestre Williams Robert	Peluquería
3	Chalen Tigreiro Vicente	Mecánico
4	De la A Villon Luis	Mecánico
5	De la Cruz Del Pezo Paul Mauricio	Joyero
6	De la Cruz González Elva Dolores	Corte y Confección
7	De la Cruz González Jorge Arturo	Joyero
8	De la Cruz Laínez Víctor Valeriano	Radio Técnico
9	De la Cruz Laínez Víctor Carlos	Maestro Construcción Civil
10	De la Cruz Martha Lucia	Peluquería
11	Del Pezo González Efrén Hernán	Peluquería
12	Del Pezo De la Cruz Pascual Hermerejildo	Mecánico
13	Del Pezo Rocafuerte Alicia	Corte y Confección
14	Del Pezo Rodríguez Juan Carlos	Ebanistería
15	Figueroa Tomalá Yolanda	Corte y Confección
16	Figueroa González Freddy P.	Mecánico
17	González Balón Blanca Esmerita	Corte y Confección
18	González Balón Hernán	Joyero
19	González González Isidro Telmo	Radio Técnico
20	González Laínez Isidro	Radio Técnico
21	González Orrala Cecilia	Peluquería
22	Guerrero Castro Lourdes	Belleza y Cosmético
23	Jiménez Jiménez José Víctor	Ebanistería
24	Laínez González Aurora Consuelo	Corte y Confección
25	Laínez González Lucrecia Cecilia	Corte y Confección
26	Merejildo Laínez Socrate Junior	Serigrafía
27	Mujica Laínez Andrés Alejandro	Maestro Fibra y Plástico
28	Orrala Gonzabay Cristóbal Nepalí	Imprenta Serigrafía

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos "Muey"
Elaborado: René de la Cruz González

NÓMINA DE SOCIOS ACTIVOS ASOCIACIÓN DE ARTESANO "MUEY"
Fundado el 29 de junio de 1984
Acuerdo Ministerial # 454 del 3-10-89
José Luis Tamayo - Salinas - Ecuador

NO.	NOMBRES	PROFESIONES ARTESANALES
29	Ortega Alberto Bikley	Mecánico
30	Perero Chalen Isidro	Mecánico
31	Quijia Galarza Diana	Imprenta Serigrafía
32	Rodríguez Del Pezo Luciano	Mecánico
33	Rodríguez Yagual Guillermo Ysaias	Maestro Constructor Civil
34	Rodríguez Rizzo Luvia	Corte y Confección
35	Rodríguez Soriano Martha	Corte y Confección
36	Rodríguez Soriano Víctor	Mecánico
37	Salinas Balón Aurelio	Maestro Constructor Civil
38	Santos Baquerizo Luis	Mecánico
39	Santos De la Cruz Héctor Manuel	Peluquería
40	Santos González Héctor Alejandro	Peluquería
41	Santos González María Del Pilar	Peluquería
42	Tigrero Barcos Norma	Bloquearía
43	Tomalá González Pedro Leonardo	Maestro Constructor Civil
44	Torres Vera Oswaldo	Maestro Constructor Civil
45	Urdiales Villegas Jessy Wladimir	Ebanistería
46	Zambrano Robles José	Maestro Fibra y Vidrio
47	Eusebio González De La Cruz	Maestro Constructor civil
48	Freddy González Galdea	Mecánico
49	Delia Rocafuerte Villon	Corte y Confección

Fuente: Asociación Interprofesional de Artesanos "Muey"
Elaborado: René de la Cruz González