



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE
DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2013”**

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del Título de:

INGENIERA EN DESARROLLO EMPRESARIAL

**AUTOR: BORBOR QUIRUMBAY GISSELLA VIVIANA
TUTOR: ECON. MARGARITA PANCHANA PANCHANA**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

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

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE
ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE
DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2013”**

TESIS DE GRADO

Previo a la obtención del Título de:

INGENIERA EN DESARROLLO EMPRESARIAL

**AUTOR: BORBOR QUIRUMBAY GISSELLA VIVIANA
TUTOR: ECON. MARGARITA PANCHANA PANCHANA**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2013

APROBACIÓN DEL TUTOR:

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación, **“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”** elaborado por la Srta. Gissella Viviana Borbor Quirumbay, egresada de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Ingeniera en Desarrollo Empresarial, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente,

Econ. Margarita Panchana Panchana

TUTORA

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis lo dedico: A Dios porque a través de él mis metas y objetivos han sido posibles.

A mis padres Eduardo y Manuela, quienes me han apoyado para llegar hasta esta instancia de mis estudios, gracias por brindarme su cariño y ejemplo de superación. A mis hermanos Javier y Carlos por apoyarme a lo largo de mi preparación académica y apoyarme moralmente para ser flexible ante los obstáculos que se presenten en la vida. A mis sobrinos Melina e Ismael quienes han sido mi mayor motivación para no rendirme durante el proceso de mis estudios y en un futuro ser un ejemplo de superación para ellos.

Gissella Borbor Quirumbay

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar: A Dios quien me guía diariamente y me da fuerza para salir adelante.

A la Econ. Margarita Panchana, quien aceptó ser mi tutora de tesis, gracias a su dedicación y paciencia para culminar este trabajo. A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, A los docentes de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial quienes ayudaron en mi preparación académica. Al cuerpo directivo y socios que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, por brindarme la información necesaria y permitirme trabajar con su institución en el proceso de tesis.

Gissella Borbor Quirumbay

TRIBUNAL DE GRADO

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

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

Ing. Verónica Ponce Chalen, MSc.
PROFESORA DE ÁREA

Econ. Margarita Panchana Panchana
TUTORA

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

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

**“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN
DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE
DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA
DE SANTA ELENA, AÑO 2013”**

Autor: Gissella Viviana Borbor Quirumbay

Tutora: Econ. Margarita Panchana Panchana

RESUMEN

Toda asociación debe contar con un equipo humano exitoso para la correcta construcción de la estructura interna y puestos de trabajos mediante la distribución adecuada de cargas laborales denominándola como diseño organizacional, describiendo las funciones que se van a ejecutar en cada área de trabajo para lograr el éxito en la agrupación. El presente trabajo de titulación es establecer un diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, tiene como objetivo principal elaborar un diseño organizacional mediante la determinación de diferentes actividades internas para cada área que compone su estructura, siendo una herramienta fundamental al delegar funciones a su cuerpo humano. El diseño se presenta con la finalidad de servir como guía para una adecuada estructura orgánica entre los miembros de la asociación trabajando de forma óptima y alcanzando los objetivos propuestos, proporcionando la ejecución correcta de labores encomendadas a las socias brindando un buen servicio en beneficio de la ciudadanía. Su contenido está en función de una adecuada estructura interna generando grandes puestos de trabajo los cuales facilitarán la coordinación de actividades realizadas para mejorar su servicio, logrando resultados favorables para la asociación. Cambiar la estructura orgánica se ha convertido en una necesidad para las organizaciones debido a que deben desarrollar sus funciones administrativas de acuerdo a cada área establecida incentivando a que las integrantes tomen decisiones correctas que conlleven al logro de objetivos. Un Diseño Organizacional es el arte de organizar el trabajo, creando mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de estrategias, existiendo una relación entre asociación e integrantes para establecer su estructura organizacional. Con el propósito de hacer cumplir las funciones asignadas a integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se elabora un diseño organizacional poniendo en práctica actividades que beneficien al Cantón.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TRIBUNAL DE GRADO	v
RESUMEN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS	xvi
INTRODUCCIÓN	1
Tema.....	3
Planteamiento del problema.....	3
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos.....	6
Justificación.....	7
Hipótesis.....	9
Variables	10
Identificación de las variables.....	10
CAPÍTULO I	13
MARCO TEÓRICO	13
1.1. Antecedentes del tema.....	13
1.2. Fundamentación teórica	14
1.2.1. Generalidades de un diseño organizacional	14
1.2.1.1. Concepto del diseño organizacional.....	14
1.2.1.2. Puntos básicos para el diseño organizacional	15

1.2.1.3.	Factores para el diseño organizacional	15
1.2.1.4.	Organizar (Factor del diseño organizacional)	16
1.2.1.5.	Mecanismos del diseño organizacional.....	16
1.2.1.6.	Estrategias del diseño organizacional	17
1.2.1.7.	Actividades del diseño organizacional.....	18
1.2.1.8.	Objetivos del diseño organizacional	19
1.2.1.8.1.	Características de los objetivos del diseño organizacional	20
1.2.1.8.2.	Tipos de objetivos del diseño organizacional	21
1.2.2.	Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre	21
1.2.2.1.	Reseña histórica de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre	21
1.2.2.2.	Historia de la asociación	22
1.2.2.3.	Reglamento interno de una asociación.....	23
1.2.2.4.	Organigrama general.....	23
1.2.2.4.1.	Clasificación de organigramas	24
1.2.2.5.	Organización	31
1.2.2.6.	Liderazgo.....	31
1.2.2.6.1.	Tipos de liderazgo	32
1.2.2.7.	Toma de decisiones	32
1.2.2.8.	Administración.....	33
1.2.2.9.	Proceso administrativo	33
1.2.2.10.	Planificación.....	34
1.2.2.10.1.	Elementos de la planificación	34
1.2.2.10.2.	Tipos de planes.....	35
1.2.2.11.	Organización	35
1.2.2.11.1.	Funciones de la organización.....	36
1.2.2.11.2.	Jerarquías de la organización	36
1.2.2.11.3.	Puestos de la organización	36
1.2.2.12.	Integración.....	37
1.2.2.12.1.	Elementos de la integración	37
1.2.2.13.	Dirección.....	38

1.2.2.13.1. Elementos de la dirección	38
1.2.2.14. Control	39
1.2.2.14.1. Elementos del control.....	39
1.2.2.15. Fases del proceso administrativo	39
1.2.2.16. Trabajo autónomo	40
1.3. Fundamentación legal	40
1.4. Marco referencial	44
CAPÍTULO II	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.1. Diseño de la Investigación	45
2.2. Modalidad de la investigación	47
2.3. Tipos de la investigación.....	48
2.4. Métodos de la investigación.....	50
2.4.1. Clases de métodos de investigación.....	50
2.5. Técnicas de la investigación.....	52
2.6. Instrumentos de la investigación.....	53
2.7. Población y muestra	54
2.7.1. Población.....	54
2.7.2. Muestra.....	55
2.7.2.1. Determinación del tamaño de la muestra	58
2.7.2.2. Cálculo de la fórmula para establecer el número correcto de las personas a encuestar (Socios que integran la asociación).....	60
2.7.2.3. Cálculo de la fórmula para establecer el número correcto de las personas a encuestar (Ciudadanía del Cantón Salinas).....	61
2.8. Procedimiento de la investigación	62
2.9. Plan de recolección de la información	63
2.9.1. Prueba piloto	63
2.10. Elementos administrativos	63
CAPÍTULO III	64
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	64
3.1. Análisis de resultados de las encuestas	64

3.1.1. Tabulación de encuestas aplicadas a Socias.....	65
3.1.2. Tabulación de encuestas aplicadas a ciudadanía del Cantón Salinas.....	85
3.2. Comprobación de hipótesis.....	105
3.2.1. Cálculo de la frecuencia absoluta esperada para comprobar la hipótesis.....	106
3.2.2. Cálculo de la Chi Cuadrada.....	108
3.2.3. Cálculo del grado de libertad.....	109
3.3. Conclusiones.....	111
3.4. Recomendaciones.....	112
CAPÍTULO IV	113
“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”	113
4.1. Introducción.....	113
4.2. Principios corporativos.....	114
4.2.1. Misión de la asociación.....	114
4.2.2. Visión de la asociación.....	114
4.2.3. Valores de la asociación.....	114
4.3. Estructura organizacional.....	116
4.3.1. Cultura organizacional.....	117
4.3.2. Clima organizacional.....	118
4.3.3. Políticas.....	120
4.3.4. Gestión de control.....	121
4.3.5. Organigrama.....	122
4.3.6. Representantes legales de la asociación.....	123
4.3.7. Diagnóstico de las funciones del cuerpo directivo.....	124
4.4. Equipo de trabajo.....	127
4.5. Sensibilidad del equipo de trabajo.....	128
4.6. Toma de decisiones.....	129
4.7. Estrategias de mercado.....	130
4.8. Servicios de calidad.....	131

4.9.	Análisis situacional	132
4.9.1.	Análisis F.O.D.A.....	132
4.10.	Proceso administrativo	134
4.11.	Implantación de nuevos diseños organizacionales.....	135
4.11.1.	Aprendizaje organizacional.....	135
4.11.2.	Integrantes con empowerment	136
4.11.3.	Benchmarking	138
4.12.	Análisis de manuales administrativos	140
4.13.	Evaluación y seguimiento	142
4.14.	Presupuesto para la realización del proyecto	144
4.14.1.	Presupuesto de recursos humanos.....	144
4.14.2.	Presupuesto de recursos tecnológicos	145
4.14.3.	Presupuesto de recursos materiales.....	145
4.14.4.	Presupuesto de recursos financieros.....	146
	CONCLUSIONES	147
	RECOMENDACIONES	148
	BIBLIOGRAFÍA	149
	GLOSARIO	154
	ANEXOS	157

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1: Operacionalización de la variable independiente.....	11
Cuadro 2: Operacionalización de la variable dependiente.....	12
Cuadro 3: Población - Socios (Asociación)	54
Cuadro 4: Población – Ciudadanía (Salinas)	55
Cuadro 5: Muestra – Socios (Asociación)	58
Cuadro 6: Muestra – Ciudadanía (Salinas)	58
Cuadro 7: Resumen de datos (Tamaño de muestra - Socios).....	61
Cuadro 8: Resumen de datos (Tamaño de muestra - Ciudadanía del Cantón Salinas).....	62
Cuadro 9: Funciones que ejercen en la asociación.....	65
Cuadro 10: Trabajo en equipo dentro de la asociación	66
Cuadro 11: Efectos de la inversión en el ámbito laboral	67
Cuadro 12: Producción en temporadas altas	68
Cuadro 13: Beneficios de un diseño organizacional	69
Cuadro 14: Implementación del diseño organizacional	70
Cuadro 15: Acciones al desarrollar actividades	71
Cuadro 16: Tareas cumplidas oportunamente.....	72
Cuadro 17: Objetivos de la agrupación.....	73
Cuadro 18: Desempeño de funciones.....	74
Cuadro 19: Derechos y obligaciones.....	75
Cuadro 20: Organigrama.....	76
Cuadro 21: Liderazgo en el área de trabajo	77
Cuadro 22: Toma de decisiones	78
Cuadro 23: Actividades debidamente planificadas	79
Cuadro 24: Cumplimiento de actividades y tareas.....	80
Cuadro 25: Proceso de confección.....	81
Cuadro 26: Modalidades en ventas del producto	82

Cuadro 27: Grado de compromiso	83
Cuadro 28: Actividades realizadas en la asociación	84
Cuadro 29: Servicio brindado	85
Cuadro 30: Trabajo en equipo.....	86
Cuadro 31: Inversión.....	87
Cuadro 32: Demanda del mercado	88
Cuadro 33: Beneficios del diseño organizacional	89
Cuadro 34: Metas de la asociación	90
Cuadro 35: Diagnóstico de acciones	91
Cuadro 36: Responsabilidades, funciones y tareas	92
Cuadro 37: Impacto de la imagen del producto	93
Cuadro 38: Grupo organizado	94
Cuadro 39: Reglamento interno	95
Cuadro 40: Diseño de un organigrama.....	96
Cuadro 41: Liderazgo.....	97
Cuadro 42: Participación de los socios	98
Cuadro 43: Planificación de actividades	99
Cuadro 44: Control de actividades	100
Cuadro 45: Producto de calidad	101
Cuadro 46: Imagen del producto.....	102
Cuadro 47: Acciones para el cumplimiento de metas.....	103
Cuadro 48: Compromiso	104
Cuadro 49: Datos para la comprobación de hipótesis.....	106
Cuadro 50: Resumen de datos (frecuencia absoluta esperada)	107
Cuadro 51: Nueva tabla con frecuencias absolutas esperadas	108
Cuadro 52: Resumen de datos (Fórmula Chi Cuadrada)	108
Cuadro 53: Resumen de datos (Fórmula Grado De Libertad)	110
Cuadro 54: Presupuesto de recursos humanos	145
Cuadro 55: Presupuesto de recursos tecnológicos	145
Cuadro 56: Presupuesto de recursos materiales	146
Cuadro 57: Presupuesto de recursos financieros.....	146

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Organigrama general.....	25
Gráfico 2: Organigrama específico	26
Gráfico 3: Organigrama vertical	27
Gráfico 4: Organigrama horizontal.....	28
Gráfico 5: Organigrama mixto	29
Gráfico 6: Organigrama circular	30
Gráfico 7: Funciones que ejercen en la asociación	65
Gráfico 8: Trabajo en equipo dentro de la asociación.....	66
Gráfico 9: Efectos de la inversión en el ámbito laboral	67
Gráfico 10: Producción en temporadas altas.....	68
Gráfico 11: Beneficios de un diseño organizacional.....	69
Gráfico 12: Implementación del diseño organizacional.....	70
Gráfico 13: Acciones al desarrollar actividades.....	71
Gráfico 14: Tareas cumplidas oportunamente	72
Gráfico 15: Objetivos de la agrupación	73
Gráfico 16: Desempeño de funciones	74
Gráfico 17: Derechos y obligaciones	75
Gráfico 18: Organigrama	76
Gráfico 19: Liderazgo en el área de trabajo	77
Gráfico 20: Toma de decisiones.....	78
Gráfico 21: Actividades debidamente planificadas.....	79
Gráfico 22: Cumplimiento de actividades y tareas	80
Gráfico 23: Proceso de confección	81
Gráfico 24: Modalidades en ventas del producto.....	82
Gráfico 25: Grado de compromiso.....	83
Gráfico 26: Actividades realizadas en la asociación.....	84
Gráfico 27: Servicio brindado	85

Gráfico 28: Trabajo en equipo	86
Gráfico 29: Inversión	87
Gráfico 30: Demanda del mercado	88
Gráfico 31: Beneficios del diseño organizacional	89
Gráfico 32: Metas de la asociación	90
Gráfico 33: Diagnóstico de acciones.....	91
Gráfico 34: Responsabilidades, funciones y tareas.....	92
Gráfico 35: Impacto de la imagen del producto.....	93
Gráfico 36: Grupo organizado	94
Gráfico 37: Reglamento interno.....	95
Gráfico 38: Diseño de un organigrama	96
Gráfico 39: Liderazgo	97
Gráfico 40: Participación de los socios.....	98
Gráfico 41: Planificación de actividades.....	99
Gráfico 42: Control de actividades	100
Gráfico 43: Producto de calidad.....	101
Gráfico 44: Imagen del producto	102
Gráfico 45: Acciones para el cumplimiento de metas	103
Gráfico 46: Compromiso.....	104
Gráfico 47: Organigrama de la asociación.....	122

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Entrevista no estructurada realizada a la Presidenta de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas.....	158
Anexo 2: Modelo de encuesta relizada a las Socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas.....	161
Anexo 3: Modelo de encuesta relizada a la Ciudadanía del Cantón Salinas.	167
Anexo 4: Presupuesto de los gastos del proyecto	174
Anexo 5: Portada del diseño organizacional.....	175
Anexo 6: Caratula del diseño organizacional.....	176
Anexo 7: Aprobación del diseño organizacional.	177
Anexo 8: Tabla de distribución de datos.....	178
Anexo 9: Logo de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas.	178
Anexo 10: Socia que integra la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre laborando en Sector Chipipe.	179
Anexo 11: Material (Plumitas de colores para el cabello)	179
Anexo 12: Integrante de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre. .	180
Anexo 13: Trenzas de hilo y de fibra para el cabello.....	180

INTRODUCCIÓN

El diseño organizacional, se establece mediante un sistema de papeles desarrollados entre los miembros de una organización para trabajar juntos de forma óptima con el fin de poder alcanzar las metas fijadas en una parte del proceso administrativo como es la planificación, entonces, el diseño organizacional se da cuando los miembros de la organización desarrollan o cambian la estructura interna por la que está compuesta.

La meta principal del diseño organizacional es determinar las actividades y tareas que se van a ejecutar en cada área o puesto de trabajo, eliminando los obstáculos que resultan de la confusión e incertidumbre respecto a la asignación de actividades en cuanto a la toma de decisiones.

El trabajo de titulación, se desarrollará en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, siendo una organización con 11 años de funcionamiento, que busca generar el trabajo autónomo entre sus integrantes, apoyando al área turística del sector Chipe - Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, cuenta con 20 socias capaces de desempeñar con responsabilidad sus funciones en beneficio de la ciudadanía y de la agrupación en general.

Siendo el diseño organizacional un conjunto de medios que maneja la organización con el objeto de dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr la coordinación efectiva, puede llevarlos a la obtención de objetivos, definiendo aspectos más estables en la organización.

El contenido que muestra la investigación se basa en la construcción de la estructura interna y puestos de trabajo en la agrupación, sean estos flexibles, con el fin de lograr excelentes resultados mediante la competitividad en las organizaciones.

En este sentido existe una relación entre cliente - socia, siendo los elementos primordiales en la asociación, adaptándose a los cambios que se presentan en el entorno y la gran demanda de mercado.

Las integrantes que componen la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre necesitan tener una guía adecuada en la estructura interna, siendo indispensable contar con un diseño organizacional para lograr los objetivos y metas propuestos.

La presente investigación refleja la importancia de cuatro capítulos, detallados a continuación:

Capítulo I, consta del marco teórico haciendo una breve descripción de las generalidades del diseño organizacional, puntos básicos, mecanismos, estrategias, proceso administrativo, entre otros, teniendo en cuenta el marco legal y referencial de la investigación.

Capítulo II, se detalla la metodología, utilizando el tipo de investigación descriptivo y de campo, se aplicó la entrevista no estructurada, se identificó la población y muestra, además, se tomó en cuenta las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo III, consta del análisis e interpretación de resultados obtenidos en el procesamiento de datos y la correcta comprobación de la hipótesis con sus respectivas fórmulas.

Capítulo IV, se detalla el diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, definiendo una estructura orgánica adecuada, presentando un modelo elegido por el investigador de acuerdo a opiniones de diversos autores.

TEMA

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, la forma de administrar organizaciones ha cambiado paulatinamente debido a la aparición de un mercado cada vez más globalizado, es así que, Ecuador cuenta con varias organizaciones eficientes y eficaces las mismas que están compuestas por una estructura jerárquica en la cual los socios buscan beneficiarse para tener un trabajo digno y justo. Según Weber M. (2008), “Cuando estas organizaciones se habían desarrollado plenamente, se caracterizaban por la especialización de tareas, un clima impersonal y racional en la organización.” (pág. 129)

La Provincia de Santa Elena, es autónoma, ya que logra promover el desarrollo humano, conservando su acervo cultural, generando bienestar social y económico, sobre la base de su desarrollo agrícola, pesquero, industrial, turístico, ambiental, de manera sustentable y sostenible con la excelente participación de los ciudadanos.

Destacando un sector turístico como es el Cantón Salinas, cuenta con varias asociaciones dedicadas a labores distintas como son: alquiler de parasoles y sillas, realizan tatuajes temporales, servicio de trenzas en el cabello, vendedores de bebidas, etc., donde sus integrantes laboran con el único objetivo de seguir fomentando el turismo en el sector, una parte destacada en una de estas área son las mujeres emprendedoras, que ejercen la labor de “estilistas trenzeras”, ellas por lo general tienen sus clientes fijos, especialmente en temporadas y los fines de semana, contando con gran cantidad de turistas.

La problemática presentada se debe a que las asociaciones dedicadas a la labor de estilistas trenzeras están integradas por personas con iniciativa propia, con el fin de laborar independientemente, es decir, no persiguen objetivos comunes, por lo tanto trabajan sin motivación alguna.

Al existir varias asociaciones, la ubicación de las mismas al momento de laborar se limita, ya que por lo general estas personas trabajan en un solo sector (Chipe - Salinas), esto es un problema para las asociaciones ya que las integrantes necesitan recorrer las playas buscando clientes para generar mayores ingresos económicos y brindar bienestar a la ciudadanía.

Así surge otro inconveniente para las integrantes de la asociación, ya que el municipio de Salinas detecto una gran necesidad en la agrupación, por lo que desea reubicarlos donde puedan laborar de manera tranquila y cómoda, sin embargo las integrantes están en desacuerdo ya que no ven un beneficio, provocando un inconveniente ya que la labor que desempeñan es buscar clientes en la playa del sector Chipe – Salinas.

Por tal razón al solo asociarse para laborar, se despreocupan por coordinar actividades dentro de la estructura interna de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, ocasionando la falta de misión, visión, objetivos, políticas, metas y creando un desinterés en las personas que integran dichas asociaciones. Por lo general no reparten el trabajo equitativamente, debido a la no participación de todas las socias al tomar una decisión.

Las circunstancias anteriores conllevan a que en las asociaciones exista un deficiente diseño organizacional, una mala coordinación de actividades internas, el no cumplimiento de la misión, visión, objetivos, valores y metas planteadas, la incorrecta toma de decisiones, la mala comunicación entre las integrantes, lo que conlleva a una escasez de planificación, desarrollo, crecimiento de las mismas y el

carecer con estos puntos ocasiona que las socias opten por retirarse y no pertenecer a la asociación.

Desde el punto de vista laboral, en la actualidad se están implementando nuevas estrategias para mantener un ambiente laboral cómodo entre las integrantes de la asociación y aprovechar sus potencialidades intelectuales; esto causa una mayor productividad, competitividad y progreso en las asociaciones del Cantón Salinas.

Frente a esta problemática han surgido varias estrategias que se pueden llevar a cabo para la solución del mismo: crear principios corporativos, establecer funciones y responsabilidades a cada integrante que compone la asociación, crear compromiso de las integrantes con la asociación, brindar capacitaciones ya que cuentan con conocimientos empíricos de la labor de estilistas trenzeras, esto se logra mediante un instrumento llamado diseño organizacional.

Debido a las opciones anteriores nace la necesidad de investigar y elaborar un diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre ubicada en el Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, teniendo en cuenta: la determinación de la estructura interna, profundizar sobre el estado de la organización mediante la participación de las integrantes, diseñar la estructura organizacional, desarrollo de los detalles, tener en cuenta el proceso administrativo como: planificación, organización, integración, dirección y control para la correcta toma de decisiones en la implementación de la nueva estructura y por último realizar la gestión del cambio para acompañar la implementación del tema de investigación, todo esto para lograr ciertos puntos básicos respecto al objeto de estudio, entre las cuales se encuentran: relación entre cliente - socia, formar actores para fomentar el liderazgo, equipo de trabajo, clima organizacional, productividad, efectividad, compromiso con la asociación, tener en cuenta un análisis del entorno externo e interno mediante la evaluación de las fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas, al tener este análisis se detectan

las necesidades para saber de qué manera incentivar a las socias que la integran, pudiendo ser flexible ante los cambios que se presentan especialmente en el ámbito laboral, además, se pueden plantear estrategias adecuadas para el cumplimiento de objetivos en la asociación.

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar un Diseño Organizacional mediante la determinación de diferentes actividades internas para la Asociación de estilistas trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, año 2013.

Objetivos Específicos

1. Analizar diversas teorías sobre el diseño organizacional, considerando actores, que permitan la comprensión y desarrollo del tema de investigación.
2. Diseñar la metodología en base a técnicas e instrumentos de investigación, que faciliten la obtención de información real y confiable.
3. Precisar los factores del diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre a través del análisis e interpretación de resultados que conduzcan a la elaboración de un adecuado trabajo de titulación.
4. Elaborar un diseño organizacional mediante la asignación de funciones y responsabilidades, que conduzcan al cumplimiento de objetivos en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

JUSTIFICACIÓN

El mundo empresarial está lleno de metas, donde uno de los mayores retos es la innovación y desarrollo organizacional, es así que los conocimientos del diseño organizacional han ido evolucionando a medida del tiempo, ya que al principio los procesos giraban en torno al funcionamiento interno de la organización y en la actualidad giran hacia el exterior de la misma, de esta manera, puede realizarse el esfuerzo coordinado que conlleve a la obtención de objetivos propuestos definiendo las relaciones y aspectos existentes más estables que tiene una organización.

En la estructura, las partes están integradas, es decir, que se relacionan de tal forma que un cambio en uno de los elementos afecta y genera cambios en los demás elementos, en las relaciones entre los mismos y en la conducta de toda la organización.

A través del diseño de la estructura organizacional se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia en la asociación.

La investigación propuesta busca, mediante la aplicación de la teoría y conceptos básicos de diseño organizacional, encontrar explicaciones a los problemas que surgen en el tema de estudio, sea en el ambiente interno y externo. Para poder realizar la investigación se procede a utilizar información primaria y secundaria, esto permitirá profundizar las diferentes teorías de la estructura de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

Para lograr el cumplimiento de objetivos del tema de investigación, se van a utilizar distintos métodos e instrumentos adecuados que permitan el correcto desarrollo de la investigación, respecto a la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, ubicada en el Cantón Salinas Provincia de Santa Elena.

Entre los distintos instrumentos de investigación podemos dar cita a tres elementos importantes: encuestas, que serán realizadas a los principales actores de la investigación, cuerpo directivo, socias y la ciudadanía, esta información será importante ya que es real, confiable y concreta, permitiendo conocer las necesidades por las que tienen que atravesar las integrantes al carecer de un diseño organizacional; entrevistas, realizada a expertos, así se podrá realizar un diagnóstico interno de los problemas que surgen en la asociación, pudiendo obtener información referente a temas requeridos en el estudio; observación, es importante ya que permite obtener información directa y clara del fenómeno de estudio, además, mediante el uso de estas técnicas de investigación se podrán definir estrategias mediante la correcta toma de decisiones respecto al problema detectado.

Es así que los resultados obtenidos de dichas investigaciones se apoyan en estas técnicas investigativas.

De acuerdo a los objetivos propuestos en el tema de investigación, se van a obtener resultados favorables los cuales permitirán elaborar un Diseño Organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre ubicada en el Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, así se podrá lograr una eficiente coordinación de ciertas actividades internas para el cumplimiento de metas y objetivos de la agrupación.

Mediante el diseño de la estructura organizacional se busca el logro de un adecuado grado de eficacia y eficiencia de los actores que integran la asociación, tales como:

- a. Cuerpo directivo: Presidenta, Vicepresidenta, Tesorera, Secretaria, Vocales.
- b. Socias que la componen.

HIPÓTESIS

Hipótesis general

Un diseño organizacional permitirá determinar las diferentes actividades internas para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, año 2013.

Hipótesis 1

La débil implementación de principios corporativos impide que las integrantes de la asociación persigan objetivos comunes.

Hipótesis 2

La no asignación de funciones y responsabilidades impide que el trabajo se fundamente en un orgánico estratégico funcional.

Hipótesis 3

La falta de capacitación en las integrantes de la asociación impide ser competitivos.

Hipótesis 4

La falta de patrones culturales tanto la cultura como el clima organizacional impide que no exista comunicación entre las integrantes que conforman la asociación.

VARIABLES

Es importante que el tema de investigación cuente con la variable dependiente y la variable independiente, estas deben poseer varias características para poder medirlas, además, indican aspectos importantes respecto al fenómeno de la investigación teniendo una relación adecuada con el planteamiento del problema.

Identificación de las Variables

Las variables son aquellas que se pueden medir, controlar y estudiar en un tema de investigación, además, son características, rasgos, cualidades, atributos que pueden variar y esta variación es susceptible de medirla.

Variable Independiente: Puede ser manipulada por el investigador y determina la presencia de otro fenómeno.

Variable Dependiente: Es un fenómeno detectado que requiere de una clara explicación.

El tema del trabajo de titulación es:

“Diseño Organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, año 2013”

Variable Independiente Diseño Organizacional

Variable dependiente Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre

Cuadro 1: Operacionalización de la Variable Independiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM (SOCIOS)	ÍTEM (POBLADORES)	INSTRUMENTOS
<p>Un diseño organizacional permitirá determinar las diferentes actividades internas para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, periodo 2012.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p><u>Diseño organizacional</u></p>	<p>El diseño organizacional es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación que faciliten la implementación de la estrategia, el flujo de procesos y la relación entre las personas y la asociación, con el fin de coordinar las actividades estructuradas para el cumplimiento de objetivos.</p>	Organizar	<ul style="list-style-type: none"> - Socios - Trabajo en equipo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Sabe usted si las funciones que ejercen como socias ayuda a organizar el trabajo dentro de la asociación? 2. ¿Considera importante el trabajo en equipo dentro de la asociación? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo califica el servicio brindado por las socias que integran la asociación? 2. ¿Cree que es importante fortalecer el trabajo en equipo dentro de una asociación? 3. ¿Cree usted que las integrantes de la asociación recuperan su inversión? 4. ¿Considera importante que las integrantes de la asociación produzcan en función de la demanda del mercado? 5. ¿Cree usted que la asociación 12 de Octubre se beneficiaría con un diseño organizacional? 6. ¿Al establecer un diseño organizacional las integrantes de la asociación podrán cumplir con las metas fijadas? 7. ¿Cuál es su diagnóstico con respecto a las acciones de las integrantes de la asociación 12 de Octubre en la realización de sus actividades? 8. ¿Será necesario que la asociación una vez estructurada orgánicamente defina responsabilidades, funciones y tareas para sus respectivas áreas? 9. ¿Considera trascendental la exhibición de los productos y su impacto en la imagen de la asociación 12 de Octubre? 10. ¿Piensa usted que la independencia de las integrantes de la asociación 12 de Octubre fue resultado de su formación como grupo debidamente organizado? 	Internet Libros Encuestas
			Mecanismos	<ul style="list-style-type: none"> - Inversión (capital propio o endeudamiento) - Producción 	<ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Considera necesario realizar una inversión para tener efectos positivos en el ámbito laboral? 4. ¿Por lo general, que tanto produce en temporadas altas? 		Libros Encuestas
			Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Finalidad (efecto principal) - Propósitos (resultado general del proyecto) 	<ol style="list-style-type: none"> 5. ¿Sabe usted cuál es el beneficio de disponer de un diseño organizacional? 6. ¿Piensa usted que la implementación de un diseño organizacional facilitará la coordinación de sus actividades? 		Internet Libros Encuestas
			Actividades	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones - Tareas 	<ol style="list-style-type: none"> 7. ¿Qué acciones usted realiza en el desarrollo de sus actividades? 8. ¿Usted como integrante de la asociación considera necesario recibir capacitaciones para que las tareas encomendadas se cumplan oportunamente? 		Encuestas
			Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Agrupación - integrantes 	<ol style="list-style-type: none"> 9. ¿Conoce usted los objetivos que se persigue como agrupación? 10. ¿Cree usted que el desempeño de sus funciones contribuye al alcance de los objetivos de la empresa? 		Internet Encuestas

Fuente: Operacionalización de la variable independiente.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Cuadro 2: Operacionalización de la Variable Dependiente

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM (SOCIOS)	ÍTEM (POBLADORES)	INSTRUMENTOS
<p>Un diseño organizacional permitirá determinar las diferentes actividades internas para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, periodo 2012.</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p><u>Asociación de estilistas trenzeras 12 de Octubre</u></p>	<p>La asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre es una organización de 11 años de funcionamiento, con una administración por procesos que busca el bienestar de sus integrantes mediante el trabajo autónomo que ejercen, con el único objetivo de apoyar al área turística del cantón Salinas.</p>	Asociación	<ul style="list-style-type: none"> - Reglamento interno - Organigrama general 	<p>11. ¿Sus derechos y obligaciones están descritos en un reglamento interno organizacional?</p> <p>12. ¿Considera importante el diseño de un organigrama para las integrantes de la asociación?</p>	<p>11. ¿Cree usted que toda organización debe disponer de un reglamento interno?</p> <p>12. ¿Considera usted que toda agrupación debidamente constituida mejoraría su estructura interna a través del diseño de un organigrama?</p>	<p>Entrevista</p> <p>Encuesta</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Toma de decisiones 	<p>13. ¿Aplica usted el liderazgo en su área de trabajo?</p> <p>14. ¿Considera importante la participación de las integrantes de la asociación para la toma de decisiones al plantear acciones correctivas?</p>	<p>13. ¿Qué calificación le asigna usted a la incidencia del liderazgo en la asociación 12 de Octubre?</p> <p>14. ¿Cree usted que para la toma de decisiones es importante la participación de todas las socias?</p>	<p>Documentos</p> <p>Encuesta</p>
			Administración	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Control 	<p>15. ¿Sabe usted si todas las actividades de la organización han sido debidamente planificadas?</p> <p>16. ¿Cómo se controla el cumplimiento de actividades y tareas en la organización?</p>	<p>15. ¿Qué importancia le da usted a la planificación de actividades?</p> <p>16. ¿Considera importante el control de actividades para que la asociación sea eficiente?</p>	<p>Documentos</p> <p>Encuesta</p>
			Procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Confección - Ventas 	<p>17. ¿En qué proceso de confección participa usted?</p> <p>18. ¿Bajo qué modalidad se realizan las ventas del producto?</p>	<p>17. ¿Al adquirir un producto de calidad, considera importante el proceso de confección?</p> <p>18. ¿Considera eficiente la imagen que brindan las integrantes al vender sus productos?</p>	<p>Documentos</p> <p>Encuesta</p>
			Trabajo autónomo	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Actividades 	<p>19. ¿Qué grado de compromiso cree usted tener con el trabajo que realiza?</p> <p>20. ¿Cuáles son las actividades que usted realiza dentro de la asociación?</p>	<p>19. ¿Considera que las actividades que realizan las integrantes de la asociación son un conjunto de acciones para el cumplimiento de las metas?</p> <p>20. ¿Considera importante que las integrantes de la asociación se capaciten para generar un alto grado de compromiso al asumir una responsabilidad?</p>	<p>Encuesta</p>

Fuente: Operacionalización de la variable dependiente.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del tema

Aplicar un diseño organizacional en una entidad se ha convertido en un factor primordial, esta modalidad se adoptó en el siglo XXI donde las primeras organizaciones creadas fueron la familia y pequeñas tribus nómadas; luego se establecieron villas permanentes, comunidades tribales, más tarde se crearon el sistema feudal y las naciones, esta evolución de las organizaciones se ha acelerado en los últimos años.

El comportamiento de las organizaciones y las diversas formas de administrarlas, han dado origen a realizar cambios creando enfoques, donde los gerentes buscan diseños estructurales que den mejor apoyo y faciliten el trabajo de los empleados en la organización, es decir, aquellos que logren eficiencia, pero que también tengan la flexibilidad necesaria para lograr el éxito en el ambiente dinámico. El desafío de los gerentes es elaborar y aplicar un diseño organizacional que permita a los empleados realizar su trabajo con eficiencia y eficacia, enfocados al objetivo organizacional.

Emplear un diseño organizacional en una entidad permite cambiar la estructura mediante un proceso que involucra decisiones sobre siete elementos claves: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización, descentralización y formalización, además, se establece una relación racional y eficiente entre recursos disponibles, relaciones internas y externas de cada una de las dependencias, para que se establezca una organización acorde a los objetivos para la cual fue creada y que permita alcanzar la visión.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Generalidades de un diseño organizacional

1.2.1.1. Concepto del diseño organizacional

El diseño organizacional es el arte de organizar el trabajo y crear mecanismos de coordinación, que faciliten la implementación de estrategias, el flujo de procesos, la relación entre personas y asociación, con el fin de coordinar actividades estructuradas para el cumplimiento de objetivos. Mintzberg H. (2007), manifiesta que:

El diseño organizacional o estructura organizacional es importante para el desarrollo adecuado de las funciones internas de una organización. La organización efectiva es aquella que logra coherencia entre sus componentes y que no cambia un elemento sin antes evaluar las consecuencias en los otros. (pág. 57)

El gran reto del diseño organizacional, es la construcción de una estructura y puestos de trabajo, flexibles, sencillos, alineados con estrategias que permiten mediante los procesos la identificación de la cultura y el nivel de evolución de la organización, logro de resultados, productividad esperada en el trabajo de la organización y en la distribución adecuada de las cargas laborales.

Las decisiones sobre el diseño organizacional con frecuencia incluyen el diagnóstico de múltiples factores, entre ellos la cultura de la organización, el poder, los comportamientos políticos y el diseño de trabajo.

El diseño organizacional es importante ya que consta de partes integradas, es decir que se relacionan de tal forma que un cambio en uno de los elementos o componentes afecta y genera cambios en los demás elementos, en las relaciones entre los mismos y en la conducta de toda la organización.

1.2.1.2. Puntos básicos para el diseño organizacional

Entre los puntos básicos de un diseño organizacional se encuentran los siguientes:

1. Todo aquello que se ha planeado se debe implementar, logrando el cumplimiento de objetivos.
2. Una relación entre cliente y trabajadores.
3. Formar líderes para fomentar el liderazgo.
4. Productividad.
5. Compromiso (socios, agrupación y valores), es decir ver a la organización como familia.
6. Saber las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización.
7. Saber entender que el recurso humano es primordial.
8. La flexibilidad y rigidez de la organización.

1.2.1.3. Factores para el diseño organizacional

Existen varios factores para un correcto diseño organizacional, entre estos:

1. Identificación de usuarios de la entidad y de las necesidades de servicio.
2. Identificación de bienes o servicios que satisfacen necesidades de la ciudadanía.
3. Diseño de procesos para la producción de bienes y servicios.
4. Identificación y conformación de áreas organizacionales que llevarán a cabo las operaciones especificando el ámbito de competencia.
5. Determinación de autoridad y su ubicación estratégica en niveles jerárquicos.
6. Definición de canales y medios de comunicación.
7. Determinación de las instancias de coordinación interna.
8. Definición de los tipos e instancias de las relaciones interinstitucionales.

9. Elaboración del manual de organización, funciones y el manual de procesos.

1.2.1.4. Organizar (factor del diseño organizacional)

Organizar es la coordinación racional de las actividades de un cierto número de personas, que quieren conseguir una finalidad, objetivo común y explícito, mediante la división del trabajo a través de una jerarquización de la autoridad y responsabilidad.

Esta etapa del proceso administrativo se basa en la obtención de eficiencia que solo es posible a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que forman parte del grupo social.

Después de establecer los objetivos a alcanzar en la etapa de organización, es necesario determinar qué medidas utilizar para lograr lo que se desea, y de esto se encarga la etapa de organización. Guzmán Valdivia I. (2008), señala:

Organizar es la coordinación de actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento de los elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines que la propia empresa persigue. (pág. 75)

Para tener una organización adecuada es necesaria la presencia y participación de todos los socios, ya que estos individuos se unen para desarrollar algo en conjunto formando un excelente equipo de trabajo.

1.2.1.5. Mecanismos del diseño organizacional

Existen cinco mecanismos que explican las maneras fundamentales en que se puede coordinar el trabajo, estos corresponden a la coordinación del trabajo, comunicación y control.

1. **Ajuste Mutuo:** Logra la coordinación del trabajo por medio de la comunicación informal. El control recae sobre quien realiza las actividades, es utilizado en organizaciones simples y complejas.
2. **Supervisión directa:** Logra la coordinación al tener una persona que toma la responsabilidad del trabajo de otras, emitiendo instrucciones para ellas y supervisando sus acciones.

Estandarizado: La coordinación es lograda antes de comenzar el trabajo, principalmente diferenciada con los otros mecanismos de la organización.

3. **Estandarización de procesos de trabajo:** Consiste en regular mediante normas escritas los contenidos del trabajo.
4. **Estandarización de producción o de resultados:** Conjunto de actividades escritas que regulan el producto final.
5. **Estandarización de destrezas o conocimientos:** Preestablece los conocimientos y habilidades que posee quien se incorpora al puesto.

Cada mecanismo de coordinación que se requiera utilizar, dependerá de las circunstancias a las que se enfrente la organización, es así, que de alguna u otra manera estos mecanismos son sustituibles entre sí.

1.2.1.6. Estrategias del diseño organizacional

Actualmente existen varias definiciones de estrategia, el autor Mintzber H. (2007), integra cinco definiciones para poder comprender mejor el concepto bajo su pensamiento y divide a las estrategias en: estrategia como plan, pauta de acción, patrón, posición y perspectiva.

La estrategia como plan, es un curso de acción conscientemente determinado, una guía para abordar una situación específica. Como plan, una estrategia también puede ser una pauta de acción, una maniobra para ganarle al competidor.

La estrategia como posición, ubica a la organización en el medio ambiente elegido o nicho; en términos económicos. Esta definición de estrategia se puede relacionar con cualquiera de las anteriores; se puede aspirar a una posición mediante un plan o una pauta de acción, como también puede ser preseleccionada y lograda, o tal vez descubierta, en razón de un patrón de comportamiento.

La estrategia como perspectiva, implica una manera particular de percibir el mundo. Es una perspectiva compartida por y entre los miembros de la organización por medio de sus intenciones y acciones bajo el ámbito “mente colectiva”; individuos unidos por afinidades de pensamiento, comportamiento o ambos.

El pensamiento de Henry Mintzberg, define al término estrategia como el patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo. Este modelo enfatiza la acción en donde la empresa tendría una estrategia aun cuando no tuviera planes definidos, incluso aunque nadie en la empresa dedique tiempo a establecer objetivos formales. (pág. 178)

Las estrategias pueden formarse, así como pueden ser formuladas, toda estrategia está conformada por una finalidad y un propósito. Una estrategia concebida puede surgir en respuesta a una situación cambiante o puede ser generada de forma deliberada.

1.2.1.7. Actividades del diseño organizacional

Actividad es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de un programa o subprograma de operación, que consiste en la ejecución de ciertos procesos o tareas (mediante la utilización de los recursos humanos, materiales, técnicos, y financieros asignados a la actividad con un costo determinado), y que queda a cargo de una entidad administrativa de nivel intermedio o bajo.

Es una categoría programática cuya producción es intermedia, y por tanto, es condición de uno o varios productos terminados.

Para que las actividades sean equitativas debe existir una correcta división del trabajo, que debe estar ligada claramente a la idea de la diferenciación de funciones, acciones o tareas. La organización puede lograr sus objetivos más fácilmente si establece diferencias con base en los tipos de tarea, localización geográfica y recursos humanos.

1.2.1.8. Objetivos del diseño organizacional

Los objetivos deben diseñarse para determinar quienes realizarán las tareas y quiénes serán los responsables de los resultados que se presenten; así se eliminarán los obstáculos que resulten ante la confusión e incertidumbre respecto a la asignación de actividades, tareas y para tender redes en cuanto a la toma de decisiones, comunicación que respondan y sirvan de apoyo a los objetivos empresariales, que conlleven al cumplimiento de los mismos. Tanto la agrupación y las integrantes de la asociación deben tener objetivos en comunes a seguir.

Los objetivos organizacionales dan a gerentes y demás miembros de la organización importantes parámetros para la acción en áreas como:

1. **Guía para la toma de decisiones:** Una parte importante en la responsabilidad de los gerentes es tomar decisiones que influyen en la operación diaria y en la existencia de la organización.
2. **Guía para la eficiencia de la organización:** Dado que la ineficiencia se convierte en un costoso desperdicio del esfuerzo humano y de los recursos, los gerentes luchan por aumentar la eficiencia de la organización cuanto sea posible.
3. **Guía para la coherencia de una organización:** El personal de una organización necesita una orientación relacionada con su trabajo.

4. **Guía para la evaluación de desempeño:** El desempeño de todo el personal que conforma una organización debe ser evaluado para medir la productividad individual y poder determinar lo que se puede hacer para aumentar sus capacidades.

1.2.1.8.1. Características de los objetivos del diseño organizacional

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

- a) **Medibles:** Deben ser mensurables, es decir, cuantitativos y estar ligados a un límite de tiempo para poder cumplirse.
- b) **Claros:** Los objetivos deben tener una definición clara y precisa, es decir, no deben prestarse a confusiones ni dejar márgenes de una inadecuada interpretación.
- c) **Alcanzables:** Deben ser posibles de alcanzar, deben estar dentro de las posibilidades de la organización, teniendo en cuenta la capacidad o recursos que ésta posea.
- d) **Desafiantes:** Deben ser realistas. Los desafiantes no deben realizar una actividad que de una u otra manera sucederá, sino algo que signifique un desafío o un reto.
- e) **Realistas:** Deben tener en cuenta las condiciones y circunstancias del entorno en donde se pretenden cumplir.
- f) **Coherentes:** Deben estar alineados y ser coherentes con otros objetivos, con la visión, misión, políticas, cultura organizacional y valores de la Organización.

1.2.1.8.2. Tipos de objetivos del diseño organizacional

Según el alcance en el tiempo, los objetivos para el diseño organizacional se definen en tres grupos: generales o largo plazo, táctico o mediano plazo y operacional o corto plazo.

- a) **Largo Plazo:** Están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados objetivos estratégicos en una organización. Estos objetivos se realizan en un periodo de 5 años y mínimo 3 años.
- b) **Mediano plazo:** Son conocidos como objetivos tácticos y se basan en función al objetivo general, ya que son objetivos formales de la organización y se fijan por áreas para lograr su propósito.
- c) **Corto plazo:** Son objetivos que se van a realizar en menos de un año, también son conocidos como objetivos individuales u objetivos operacionales, ya que son objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con la actividad que realiza en la empresa.

1.2.2. Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre

1.2.2.1. Reseña histórica de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del sector Chipipe fue fundada el 7 de noviembre del 2001, busca generar bienestar entre sus integrantes mediante el trabajo autónomo, con el único objetivo de apoyar al área turística y obtener un beneficio económico.

Las integrantes de la asociación por lo general cuentan con clientes fijos especialmente en temporadas altas y los fines de semana; ya que las playas cuentan con gran cantidad de turistas.

Estas personas se acoplan a la moda cambiante, es decir, varían en los productos que ofrecen, entre estos están:

- a) Peinados (trenzas todo el cabello y diademas).
- b) Adhieren al cabello trenzas de hilo de colores y trenzas de fibra, las mismas que llevan plumitas de colores.
- c) Presentan fotografías con muestras de peinados, así los clientes escogen el modelo que desean usar.
- d) Usan su propio material para brindar servicio de calidad, tales como: peinillas con cerdas finas, espejo, ligas para el cabello (finas y gruesas), tijera, vaselina, contenedor con agua y fijador para el cabello.

1.2.2.2. Historia de la asociación

Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas legalmente para realizar una actividad colectiva de forma estable, así todas las integrantes que la conforman se sentirán seguras de su labor.

Las características fundamentales que debe poseer una asociación, serían las siguientes:

1. Grupo de personas.
2. Objetivos y actividades comunes.
3. Funcionamiento democrático.
4. Sin ánimo de lucro.
5. Independientes.

Las asociaciones son indispensables para ejercer un control sobre la acción de gobierno municipal, para la gestión de administraciones, para educar a las comunidades en la participación y la solidaridad, para generar vida colectiva, sentimiento de pertinencia e implicación en los proyectos de los barrios o poblaciones, para que comprendan el valor de la solidaridad como el valor de lo social.

1.2.2.3. Reglamento interno de una asociación

El Reglamento Interno en una asociación es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones, políticas y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la organización.

Este reglamento debe contener a lo menos: las horas en que empieza y termina la jornada de trabajo, las personas a quienes los trabajadores deben dirigir sus reclamos, consultas y sugerencias; la forma de comprobación del cumplimiento de las normas previsionales y laborales; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, las sanciones que se puedan aplicar a las integrantes de la asociación con indicaciones de infracciones y procedimiento a seguir si se presenta un caso similar.

1.2.2.4. Organigrama general

El Organigrama general es una representación gráfica de la estructura organizacional de una agrupación en la que muestra de manera esquemática la posición de las áreas, sus líneas de autoridad, relaciones de personal, comités permanentes, líneas de comunicación y de asesoría.

A continuación distintas teorías de varios autores:

Ferrel, Hirt, Flores y Ramos (2009), el organigrama es una “representación visual de la estructura organizacional, líneas de autoridad relaciones del personal, líneas de comunicación, coordinadas entre sí.” (pág. 95)

Enrique B. Franklin (2009), el organigrama es “La representación gráfica de la estructura orgánica de una institución, en la que se muestran las relaciones que guardan entre sí los órganos que la componen.” (pág. 84)

1.2.2.4.1. Clasificación de organigramas

Basándose en las clasificaciones de organigramas planteadas por Enrique B. Franklin (en su libro "Organización de Empresas") y Elio Rafael de Zuani, (en su libro "Introducción a la Administración de Organizaciones"), se pone a consideración la siguiente clasificación de organigramas:

1. Por su naturaleza

Micro-administrativos: Corresponden a una sola organización y pueden referirse a ella en forma global, mencionando alguna de las áreas por las que está compuesta.

Macro-administrativos: Involucran a más de una organización para su correcta evolución.

Meso-administrativos: Consideran una o más organizaciones de un mismo sector, de actividad o ramo específico.

El término meso-administrativo corresponde a una convención utilizada normalmente en el sector público, aunque muchas veces también la toman en cuenta en el sector privado.

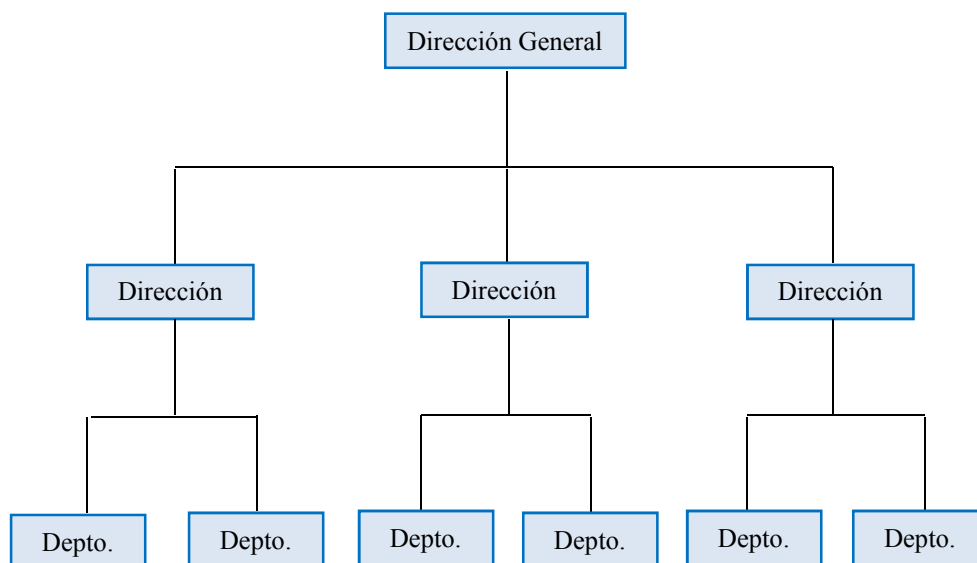
2. Por su ámbito

Generales: Este tipo de organigrama contiene información representativa de una organización hasta determinado nivel jerárquico, según su magnitud y características.

En el sector público pueden abarcar hasta el nivel de dirección general o su equivalente.

En el sector privado suelen hacerlo hasta el nivel de departamento o también en oficinas.

Gráfico 1: Organigrama general

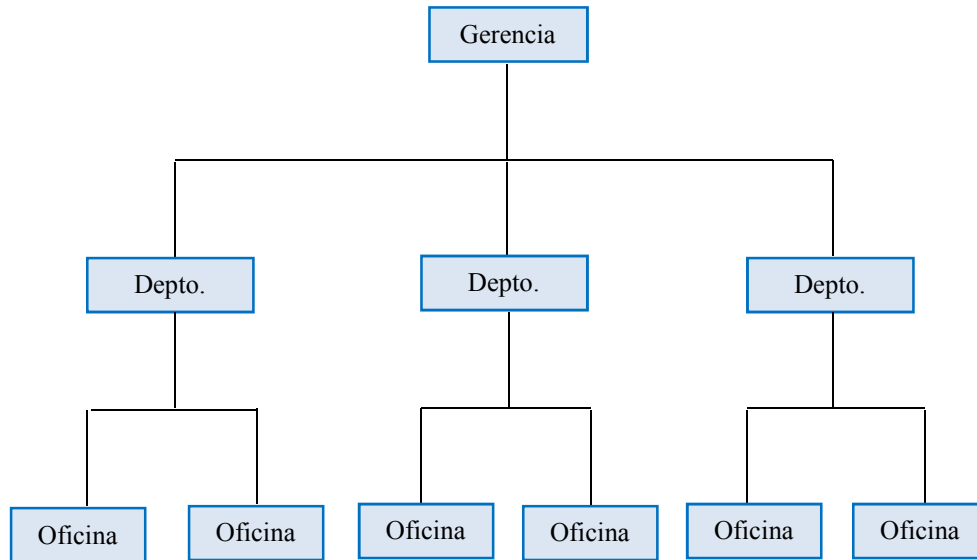


Fuente: Organización de empresas de Enríquez B. Franklin.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Específicos: Estos tipos de organigramas muestran en forma particular como está compuesta la estructura interna de un área específica de la organización, indicando departamentos adjuntos.

Gráfico 2: Organigrama específico



Fuente: Organización de empresas de Enríquez B. Franklin.
Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

3. Por su contenido

Integrales: Son representaciones gráficas de todas las unidades administrativas de una organización y sus relaciones de jerarquía o dependencia. Conviene anotar que los organigramas generales e integrales son equivalentes.

Funcionales: Incluyen las principales funciones que tienen asignadas, además de las unidades y sus interrelaciones. Este tipo de organigrama es de gran utilidad para capacitar al personal y presentar a la organización en forma general.

De puestos, plazas y unidades: Este organigrama indica el tipo de necesidades en cuanto a puestos y número de plazas existentes o necesarias para cada unidad consignada.

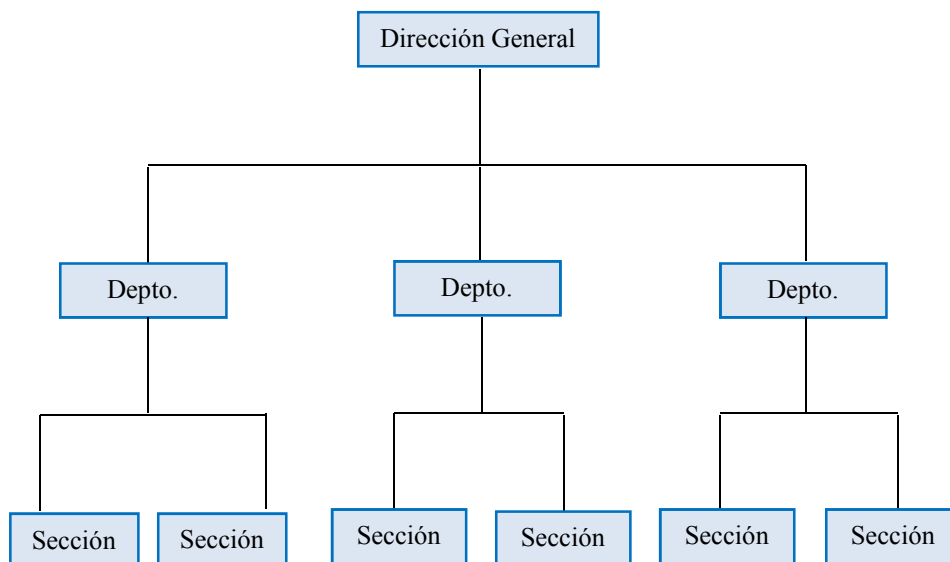
También se incluyen los nombres de personas que ocupan y hacen uso de las plazas.

4. Por su presentación y disposición gráfica

Verticales: Presentan las unidades ramificadas de arriba hacia abajo a partir del titular, en la parte superior y desagregan los diferentes niveles jerárquicos en forma escalonada.

Son los de uso más generalizado en la administración, por lo cual, los manuales de organización recomiendan su empleo.

Gráfico 3: Organigrama vertical



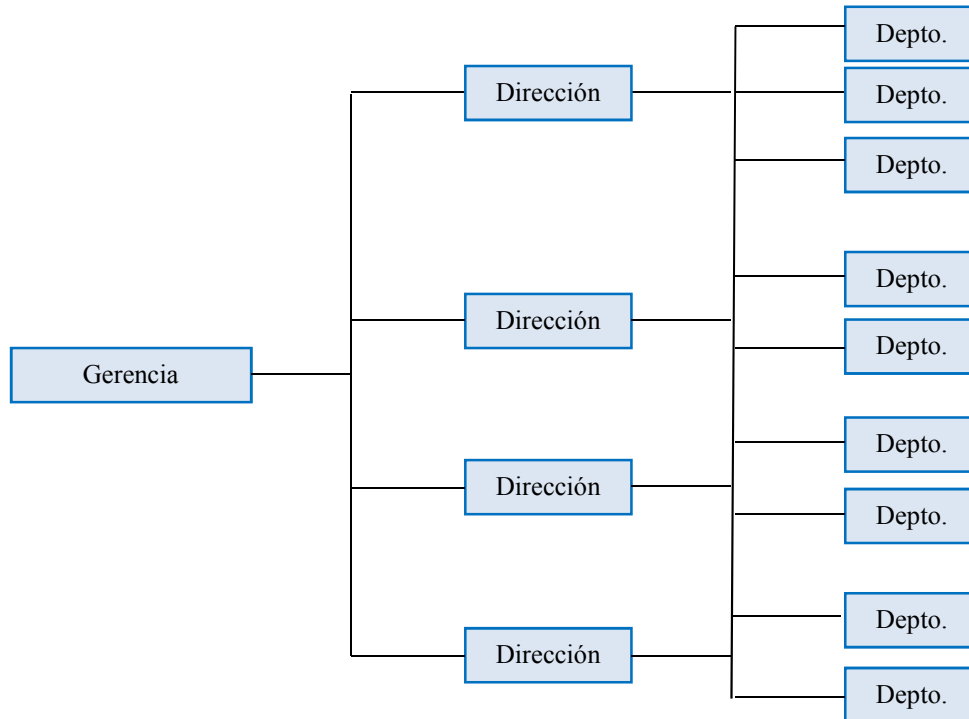
Fuente: Organización de empresas de Enríquez B. Franklin.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Horizontales: Despliegan las unidades de izquierda a derecha y colocan al titular en el extremo izquierdo.

Los niveles jerárquicos se ordenan en forma de columnas, en tanto que las relaciones entre todas las unidades se ordenan por líneas dispuestas horizontalmente.

Gráfico 4: Organigrama horizontal



Fuente: Organización de empresas de Enríquez B. Franklin.
Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

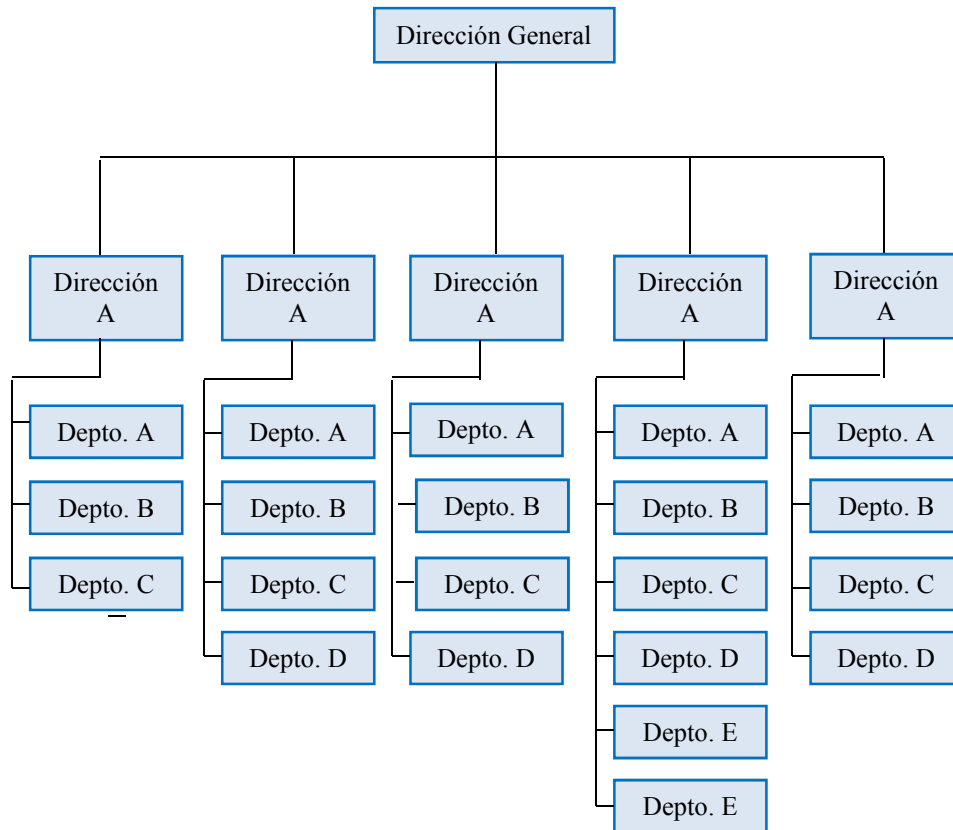
De Bloque: Son una variante de verticales y tienen la particularidad de poder integrar un mayor número de unidades en espacios más reducidos.

Por su cobertura, permiten que aparezcan unidades ubicadas en los últimos niveles jerárquicos.

Mixtos: Este tipo de organigrama, generalmente utiliza varias combinaciones verticales y horizontales para ampliar posibilidades de poder graficarlos y analizarlos.

Se recomienda utilizarlos en el caso de organizaciones con gran número de unidades en la base.

Gráfico 5: Organigrama mixto

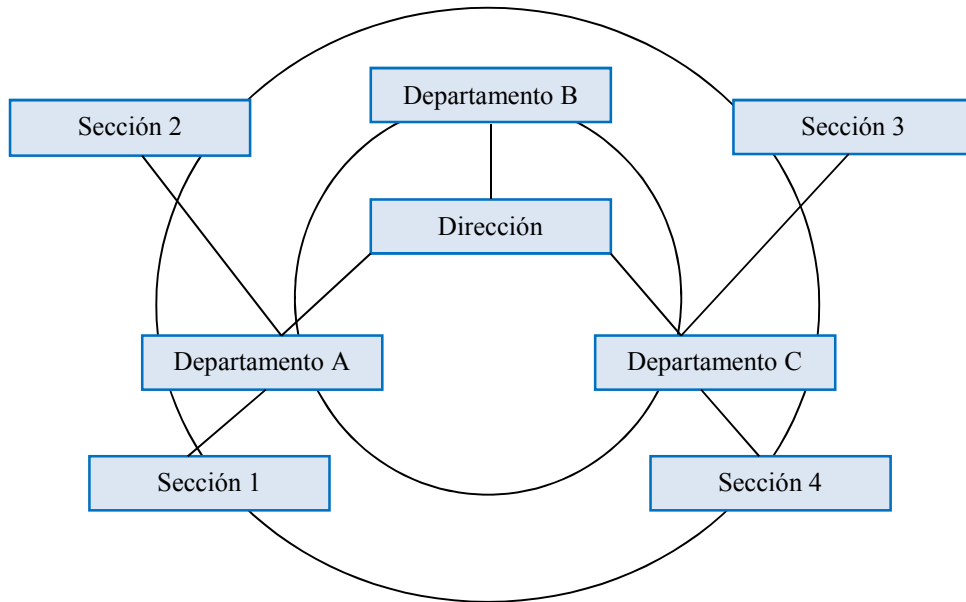


Fuente: Organización de empresas de Enríquez B. Franklin.
Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Circulares: En este tipo de diseño gráfico, la unidad organizativa de mayor jerarquía se ubica en el centro de una serie de círculos concéntricos, cada uno de los cuales representa un nivel distinto de autoridad que decrece desde el centro hacia los extremos, y el último círculo, indica el menor nivel de jerarquía de autoridad.

Las unidades similares o de igual jerarquía se ubican sobre un mismo círculo y las relaciones jerárquicas están indicadas por las líneas que suelen unir todas las figuras.

Gráfico 6: Organigrama circular



Fuente: Introducción a la adm. de Organizaciones de Elio Rafael Zuani.
Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

5. Por su finalidad

Informativo: Se denominan de este modo a los organigramas que se diseñan con el único objetivo de ser puestos a disposición de todo público, como información accesible a personas no especializadas.

Analítico: Este tipo de organigrama tiene por finalidad el análisis de determinados aspectos del comportamiento organizacional, como también de cierto tipo de información que presentada en un organigrama permite la gran ventaja de establecer una visión macro o global de la misma.

Formal: Se define como tal cuando representa el modelo de funcionamiento planificado o formal de una organización, además, cuenta con el instrumento escrito de su aprobación.

Informal: Este tipo de organigrama se considera como tal, representando su modelo planificado, no cuenta todavía con el instrumento escrito de su debida aprobación.

1.2.2.5. Organización

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos, estos sistemas pueden a su vez estar conformados por otros subsistemas relacionados que pueden cumplir funciones específicas adecuadas.

Una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

1.2.2.6. Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona o individuo posee para influir en la mente de varios integrantes o en un grupo de personas determinadas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, para el logro de metas y objetivos.

Se entiende por liderazgo, la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de trabajo.

El autor Richard L. Daft (2008), en su libro La Experiencia del Liderazgo, define el liderazgo como:

El liderazgo es la relación de influencia que ocurre entre varios líderes y sus seguidores, mediante el cual las dos partes pretenden llegar a realizar cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten mutuamente. (pág. 256)

1.2.2.6.1. Tipos de liderazgo

1. **Líder tradicional:** Es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante.
2. **Líder autócrata:** Es aquél que asume toda la responsabilidad necesaria de la toma de decisiones, además, inicia acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.
3. **Líder carismático:** Es capaz de generar entusiasmo entre las integrantes de una organización.
4. **Líder legítimo:** Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo".

Líder legítimo, es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales.

Líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

1.2.2.7. Toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental y empresarial. La toma de decisiones consiste, en elegir una opción entre las disponibles, a efectos de poder resolver un problema actual o potencial.

Es importante tomar decisiones porque mediante el empleo de un buen juicio, nos indica que un problema o situación es valorado y considerado profundamente para elegir el mejor camino a seguir según las diferentes alternativas y operaciones que se escojan, teniendo resultados favorables para la organización.

1.2.2.8. Administración

La Administración es la ciencia social y técnica encargada de la planificación, organización, integración, dirección y control de los recursos de la organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo de los fines perseguidos por toda la organización.

Según Chiavenato I. (2007), la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales." (pág. 148)

Para Robbins y Coulter (2008), la administración es la "coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente con otras personas y a través de ellas." (pág. 173)

La administración en una organización funciona mediante procesos direccionados y ejecutados por talento humano debidamente capacitado, es decir, hace referencia al proceso administrativo como: planeación, organización, integración, dirección y control.

1.2.2.9. Proceso administrativo

El proceso administrativo es un conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, las mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral.

Un proceso es una forma sistemática de hacer las cosas, además, es el hecho de que todos los gerentes de las organizaciones, sean cuales fueran sus aptitudes o habilidades personales, desempeñan ciertas actividades interrelacionadas con el propósito de alcanzar metas que desean en beneficio de su aspecto interno y de la sociedad.

1.2.2.10. Planificación

La planificación es el proceso metódico diseñado para obtener un objetivo determinado. Existen diferentes herramientas y técnicas para abordar la planificación de un proyecto de investigación, las cuales permiten definir el curso de acción a seguir, que será tomado como base durante la ejecución del mismo.

Entre conceptos de varios autores se toma en consideración la siguiente definición, Jiménez (2007), señala:

Es el proceso de selección y desarrollo del mejor curso de acción para lograr el objetivo. Implica conocer el objetivo, evaluar la situación, considerar acciones que puedan realizarse y escoger la mejor.

La planificación es un proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado, teniendo la situación actual, factores internos y externos que influyen en los objetivos. (pág. 128)

1.2.2.10.1. Elementos de la planificación

La planificación cuenta con varios elementos para poder cumplirse:

1. **Propósitos o misiones:** Se identifica la función básica de una organización o institución.
2. **Objetivos o metas:** Fines que se persiguen al desarrollar actividades de una u otra índole, tratando de cumplir lo propuesto para la organización.
3. **Políticas:** Son enunciados o criterios generales que orientan o encausan el pensamiento en la toma de decisiones.
4. **Estrategias:** Determinación de objetivos básicos a largo plazo de una organización y la asignación de recursos necesarios para su cumplimiento.

5. **Procedimientos:** Son planes por medio de los cuales se establece un método para el manejo de actividades futuras.
6. **Reglas:** Se exponen acciones o prohibiciones específicas a las cuales hay que regirse.
7. **Programas:** Conjunto de metas, políticas, reglas y asignaciones que hay que llevarlas a efecto.
8. **Presupuestos:** Resultados expresados en números.

1.2.2.10.2. Tipos de planes

Cada organización utiliza diversos tipos de planes, entre los más destacados están:

1. **Planes estratégicos.-** Son generalmente utilizados por los mandos superiores.
2. **Planes tácticos o fundamentales.-** Son planes o herramientas que se utilizan en las áreas funcionales, de acuerdo a la estructura o departamentos de la organización.
3. **Planes operativos.-** Facilitan el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la planeación táctica, se ejecuta en los últimos mandos jerárquicos de la organización.

1.2.2.11. Organización

La organización es el proceso de disponer, destinar el trabajo, autoridad y recursos entre los miembros de una organización en una forma tal que pueda lograr los objetivos de manera eficiente.

1.2.2.11.1. Funciones de la organización

Existen diversas funciones para llevar a cabo la organización, entre ellas:

1. La **identificación** y **clasificación** de actividades que han sido requeridas.
2. La **agrupación** de actividades para el cumplimiento de objetivos.
3. La **asignación** de cada grupo de actividades a un administrador dotado de la autoridad necesaria para supervisarlos.

1.2.2.11.2. Jerarquías de la organización

Fijar la autoridad y responsabilidad correspondiente a cada nivel que existe dentro de una organización.

1.2.2.11.3. Puestos de la organización

Los puestos de una organización son las obligaciones y requisitos que tienen en concreto cada unidad de trabajo susceptible para ser desempeñada por una persona.

Los puestos de una organización se reflejan mediante varias estructuras:

1. **Lineal o vertical.**- Representada por un diagrama lineal o vertical, donde la jerarquía está de forma descendente de los mandos superiores hacia los inferiores.
2. **Comités.**- Tienen autoridad y responsabilidad compartida, existe una comisión financiera que generalmente es utilizada por las cooperativas.

3. **Estructura matricial.-** Esta estructura es utilizada generalmente cuando los miembros de la organización obedecen a dos jefes en común.
4. **Manuales organizacionales.-** Se refiere a instrumentos metodológicos de la técnica administrativa, es decir, los medios de acción prácticos por excelencia, los mismos que ayudan al proceso administrativo.

1.2.2.12. Integración

La integración consiste en los procedimientos para dotar al organismo social de todos aquellos elementos, tanto humanos como materiales, que la mecánica administrativa señala como necesarios para su más eficaz funcionamiento, escogiéndolos, introduciéndolos, articulándolos, y buscando su mejor desarrollo.

La integración se realiza mediante la identificación de requerimientos de fuerza de trabajo, inventario de personas, reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carrera, compensación y capacitación o desarrollo, tanto de candidatos como de empleados que la integran a fin de que puedan cumplir sus tareas u obligaciones de manera eficaz y eficiente.

1.2.2.12.1. Elementos de la integración

Entre los elementos de la integración están:

1. **Reclutamiento y Selección:** Es proceso para elegir entre varios candidatos, a la persona más indicada para ocupar un puesto.
2. **Introducción / Inclusión, Entrenamiento / capacitación:** Es la mejor manera para lograr que los nuevos elementos se articulen lo más rápidamente que sea posible al organismo social.

3. **Desarrollo:** Es un método sistemático integrado que se realiza a través de la capacitación, adiestramiento, formación del personal para elevar la eficacia de personas y de la organización.

1.2.2.13. Dirección

Dirección es impulsar, coordinar y vigilar las acciones de cada integrante de un organismo social, con el fin de que el conjunto de todos realice del modo más eficaz los planes señalados.

Es el hecho de influir en los individuos para que contribuyan a favor del cumplimiento de las metas organizacionales y grupales; por lo tanto, tiene que ver fundamentalmente con los que integran una organización.

1.2.2.13.1. Elementos de la dirección

Existen varios elementos de la dirección, tales como:

1. **Autoridad y mando:** Su elemento principal, es la dirección o liderazgo, arte o proceso de influir en las personas.
2. **Delegación:** Este elemento de la dirección es importante ya que es la forma técnica para comunicar a los subordinados la facultad de decidir sin perder el control de lo que se ejecuta.
3. **Comunicación:** Índica la transmisión de información correcta de un emisor a un receptor.
4. **Supervisión:** Realizar un seguimiento para saber si las actividades se realizan tal como estaban planeadas.

1.2.2.14. Control

Consiste en el establecimiento de sistemas que permite medir los resultados actuales y pasados, en relación con los esperados con el fin de saber si se ha obtenido lo que se esperaba, a fin de corregir y mejorar, además, para formular nuevos planes, el administrador debe cerciorarse de que las acciones de los miembros de la organización la lleven a la obtención de sus metas, consistiendo en medir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se apeguen a los planes.

1.2.2.14.1. Elementos del control

El control consta de tres elementos importantes:

- 1. Establecimiento de normas:** Son puntos para que los administradores puedan saber cómo marchan las cosas en su organización.
- 2. Medición del desempeño:** La medición del desempeño debe realizarse con fundamento en la previsión a fin de que las desviaciones puedan detectarse antes de que puedan ocurrir y evitarse mediante las correcciones o acciones apropiadas.
- 3. Corrección de las variaciones respecto a normas y planes:** Es el punto principal del control, ya que este puede concebirse como parte del sistema total de la administración y ponerse en relación con todas las funciones administrativas.

1.2.2.15. Fases del proceso administrativo

Se compone por dos fases que son: La mecánica y la dinámica.

1. **La fase mecánica:** Es la parte teórica del proceso administrativo, en la que se establece lo que se debe hacer, es decir, se dirige siempre hacia el futuro, dividiéndose en tres partes fundamentales: previsión, planeación y organización.
2. **La fase dinámica:** Se refiere como manejar de hecho el organismo social y se divide en: control, dirección e integración.

1.2.2.16. Trabajo autónomo

El trabajo autónomo se realiza al asumir una actividad económica, de forma habitual, personal y directa a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas para llevar a cabo su actividad. El compromiso laboral se identifica en las organizaciones y en el trabajo autónomo, así mismo, se refiere al vínculo de lealtad o membrecía por el cual el trabajador desea permanecer en ellas, debido a su motivación implícita. El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional, con ello su contribución personal al éxito.

Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias que vistas reflejan el aspecto clave de salud de la organización.

1.3. Fundamentación legal

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre constituida al amparo de la legislación vigente se registró por los estatutos de la asociación aprobados y fundados con fecha 7 de noviembre del 2001, según acuerdo ministerial 6157, por el presente reglamento de régimen interno y por todas aquellas normas que establezca la reglamentación que le sea de aplicación según las leyes. El presente reglamento desarrolla los contenidos expresados en los estatutos de la asociación y en ningún caso podrá ir contra la filosofía.

Las integrantes de la asociación son personas mayores de 20 años y menores de 45 años.

Según el Capítulo I, de la ASOCIACIÓN EN GENERAL del régimen interno de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, detalla:

Artículo 3. Constitución de las asociaciones

La Libertad de asociación se ejercitará jurídicamente mediante acta en que conste el propósito de varias personas naturales que con capacidad de obrar, acuerden voluntariamente servir un determinado y lícito según sus estatutos.

Los estatutos, además de las condiciones lícitas establecidas, regulan los siguientes extremos:

1. Denominación, que no podrá ser idéntica a la de otras asociaciones ya registradas, ni tan semejante que pueda inducir a confusiones.
2. Fines determinados que se proponen.
3. Domicilio principal y en su cargo otros locales de la asociación.
4. Ámbito territorial de acción previsto para la actividad.
5. Órganos directivos y forma de administración.
6. Procedimiento de admisión y pérdida de la calidad de socia.
7. Derechos y deberes del mismo.
8. Patrimonio fundacional, recursos económicos previstos y límites del presupuesto anual.
9. Aplicación que haya de darse al patrimonio social en caso de disolución.

Según el Capítulo III, de los DEBERES Y DERECHOS DE LOS SOCIOS del régimen interno de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, detalla lo siguiente:

Artículo 9. Los socios tendrán los siguientes derechos en la asociación:

- a) Participar en las actividades y actos sociales de la asociación.
- b) Asistir con voz y voto a las Asambleas generales.
- c) Elegir y ser elegido.
- d) Poseer un ejemplar de los estatutos y del presente reglamento desde su ingreso en la asociación.
- e) Tener el conocimiento oportuno de los acuerdos adoptados por los órganos de la asociación.
- f) Solicitar, mediante petición razonada, el acceso a la documentación interna de la asociación.

COOTAD (Código Orgánico de Ordenamiento territorial autonomía y descentralización)

Artículo 430. Es competencia municipal, ordenar, delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas.

- a) Las asociaciones serán responsables por los incumplimientos a las normas, regulaciones y uso de las playas por parte de los asociados.
- b) Deberán portar su credencial para el estricto control administrativo.
- c) Se sancionarán mediante las ordenanzas vigentes y estatutos de cada asociación.

Según el Capítulo IV, de la PÉRDIDA DE LA CALIDAD DEL SOCIO del régimen interno de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, detalla lo siguiente:

Artículo 12. Los socios podrán ser dados de baja en la asociación por alguna de las siguientes causas:

- a) Cuando exista incumplimiento grave de los estatutos y del presente reglamento, a criterio de la Junta Directiva.
- b) Cuando el socio impida deliberadamente el cumplimiento de los fines de la asociación.
- c) Cuando su conducta vaya contra los principios sociales o dañen gravemente la imagen de la asociación.
- d) Cuando deje de asistir injustificadamente a más de 3 reuniones con los directivos.

En cualquier caso, los expedientes de expulsión deberán ser tratados por un Comité de Conflictos creado al efecto que estará compuesto por dos miembros de la Junta Directiva, la Presidenta de la Asociación y dos socias elegidas por sorteo, actuando una de ellas como instructora, y garantizando la audiencia a la interesada.

La Asamblea General será la encargada de ratificar o denegar el informe realizado por la Comisión, siendo necesario en todo caso al apoyo de 2 o 3 de las socias presentes para que se apruebe la moción de expulsión.

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre dentro de su estructura interna cuenta con políticas, reglas, reglamentos, sanciones, etc., las que son conocidas por sus integrantes, pero no están escritas en un libro para mayor responsabilidad.

Debido al inconveniente anterior, realizando varios estudios al ver cómo funciona de manera interna, se tomó la decisión de estructurarla teniendo como información base, su constitución legal, la cantidad de socias con las que cuenta, ubicación geográfica, que tipo de servicio brinda y los problemas por los que actualmente atraviesan, de esta forma se podrá diseñar una correcta estructura organizacional.

1.4. Marco referencial

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, es una agrupación conformada por mujeres emprendedoras que decidieron asociarse para obtener beneficios en común, brindan un servicio de calidad hacia sus clientes, poniendo en práctica todo lo aprendido durante varios años de experiencia. La asociación tiene 11 años de funcionamiento y está legalmente constituida.

Aunque tiene problemas en su estructura esta asociación se destaca ya que cuenta con información empírica que es útil en el proceso de recolección de información, además la experiencia en realizar trenzas en hilo, fibra y cabello, es de vital importancia, ya que el cliente busca calidad en el servicio. Al tener en cuenta su aspecto interno, es necesario realizar un diseño organizacional, para laborar de manera competitiva.

Teniendo un análisis de su estructura se decidió mediante la presente tesis, aplicar un diseño organizacional que ayude en los procesos que giran en torno al funcionamiento interno ocasionando excelentes resultados, además, se puede dividir el trabajo en diferentes tareas y lograr su coordinación efectiva, puede realizarse el esfuerzo coordinado que lleve a la obtención de objetivos, definiendo las relaciones y aspectos más estables de la organización.

Al crear un diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, se puede efectuar cambios en razón a las funciones, líneas de mando, departamentos, normativas y estilos gerenciales de la toma de decisión, con el objetivo de dar respuestas a situaciones históricas concretas logrando ser líder entre la competencia. Al escoger esta asociación estamos generando bienestar para la población ya que teniendo un reglamento a seguir las integrantes podrán tener una guía y poner en práctica lo fundamental, además, puede seguir fomentando el turismo debido a la experiencia que poseen cada una de las socias.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología es el instrumento que enlaza el sujeto con el objeto de la investigación, hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados científicos. Sin la metodología es casi imposible llegar a la lógica que conduce al conocimiento científico, no debe llamarse metodología a cualquier procedimiento, ya que es un concepto que en la gran mayoría de los casos resulta demasiado amplio, siendo preferible hacer uso del término método.

Hans L. (2007), afirma: “es el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba hipótesis e instrumentos de trabajo investigados”.

En el trabajo de titulación se consideró la metodología de la investigación, debido a que es un elemento principal, necesario y primordial en la ciencia, ya que sin él no sería fácil demostrar si el argumento que se está elaborando tiene validez o no la tiene.

2.1. Diseño de la investigación

El presente tema de investigación se desarrolló considerando el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo.

El **enfoque cuantitativo**, es aquel que permite examinar los datos de manera numérica. Hurtado y Toro (2007), consideran:

La investigación cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos. (pág. 142)

El enfoque cuantitativo fue utilizado en los elementos del problema de investigación para que exista una relación lineal, es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación, que sea posible definirlos, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

Entre las características más importantes del método cuantitativo se consideran las siguientes:

- a) Son parte de la teoría positivista.
- b) Utiliza el método hipotético – deductivo.
- c) Utiliza pruebas objetivas (test, encuesta, entrevista, etc.).
- d) Se utiliza en muestras grandes y representativas.
- e) Utiliza la medición objetiva de variables.
- f) En el análisis de datos utiliza las técnicas estadísticas.
- g) Es nomotética, es decir, puede formular leyes o generalizaciones.
- h) Aplican a las ciencias sociales los mismos métodos que a las ciencias naturales.
- i) Utiliza técnicas e instrumentos de investigación.
- j) Los estudios descriptivos, exploratorios, históricos, de causalidad, experimentales, analíticos, son parte de la investigación cuantitativa.

El **enfoque cualitativo**, tiene por objetivo la descripción de cualidades de un fenómeno, no se trata de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible. Según Taylor y Bodgan (2007), considera:

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. Su estrategia intenta conocer los hechos, procesos, estructuras y personas en su totalidad y no a través de la medición de algunos de sus elementos. (pág. 81)

Existen varias características del enfoque cualitativo, a continuación se detallan:

- a) Estudio de las variables en su conjunto.
- b) Utiliza el método inductivo – deductivo.
- c) Es subjetiva, considera muestras pequeñas no probabilísticas.
- d) No prueba teorías, genera teorías e hipótesis.
- e) No utiliza hipótesis, genera interrogantes a responder.
- f) Le interesa la interpretación del fenómeno de estudio.
- g) Comparte los hechos o fenómenos viviendo sus experiencias.
- h) Considera aspectos particulares por ello se la conoce como ideográfica.
- i) Evidencias documentales, las cuales se constituyen en el trabajo de campo.

El enfoque cualitativo se lo utilizó en el tema de investigación ya que permite dar facilidad al análisis interpretativo, mediante las cualidades detectadas para una correcta conclusión.

2.2. Modalidad de la investigación

La modalidad que se utilizó, es de proyecto factible, según Manual de tesis de grado, especialización, maestrías, doctorados (2007), considera:

Proyecto factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos, necesidades de organizaciones o grupos sociales que pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo de tipo documental y de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. (pág. 174)

Arias (2008) señala:

Proyecto factible se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización. (pág. 96)

El proyecto factible hizo referencia a la elaboración de una propuesta viable, destinada a atender necesidades específicas a partir de un diagnóstico.

Mediante este estudio, luego de investigar se planteó acciones correctivas, que van a permitir la elaboración de un diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas, por tal razón se consideró la investigación bibliográfica y de campo, para poder plantear estrategias y dar solución al problema.

2.3. Tipos de la investigación

Para que el presente trabajo logre un efecto claro es ineludible emplear algún tipo de investigación que ayude a optimizar el estudio puesto que nos permite instituir contacto con la realidad a fin de que la conozcamos mejor, la finalidad de esta radica en exponer nuevas proposiciones o transformar las existentes.

Existen diversos tipos de investigación según la fuente de información, para lo cual se consideró como parte fundamental dos de ellos, los cuales son de mucha utilidad para la propuesta:

a) Investigación Bibliográfica o documental

Proporciona el conocimiento de las investigaciones ya existentes, teorías, hipótesis, experimentos, resultados, instrumentos y técnicas usadas acerca del

tema o problema que el investigador se propone investigar o resolver. Según Rodríguez Campos I. (2006), en su libro de investigación documental, indica:

La investigación bibliográfica o documental es una amplia búsqueda de información sobre una cuestión determinada, que debe realizarse de un modo sistemático, pero no analiza los problemas que esto implica. Es el proceso de búsqueda de información en documentos para determinar el conocimiento en un área particular. (pág. 124)

En el tema de investigación se hizo presente la investigación bibliográfica o documental ya que se utilizaron fuentes primarias y secundarias, es decir, el trabajo se apoya en la consulta de documentos que conciernen a diseños organizacionales y asociaciones en general.

b) Investigación de Campo

Es el análisis sistemático de problemas en realidad, con el propósito de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de la investigación. La investigación de campo se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad. Azar G. (2007). Manifiesta que la investigación de campo:

La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular. (pág. 146)

Con respecto a esta modalidad de investigación se utilizó la encuesta, la cual nos permite la recolección de información para el proyecto a ejecutar.

Encuesta.- Es de suma importancia ya que es un instrumento preferente en el desarrollo de una investigación, además, es una técnica ampliamente aplicada de

carácter cualitativa y cuantitativa.

El presente trabajo está enmarcado dentro de un diseño de campo con una modalidad descriptiva, ya que mediante la investigación de campo se puede recopilar información detallada y clara, además mediante el uso de la encuesta a los diferentes actores de la investigación (Presidenta, Pobladores y Socias) se podrá saber si la asociación cuenta o no con un diseño organizacional y que necesidades desean satisfacer.

2.4. Métodos de la investigación

Los métodos de investigación son un orden que debe imponer a los diferentes procesos necesarios para lograr un fin determinado o resultados, es decir, es una serie de pasos sucesivos los cuales conducen a una meta, los métodos no se inventan, dependen del objeto de investigación.

En el presente estudio se utilizaron métodos de investigación, siendo las vías necesarias que nos conducen a la búsqueda de información, recolección de información y plantear acciones, así se podrá llegar a una correcta conclusión.

2.4.1. Clases de métodos de investigación

Para el desarrollo de la investigación, se emplearon los siguientes métodos:

1. Método deductivo

Este método de investigación consiste en encontrar principios desconocidos, a partir de los conocidos, además, se inicia con el análisis de leyes, principios, entre otros de la aplicación universal, para comprobar la validez y poder aplicar soluciones o acciones particulares.

En el proceso de investigación se aplicó el método de la deducción en función de varios documentos brindados por las integrantes que componen la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre el mismo que se concluye con hechos específicos.

2. Método histórico

Este método está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en la sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de la investigación, se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante el uso del método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condición en los diferentes períodos de la historia.

Mediante el uso del método histórico se pudo conocer en profundidad la reseña histórica, antecedentes y evolución de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

3. Método sintético

Este método es un proceso mediante el cual se relacionan hechos aparentemente aislados y se fórmula una teoría que unifica los diversos elementos, es decir, integra los componentes dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad.

El método sintético fue de vital importancia para realizar el correcto planteamiento de la hipótesis, ya que así el investigador sintetizó varias acciones en su imaginación las cuales permitieron establecer una clara explicación para en su momento someterla a una prueba, obteniendo resultados favorables en beneficio de la asociación.

4. Método analítico

El método analítico permite distinguir los elementos de un fenómeno y se procede a revisar cada uno de ellos por separado, es decir, consiste en la extracción de las partes importantes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado.

La aplicación del método analítico en el tema de investigación fue fundamental ya que permitió realizar una correcta interpretación de los documentos que en su momento fueron consultados.

2.5. Técnicas de la investigación

El éxito de la investigación dependió de la calidad de la información que se adquirió, tanto de fuentes primarias como secundarias así como del procesamiento y presentación de la información. La aplicación de estas técnicas permitió dar facilidad al procesamiento de la información en la investigación.

Mediante la investigación señalada se aplicaron dos técnicas de recopilación de datos tales como las entrevistas y encuestas, entre las cuales la más destacada para el desarrollo del trabajo de investigación fue:

a. Entrevista no estructurada

Esta técnica de investigación se la realizó a la presidenta de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, ubicada en el Cantón Salinas, en la cual se realizaron conversaciones de formas abiertas sobre el desarrollo de la asociación y de cómo funciona su estructura interna, este tipo de investigación se la realizó por la falta de tiempo del entrevistado, pero así mismo se pudo recolectar información clara para tener base de lo que se va a ejecutar.

La entrevista no estructurada es aquella en la que se trabaja con preguntas abiertas, sin un orden preestablecido, adquiriendo características de conversación, esta técnica consiste en realizar preguntas de acuerdo a las respuestas que vayan surgiendo durante la entrevista.

Además, se caracteriza por su flexibilidad ya que en ella solo se determinan previamente los temas que se van a tratar con el entrevistado.

Según Paredes G., Wilson G. (2009) considera:

La entrevista no estructurada es muy útil en estudios descriptivos, y en la fase del diseño de la investigación; es adaptable y susceptible de aplicarse a toda clase de sujetos y de situaciones; permite profundizar en el tema de investigación, requiere de tiempo y de personal de experiencia para poder obtener información y conocimiento del mismo, teniendo en cuenta que al utilizar esta entrevista se puede dificultar el tratamiento original de la información. (pág. 85)

2.6. Instrumentos de la investigación

En función de las necesidades y objetivos planteados, se diseñó una encuesta para la obtención de información concreta y real de 20 socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, a través de este instrumento se constató si están en total acuerdo establecer un diseño organizacional, el cual permitirá que sus actividades estén claramente establecidas, que cuenten con una estructura adecuada para el buen manejo de sus funciones.

La aplicación de la técnica de encuesta se la realizó mediante el diseño y modelo de un cuestionario, es decir, se diseñaron dos modelos de cuestionarios: para las socias que integran la asociación y la población del Cantón Salinas, ya que así se podrá conocer si están satisfechos con el servicio brindado por las socias, si necesitan de una estructura organizacional y en que pueden mejorar.

2.7. Población y Muestra

2.7.1. Población

La población para el estudio de la investigación es un conjunto de unidades individuales de la misma clase compuesto por personas o cosas, limitadas por el estudio que tienen ciertas características similares y sobre las cuales realiza un análisis.

Azar G., (2007) opina acerca de la población:

La población en un tema de investigación, se define como el universo o la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. (pág. 112)

Levin & Rubin (2007), “Una población es un conjunto de todos los elementos que se están estudiando, acerca de los cuales se sacan conclusiones”. (pág. 93)

El tamaño de la población para el estudio de la investigación está conformado por veinte (20) socias que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, entre las cuales están miembros que conforman la directiva e integrantes en general.

A continuación se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 3 : Población - Socios (Asociación)

POBLACIÓN	Nº
Socios (Miembros de la directiva e integrantes)	20
TOTAL	20

Fuente: Actas constitutivas de la Asoc. 12 de Octubre.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

En el tamaño de la población también se hace referencia a la ciudadanía de Salinas, conformada por sesenta y ocho mil seiscientos setenta y cinco (68.675) habitantes, según datos oficiales del INEC (VII Censo de Población y VI de Vivienda), realizado el domingo 28 de noviembre del 2010.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Población – Ciudadanía (Salinas)

POBLACIÓN	Nº
Ciudadanía de Salinas	68.675
TOTAL	68.675

Fuente: INEC.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

2.7.2. Muestra

La muestra es la parte representativa que determina la problemática, es capaz de generar datos para identificar las fallas dentro del proceso. Según Tamayo T. (2007), afirma: muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico". (pág. 84)

Existen diferentes tipos de muestra, pueden dividirse en dos grandes grupos:

- a) Muestra probabilística
- b) Muestra no probabilística

Existe una gran diferencia entre estos tipos de muestra, es decir, la muestra probabilística, es considerada aquella que tiene la misma posibilidad de ser elegida y la muestra no probabilística se identifica por las características de la investigación.

a) Muestra probabilística

Es aquella que se fundamenta en el principio de equiprobabilidad, es decir, aquello en los que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para formar parte de una muestra.

Las muestras probabilísticas son:

1. **Muestras aleatorias simples:** Estas muestras aleatorias simples se eligen al azar entre la totalidad del universo o población, sin tener consideraciones de alguna clase, además, se utilizan en investigaciones estadísticas.
2. **Muestras sistemáticas:** Esta muestra es utilizada cuando la población es de gran tamaño o esta puede extenderse a través del tiempo.
3. **Muestras estratificadas:** Este tipo de muestra consiste en la división previa de la población de estudio en grupos que se suponen homogéneos con respecto a alguna característica de las que se van a estudiar, es decir, son las muestras tomadas de los diversos estratos en que se ha dividido previamente al universo o población.
4. **Muestras por conglomerado:** Este tipo de muestra se utiliza cuando la población se encuentra dividida de manera natural en grupos que se supone que contienen toda la variabilidad de la población.

b) Muestra no probabilística

La muestra no probabilística no garantizan la representatividad de la muestra y por lo tanto no permiten realizar estimaciones inferenciales sobre la población, además, se seleccionan en base a criterios subjetivos que posee el investigador.

Entre las muestras no probabilísticas tenemos:

1. **Muestras por cuotas:** Este tipo de muestra es la técnica más difundida sobre estudios de mercados y sondeos de opinión, se sienta generalmente sobre la base de un buen conocimiento de los estratos de individuos más representativos para los fines de la investigación.

Se refieren a muestras tomadas después de que se han agrupado los miembros del universo en grupos o categorías, siguiendo criterios del investigador.

2. **Muestras por conveniencia:** Esta muestra por conveniencia se caracteriza principalmente por el esfuerzo deliberado de poder obtener muestras representativas mediante la inclusión en la muestra de grupos supuestamente típicos.

3. **Muestras por criterio:** También son conocidas como muestras sesgadas o de juicio.

Estas muestras se escogen por las características propias de la investigación y la dispersión de datos, según lo que le parece conveniente.

El trabajo de titulación se orienta al tipo de muestra probabilística, haciendo uso de la muestra aleatoria simple, debido a que este tipo de muestra se toma al azar del total de la población, sin consideración de alguna clase, de esta forma los individuos involucrados pueden dar su criterio en lo que respecta al diseño organizacional de la asociación, así se podría estructurar funciones dentro de la misma.

A continuación, se presentan los cuadros que presentan el total de la muestra, tanto de socios como la ciudadanía:

Cuadro 5: Muestra – Socios (Asociación)

MUESTRA	Nº
Socios (Miembros de la directiva e integrantes)	20
TOTAL	20

Fuente: Actas constitutivas de la Asoc. 12 de Octubre.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Cuadro 6: Muestra – Ciudadanía (Salinas)

MUESTRA	Nº
Ciudadanía de Salinas	68.675
TOTAL	68.675

Fuente: INEC.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

2.7.2.1. Determinación del tamaño de la muestra

El cálculo para determinar el tamaño de la muestra se estableció en función de la siguiente fórmula, la misma que cuenta con varios atributos para así poderla estudiar:

Fórmula:

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

A continuación, se detalla el significado de la fórmula para poder determinar el tamaño de la muestra.

1. Tamaño de la muestra (n)

Índica el número de sujetos extraídos de la población, para que los datos obtenidos sean representativos en la obtención de información.

2. Probabilidad de éxito (P)

Probabilidad de que exista el evento, es decir, que se cumpla la hipótesis, en función del investigador.

3. Probabilidad de fracaso (Q)

Probabilidad de que no exista el evento, es decir, que no se cumpla la hipótesis, en función del investigador.

4. Nivel de confianza (Z^2)

Margen de confiabilidad o valor de confianza, este depende de la seguridad del tema de investigación.

5. Margen de error (e)

El margen de error es determinado por el investigador en función del problema de investigación, se calcula en porcentajes y se divide para 100.

6. Tamaño de la población (N)

El tamaño de la población es el grupo formado por personas que poseen características similares, formando el universo para la investigación.

2.7.2.2. Cálculo de la fórmula para establecer el número correcto de las personas a encuestar (Socios que integran la asociación)

Fórmula:

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

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.95 * 0.05 * 20}{(0.05)^2(20 - 1) + (1.96)^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.95 * 0.05 * 20}{(0.0025)(19) + 3.8416 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = \frac{3.64952}{0.0475 + 0.182476}$$

$$n = \frac{3.64952}{0.229976}$$

$$n = 15.86913417$$

$$n = 16$$

Al aplicar la fórmula para el cálculo de la muestra se obtuvo el dato real de las personas a encuestar, teniendo como resultado un total de dieciséis (16) socias que integran la asociación, de las cuales se realizó la prueba piloto a cuatro (4) integrantes.

Cuadro 7: Resumen de datos (Tamaño de muestra - Socios)

SÍMBOLO	DETALLE	VALOR
n	Tamaño de la muestra	16
P	Probabilidad de éxito	0.95
Q	Probabilidad de fracaso	0.05
Z²	Nivel de confianza	1.96
e	Margen de error	0.05
N	Tamaño de la población	20

Fuente: Datos del tamaño de muestra para socios.
 Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

2.7.2.3. Cálculo de la fórmula para establecer el número correcto de las personas a encuestar (Ciudadanía del Cantón Salinas)

Fórmula:

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

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.95 * 0.05 * 68675}{(0.05)^2(68675 - 1) + (1.96)^2 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = \frac{3.8416 * 0.95 * 0.05 * 68675}{(0.0025)(68674) + 3.8416 * 0.95 * 0.05}$$

$$n = \frac{12531.5393}{171.685 + 0.182476}$$

$$n = \frac{12531.5393}{171.867476}$$

$$n = 72.91396599$$

$$n = 73$$

Al aplicar la fórmula para el cálculo de la muestra se obtuvo el dato real de las personas a encuestar, teniendo como resultado un total de setenta y tres (73) ciudadanos del Cantón Salinas, de las cuáles se realizó la prueba piloto a cuatro (4) ciudadanos.

Cuadro 8: Resumen de datos (Tamaño de muestra - Ciudadanía del Cantón Salinas)

SÍMBOLO	DETALLE	VALOR
n	Tamaño de la muestra	73
P	Probabilidad de éxito	0.95
Q	Probabilidad de fracaso	0.05
Z²	Nivel de confianza	1.96
e	Margen de error	0.05
N	Tamaño de la población	68.675

Fuente: Datos del tamaño de muestra de la ciudadanía.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

2.8. Procedimiento de la investigación

Los procesos desarrollados en el presente estudio contaron con varias estrategias que permitieron emprender este tipo de investigación, por lo tanto proporcionaron información a los interesados, de manera clara, viabilizando la comprensión en la interpretación de lo que se quiere explicar.

La información obtenida a través del uso de las técnicas e instrumentos de investigación está relacionada con el diseño organizacional, a fin de que sea entendible y se pueda determinar el grado de concentración de variables en estudio, se tabulará en cuadros de Excel, con su correcta interpretación.

2.9. Plan de recolección de la información

El plan de recolección es un medio mediante el cual se puede registrar la información necesaria que se obtiene durante el proceso de la investigación.

2.9.1. Prueba piloto

La prueba piloto es un pre-ensayo en la aplicación de técnica seleccionada para recolectar datos y su respectiva administración, esto permite, evaluar la eficiencia en función del problema de investigación. El proceso de realizar la prueba piloto se lleva a cabo mediante la aplicación definitiva de la investigación de campo.

En el proceso del tema de investigación, se diseñó y aplicó la prueba piloto a cuatro integrantes de la asociación, en donde se comprobó la importancia del instrumento, determinando la viabilidad del desarrollo de un diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, ubicada en el Cantón Salinas y de los respectivos objetivos específicos.

2.10. Elementos administrativos

En el tema de investigación al aplicar la administración es necesario hacer uso de aspectos técnicos y científicos, tomando en cuenta aspectos lógicos, como son: recursos humanos, financieros, actividades, objetivos, métodos (conocimientos, aplicaciones tecnológicas y operativas), estos elementos ayudan en forma coordinada a cumplir los objetivos en el tiempo necesario de la investigación.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Al momento de conocer si la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre contaba con un diseño organizacional, se realizó una entrevista no estructurada a la Señora Janeth Maribel Macías Castro, presidenta de la agrupación, quien acotó que no tienen una estructura adecuada a las funciones que ejercen.

3.1. Análisis de resultados de las encuestas

Teniendo en cuenta la revisión del instrumento y una vez realizada la prueba piloto, se procedió a la respectiva recopilación de datos, entregando los cuestionarios a socios y población, los cuales forman parte de los involucrados del tema de investigación. Al momento de llenar los cuestionarios no existió inconveniente alguno debido a que las preguntas estaban entendibles, usando un tiempo establecido de diez (10) minutos, aunque si existió dificultad de localizar a los involucrados debido a que laboran de manera dispersa.

Una vez concluida esta etapa, se procede a tabular la información en función de cada ítem, tomando en cuenta los elementos de la muestra. Al tener los datos de las tablas estadísticas, se procede a la representación gráfica con sus respectivos porcentajes, realizando el análisis e interpretación de resultados, divididos en tres partes, la primera descripción del ítem, la segunda análisis de datos, la tercera conclusión y recomendación.

A continuación, se detalla la tabulación de las encuestas realizadas a socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre y a la ciudadanía del Cantón Salinas.

3.1.1. Tabulación de encuestas aplicadas a Socias

Cuadro 9: Funciones que ejercen en la asociación

1. ¿SABE USTED SI LAS FUNCIONES QUE EJERCEN COMO SOCIAS AYUDAN A ORGANIZAR EL TRABAJO DENTRO DE LA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
1	1.1	Definitivamente si	0	0
	1.2	Probablemente si	11	69
	1.3	Indeciso	2	12
	1.4	Probablemente no	3	19
	1.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 7: Funciones que ejercen en la asociación



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si las funciones que ejercen las integrantes de la asociación organizan el trabajo interno.

El gráfico, ilustra que el 0% (ninguno) de los socios dijo que definitivamente sí, las funciones que ejercen ayudan a organizar el trabajo dentro de la asociación, el 69% considera que probablemente el cumplimiento de funciones si ayuda a organizar el trabajo en la asociación, el 12% se encuentra indeciso, el 19% opino probablemente no y el 0% considera que definitivamente no se puede organizar el trabajo.

Las integrantes de la asociación consideran necesario ejercer funciones para organizar el trabajo interno, así mismo requieren de un mayor sentido de responsabilidad para llevar a efecto sus objetivos.

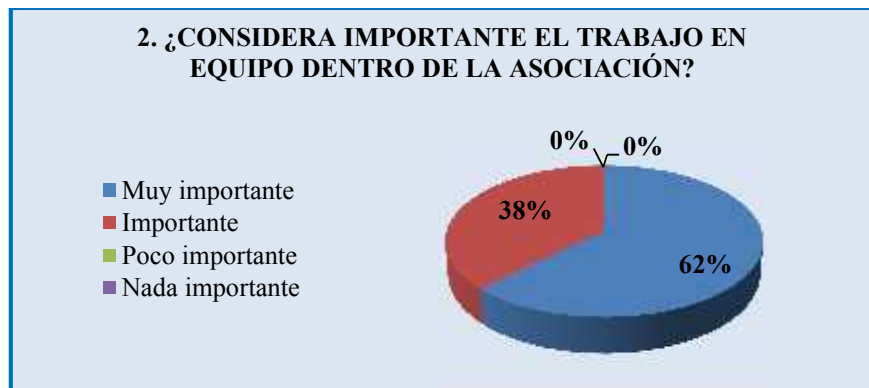
Cuadro 10: Trabajo en equipo dentro de la asociación

2. ¿CONSIDERA IMPORTANTE EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
2	2.1	Muy importante	10	62
	2.2	Importante	6	38
	2.3	Poco importante	0	0
	2.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 8: Trabajo en equipo dentro de la asociación



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si el trabajo en equipo es fundamental al tomar una decisión en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

La información que antecede indica que el 62% de los socios consideró que es muy importante el trabajo en equipo dentro de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, ya que se pueden tomar decisiones de manera equitativa, el 38% contestó que es importante, así mismo las dos últimas opciones con un 0% opinaron que no es importante.

Existe un gran porcentaje de personas encuestadas que consideran importante el trabajo en equipo dentro de la asociación, ya que mediante esta estrategia se puede lograr la participación de todas las integrantes involucradas.

Cuadro 11: Efectos de la inversión en el ámbito laboral

3. ¿CONSIDERA NECESARIO REALIZAR UNA INVERSIÓN PARA TENER EFECTOS POSITIVOS EN EL ÁMBITO LABORAL?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
3	3.1	Muy necesario	5	31
	3.2	Necesario	10	63
	3.3	Poco necesario	1	6
	3.4	Nada necesario	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 9: Efectos de la inversión en el ámbito laboral



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si es necesario que las integrantes realicen o no una inversión para tener efectos positivos en el ámbito laboral.

De las integrantes encuestadas, el 31% considera muy necesario realizar una inversión en la asociación, el 63% contestó necesario, el 6% poco necesario y un 0% manifestó no necesario tener efectos positivos en el ámbito laboral mediante una inversión.

Las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre para obtener efectos positivos en el ámbito laboral requieren de varias capacitaciones que indiquen los beneficios que otorga el invertir en su organización, para ser líder en el mercado.

Cuadro 12: Producción en temporadas altas

4. ¿POR LO GENERAL, QUÉ TANTO PRODUCE EN TEMPORADAS ALTAS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
4	4.1	Produce en exceso	0	0
	4.2	Produce lo necesario	16	100
	4.3	Produce poco	0	0
	4.4	No produce	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 10: Producción en temporadas altas



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tanto producen las socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre especialmente en temporadas altas.

Como se indica en la representación gráfica, un 0% de las integrantes encuestadas no producen en exceso, es así que un 100% opina que producen lo necesario en función de la demanda del mercado y las dos últimas alternativas con un 0% consideran no producir en temporada altas.

Existe gran cantidad de socias que producen lo necesario en temporadas altas, para que esto se lleve a efecto las integrantes deben analizar el mercado al cual se dirige su producto así la producción estaría en función de la demanda del mercado.

Cuadro 13: Beneficios de un diseño organizacional

5. ¿SABE USTED CUÁL ES EL BENEFICIO DE DISPONER DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
5	5.1	Definitivamente si	0	0
	5.2	Probablemente si	0	0
	5.3	Indeciso	6	38
	5.4	Probablemente no	3	19
	5.5	Definitivamente no	7	44
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 11: Beneficios de un diseño organizacional



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende saber cuál es el beneficio de disponer de un diseño organizacional.

La grafica 11 indica que el 0% de las socias encuestadas dijeron que sí conocen los beneficios proporcionados por un diseño organizacional en la agrupación, el 37% manifestó encontrarse indeciso, un 19% opino probablemente no y un 44% definitivamente no conocen los beneficios, razón por la que existe un total acuerdo que se implemente este instrumento en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

En la asociación existe un porcentaje muy alto que no conoce la importancia de un diseño organizacional, por lo que debe existir la comunicación efectiva entre las integrantes y directiva para que se den a conocer los beneficios que pueden obtener.

Cuadro 14: Implementación del diseño organizacional

6. ¿PIENSA USTED QUE LA IMPLEMENTACIÓN DE UN DISEÑO ORGANIZACIONAL FACILITARÁ LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES INTERNAS EN LA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
6	6.1	Si	11	69
	6.2	No	5	31
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 12: Implementación del diseño organizacional



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si las integrantes consideran que implementar un diseño organizacional facilita la coordinación de sus actividades internas.

Al analizar los datos representados en la gráfica 12, un 69% consideró que sí se podrá facilitar la coordinación de actividades internas mediante un diseño organizacional para la Asociación 12 de Octubre y el 31% opino con respuestas negativas.

Gran cantidad de personas opinaron que en el caso de aplicar un diseño organizacional en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se podrá facilitar el cumplimiento de actividades, esto se puede lograr mediante la aplicación de técnicas adecuadas para mejorar la estructura.

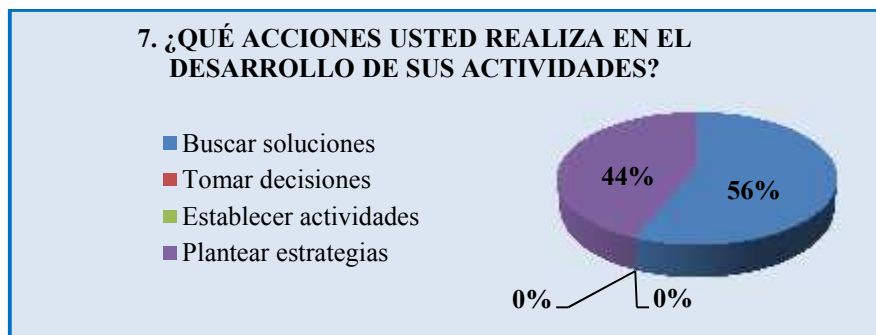
Cuadro 15: Acciones al desarrollar actividades

7. ¿QUÉ ACCIONES USTED REALIZA EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
7	7.1	Buscar soluciones	9	56
	7.2	Tomar decisiones	0	0
	7.3	Establecer actividades	0	0
	7.4	Plantear estrategias	7	44
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 13: Acciones al desarrollar actividades



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que funciones o acciones realizan las integrantes de la asociación durante el desarrollo de sus actividades.

La representación gráfica muestra que un 56% de socias encuestadas buscan soluciones al presentarse inconvenientes en el desarrollo de sus actividades, el 0% no toma decisiones, ni establecen actividades individuales y el 44% plantea ciertas estrategias para que la asociación se mantenga estable.

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se conformó debido a que las integrantes poseen conocimientos empíricos de confección y ventas, los mismos que conllevan a poder brindar soluciones a problemas que se presenten, lo mismo que se logra mediante capacitaciones.

Cuadro 16: Tareas cumplidas oportunamente

8. ¿USTED COMO INTEGRANTE DE LA ASOCIACIÓN CONSIDERA QUE ES NECESARIO RECIBIR CAPACITACIONES PARA QUE LAS TAREAS ENCOMENDADAS SE CUMPLAN OPORTUNAMENTE?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
8	8.1	Definitivamente si	3	19
	8.2	Probablemente si	9	56
	8.3	Indeciso	3	19
	8.4	Probablemente no	1	6
	8.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 14: Tareas cumplidas oportunamente



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si las integrantes de la asociación al recibir capacitaciones podrán cumplir sus tareas oportunamente.

De las socias encuestadas el 19% opinó que efectivamente si es necesario recibir capacitaciones para que se puedan cumplir las tareas encomendadas, un 56% opinó que probablemente sí, ya que las integrantes buscan el bienestar para la asociación, el 19% se mostró indeciso, el 5% dijo que probablemente no y un 0% definitivamente no.

Para que las tareas se cumplan de manera exitosa es importante que reciban capacitaciones, así todos los involucrados pueden perseguir objetivos comunes en beneficio de la asociación y de la ciudadanía.

Cuadro 17: Objetivos de la agrupación

9. ¿CONOCE USTED LOS OBJETIVOS QUE SE PERSIGUE COMO AGRUPACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
9	9.1	Si	3	19
	9.2	No	4	25
	9.3	En parte	9	56
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 15: Objetivos de la agrupación



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre tienen un conocimiento profundo de los objetivos que persiguen como agrupación.

Como lo indica la representación gráfica el 19% de las socias encuestadas opinaron que sí conocen los objetivos de la asociación, el 25% opinó que no tienen conocimiento, debido a que pocas veces los dan a conocer y el 56% conocen ciertos puntos de los objetivos para la cual se creó la agrupación.

Es necesario que en toda agrupación debidamente organizada se den a conocer los objetivos para la cual fue creada, así todas estarán encaminadas hacia un mismo destino.

Cuadro 18: Desempeño de funciones

10. ¿CREE USTED QUE EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES CONTRIBUYE AL ALCANCE DE LOS OBJETIVOS DE LA AGRUPACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
10	10.1	Definitivamente si	4	25
	10.2	Probablemente si	5	31
	10.3	Indeciso	4	25
	10.4	Probablemente no	3	19
	10.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 16: Desempeño de funciones



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborada por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si el desempeño de las funciones que ejercen las integrantes contribuye a los objetivos que persigue la asociación.

De las personas encuestadas el 25% definitivamente considera que el desempeño de sus funciones sí contribuye en los objetivos de la asociación, el 31% probablemente sí, el 25% se encuentra indeciso, el 19% probablemente no debido a que no conocen los objetivos que se persiguen y un 0% definitivamente no.

Para que los objetivos como agrupación se puedan alcanzar es necesaria la contribución de todas las integrantes mediante el buen desempeño de sus funciones.

Cuadro 19: Derechos y obligaciones

11. ¿SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES ESTÁN DESCRITOS EN UN REGLAMENTO INTERNO ORGANIZACIONAL?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
11	11.1	Si	0	0
	11.2	No	13	81
	11.3	En parte	3	19
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 17: Derechos y obligaciones



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si los derechos y obligaciones que ejercen como socias están descritos en un reglamento interno organizacional.

La gráfica indica que el 81% de las personas encuestadas consideran que sus derechos, tareas y obligaciones no se registran en un reglamento interno, así mismo un 19% consideró en parte, es decir, tienen ciertas políticas, reglas pero no están plasmadas en su totalidad, por tal razón un 0% considero que sí.

Es necesario que las políticas, normas, reglas, derechos y obligaciones estén descritos en un reglamento interno debido a que se pueden guiar y tomar acciones que mejoren el desempeño de la agrupación.

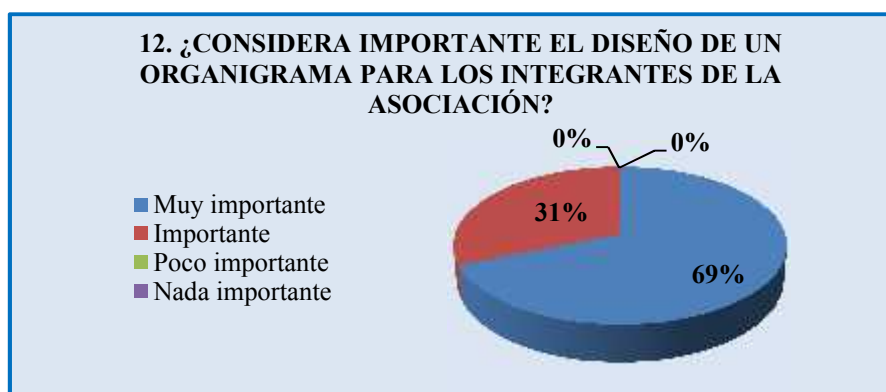
Cuadro 20: Organigrama

12. ¿CONSIDERA IMPORTANTE EL DISEÑO DE UN ORGANIGRAMA PARA LOS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
12	12.1	Muy importante	11	69
	12.2	Importante	5	31
	12.3	Poco importante	0	0
	12.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 18: Organigrama



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si las integrantes de la asociación consideran importante el diseño de un organigrama, para establecer sus funciones.

Al analizar la información sobre la importancia del diseño de un organigrama, el 69% considera muy importante ya que así se podrán delegar funciones y se estaría mejorando como agrupación, el 31% dijo que es importante y las dos últimas alternativas con un 0% consideraron que no es importante ya que piensan que no es necesario.

Todas las agrupaciones deben tener un organigrama debido a que se pueden establecer funciones para cada área, así cada integrante sabe su función a desempeñar en su área de trabajo.

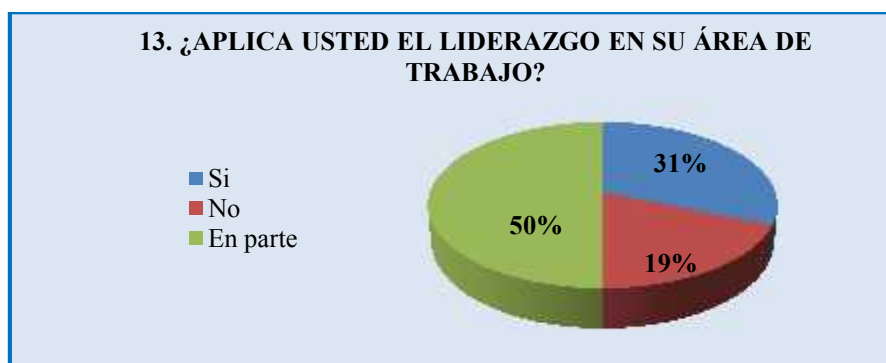
Cuadro 21: Liderazgo en el área de trabajo

13. ¿APLICA USTED EL LIDERAZGO EN SU ÁREA DE TRABAJO?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
13	13.1	Si	5	31
	13.2	No	3	19
	13.3	En parte	8	50
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 19: Liderazgo en el área de trabajo



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si las integrantes de la asociación aplican el liderazgo en su área de trabajo.

La representación gráfica indica que un 31% de las socias encuestadas consideraron que sí es necesario el estilo de liderazgo, así se podrá asumir una función con responsabilidad, el 19% dijo que no es necesario y el 50% opino en parte, es decir, sienten cierta necesidad de poder aplicar el liderazgo en la agrupación.

En toda agrupación es necesario que los integrantes apliquen el estilo de liderazgo para asumir una responsabilidad, es de gran utilidad la existencia de un liderazgo democrático para que todos los involucrados puedan participar en una decisión.

Cuadro 22: Toma de decisiones

14. ¿CONSIDERA IMPORTANTE LA PARTICIPACIÓN DE LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES AL PLANTEAR ACCIONES CORRECTIVAS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
14	14.1	Muy importante	9	56
	14.2	Importante	7	44
	14.3	Poco importante	0	0
	14.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 20: Toma de decisiones



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tan importante es la participación de las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre en la toma de decisiones al momento de plantear acciones correctivas a situaciones observadas.

La información representada en la gráfica 14 ilustra que el 56% de las integrantes de la asociación consideran muy importante la participación de las socias en la toma de decisiones, el 44% manifiesta que es importante y las dos últimas alternativas con 0% consideran nada importante.

Es necesario que al tomar decisiones en una agrupación se considere la participación de todas las integrantes para tomar acciones efectivas.

Cuadro 23: Actividades debidamente planificadas

15. ¿SABE USTED SI TODAS LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN HAN SIDO DEBIDAMENTE PLANIFICADAS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
15	15.1	Si	4	25
	15.2	No	8	50
	15.3	En parte	4	25
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 21: Actividades debidamente planificadas



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si todas las actividades establecidas por las integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre han sido debidamente planificadas.

La gráfica muestra que el 25% de las socias encuestadas consideran que las actividades si son planificadas, así mismo un 50% consideró que no tienen conocimiento de lo que es planificar y un 25% se encontraban indecisos en sus respuestas.

En toda agrupación es necesario que al ejecutar actividades se desarrolle un proceso de acuerdo a lo planificado, así tendrán éxitos en sus acciones.

Cuadro 24: Cumplimiento de actividades y tareas

16. ¿CÓMO SE CONTROLA EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y TAREAS EN LA ORGANIZACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
16	16.1	Excelencia	4	25
	16.2	Asistencia	10	62
	16.3	Desempeño	2	13
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 22: Cumplimiento de actividades y tareas



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende como las socias controlan el cumplimiento de actividades y tareas dentro de la asociación.

De acuerdo a la representación gráfica, el 25% controla el cumplimiento de actividades y tareas mediante el planteamiento de acciones con excelencia, el 62% considera importante la asistencia de las socias y un 13% mide el cumplimiento mediante el desempeño de cada integrante que conforma la asociación.

Toda organización debe llevar un buen control del cumplimiento de actividades y tareas, deben realizar un seguimiento periódico de las acciones que ejercen las integrantes.

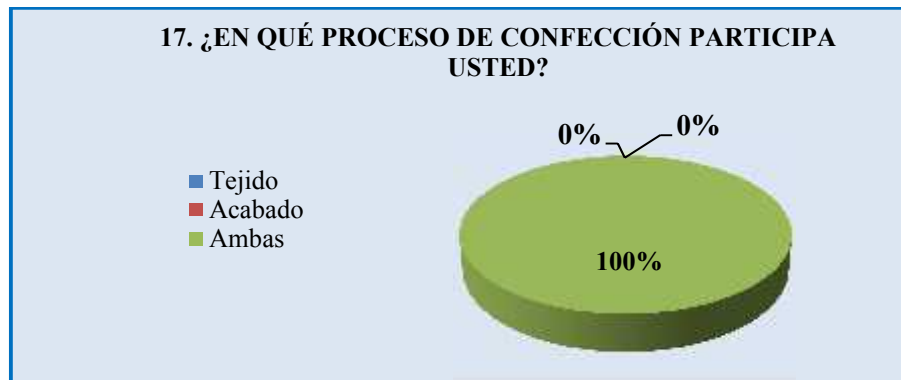
Cuadro 25: Proceso de confección

17. ¿EN QUÉ PROCESO DE CONFECCIÓN PARTICIPA USTED?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
17	17.1	Tejido	0	0
	17.2	Acabado	0	0
	17.3	Ambas	16	100
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 23: Proceso de confección



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende en que proceso de confección participa cada socia que integra la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

El 0% de las integrantes de la asociación indica que no se dedican al proceso de tejido y acabado, el 100% contestó que realizan ambos procesos, es decir, ellas tejen sus trenzas en hilo, fibra, etc., proporcionando a la vez un acabado llamativo con plumitas de colores.

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre cuenta con socias activas que diseñan sus propios modelos de productos, esto tiene una gran ventaja ya que ponen en práctica lo que han aprendido, ofreciendo productos y servicios de calidad a sus clientes.

Cuadro 26: Modalidades en ventas del producto

18. ¿BAJO QUÉ MODALIDAD SE REALIZAN LAS VENTAS DEL PRODUCTO?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
18	18.1	Contacto con clientes	10	62
	18.2	Trípticos	0	0
	18.3	Imagen	6	38
	TOTAL		16	100

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 24: Modalidades en ventas del producto



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende saber bajo que modalidad las integrantes de la asociación realizan las ventas del producto.

La gráfica muestra que el 62% de las integrantes que conforman la asociación opinan que realizan sus propios contactos con clientes para ofrecer sus productos, el 0% utiliza trípticos y el 38% vende sus productos mediante la imagen ya que eso cuenta mucho con la calidad.

Para la venta de sus productos, es necesario que las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre utilicen varias estrategias de ventas entre las cuales están, el contacto con cliente y la imagen, esto ayuda a incrementar sus ingresos.

Cuadro 27: Grado de compromiso

19. ¿CONSIDERA NECESARIO EL GRADO DE COMPROMISO PARA REALIZAR UN TRABAJO ADECUADO?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
19	19.1	Si	16	100
	19.2	No	0	0
	19.3	En parte	0	0
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 25: Grado de compromiso



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tan necesario es el grado de compromiso de las integrantes de la asociación para poder realizar un trabajo adecuado.

El 100% de las integrantes encuestadas consideraron que efectivamente si es necesario el grado de compromiso en ellas al ejercer una labor, es así que en las dos últimas alternativas, un 0% consideró que no es nada necesario.

Existe gran cantidad de personas encuestadas que consideran muy necesario contar con un alto grado de compromiso al asumir una responsabilidad, esto se puede conseguir mediante incentivos que motiven a los integrantes a laborar de manera eficaz.

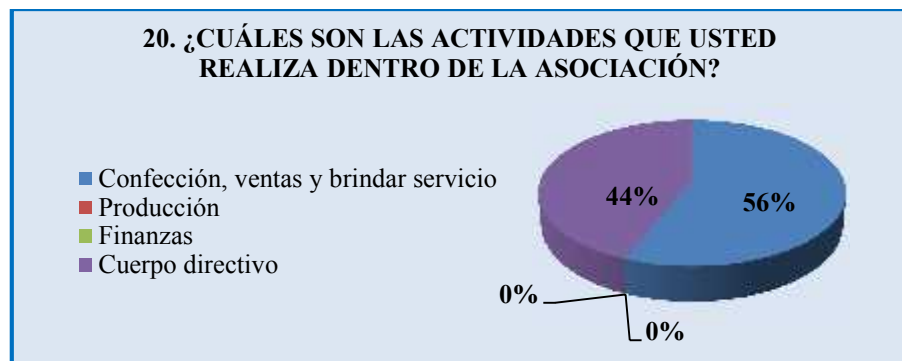
Cuadro 28: Actividades realizadas en la asociación

20. ¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE USTED REALIZA DENTRO DE LA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
20	20.1	Confección, ventas y brindar servicio	9	56
	20.2	Producción	0	0
	20.3	Finanzas	0	0
	20.4	Cuerpo directivo	7	44
	TOTAL			16

Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 26: Actividades realizadas en la asociación



Fuente: Encuesta realizada a socias que integran la Asociación.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que actividades realizan las integrantes dentro de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

La representación gráfica muestra que las integrantes de la asociación, se dedican a: 56% confecciona sus propios productos para posteriormente venderlos y brindar un buen servicio, un 0% a producción y finanzas, además, un 44% compone el cuerpo directivo realizando ciertas acciones dentro de la agrupación, es así que explicaron que todas las actividades se realizan pero no con el respaldo necesario.

Teniendo un gran porcentaje de personas dedicadas a confeccionar y vender sus productos, es necesario que se capaciten para lograr aumentar la demanda de mercado y mejorar sus ingresos.

3.1.2. Tabulación de encuestas aplicadas a Ciudadanía del Cantón Salinas

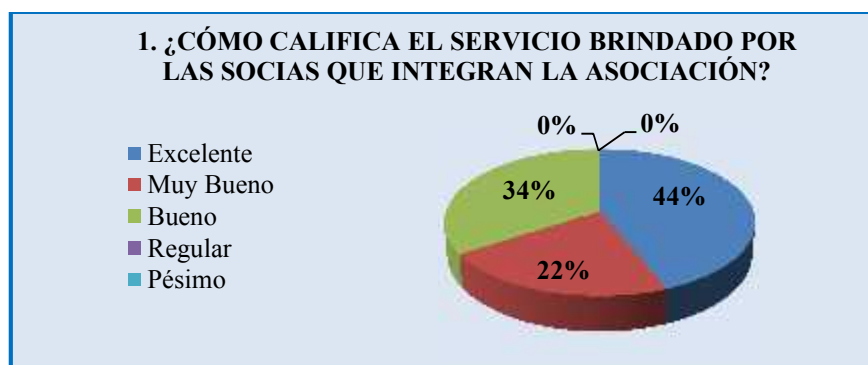
Cuadro 29: Servicio brindado

1. ¿CÓMO CALIFICA EL SERVICIO BRINDADO POR LAS SOCIAS QUE INTEGRAN LA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
1	1.1	Excelente	32	44
	1.2	Muy Bueno	16	22
	1.3	Bueno	25	34
	1.4	Regular	0	0
	1.5	Pésimo	0	0
TOTAL			73	100

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 27: Servicio brindado



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende como la ciudadanía califica el servicio brindado por los socios que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

De las personas encuestadas el 44% califican al servicio que brindan las integrantes de la asociación como excelente ya que brindan productos de calidad, el 22% considera muy bueno, el 34% bueno, es decir, el 0% considera que el servicio es regular o pésimo.

La ciudadanía considera que el servicio brindado por las integrantes es excelente, esto se puede mantener si utilizan material de calidad para su producción.

Cuadro 30: Trabajo en equipo

2. ¿CREE QUE ES IMPORTANTE FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE UNA ASOCIACIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
2	2.1	Muy importante	52	71
	2.2	Importante	21	29
	2.3	Poco importante	0	0
	2.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 28: Trabajo en equipo



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende cuán importante es fortalecer el trabajo en equipo dentro de una asociación.

De acuerdo a la representación gráfica, el 71% de la ciudadanía considera muy importante fortalecer el trabajo en equipo dentro de una asociación así se pueden tomar acciones correctivas ante inconvenientes que se presenten, el 29% considera importante y las dos últimas alternativas con un 0% consideran que no es nada importante.

Fortalecer el trabajo en equipo dentro de una asociación es fundamental y se puede fortalecer mediante actividades que integren a los socios para lograr los objetivos propuestos.

Cuadro 31: Inversión

3. ¿CREE USTED QUE LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN RECUPERAN SU INVERSIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
3	3.1	Definitivamente si	6	8
	3.2	Probablemente si	45	62
	3.3	Indeciso	13	18
	3.4	Probablemente no	9	12
	3.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 29: Inversión



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende saber si consideran que las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre recuperan su inversión.

Mediante el análisis de la información que antecede se observa que un 8% considera que definitivamente las integrantes sí recuperan su inversión, el 62% manifiesta que probablemente recuperen su inversión de acuerdo al nivel de ventas, el 18% estuvo indeciso, el 12% probablemente no y el 0% definitivamente no.

Para que las integrantes recuperen su inversión es necesario que apliquen estrategias de ventas que aporten al incremento de sus ingresos.

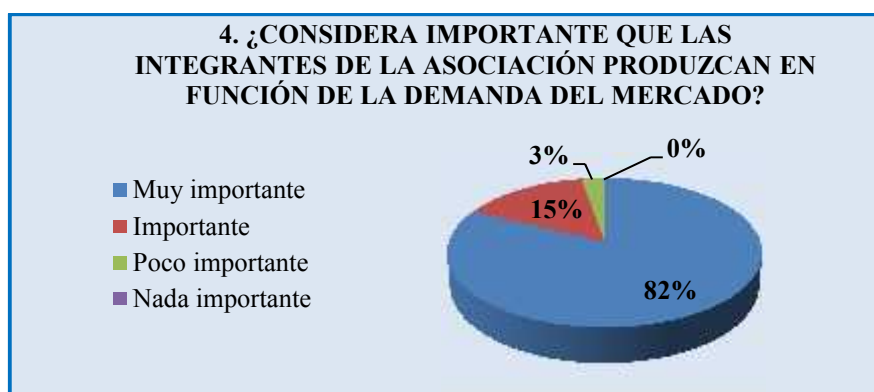
Cuadro 32: Demanda del mercado

4. ¿CONSIDERA IMPORTANTE QUE LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN PRODUZCAN EN FUNCIÓN DE LA DEMANDA DEL MERCADO?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
4	4.1	Muy importante	60	82
	4.2	Importante	11	15
	4.3	Poco importante	2	3
	4.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 30: Demanda del mercado



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tan importante consideran que las integrantes de la asociación produzcan en función de la demanda del mercado.

La gráfica muestra que un 82% de la ciudadanía encuestada considera muy importante que las integrantes produzcan en función de la demanda del mercado, el 15% dice que es importante, el 3% poco importante y un 0% manifestó nada importante.

Es necesario que las integrantes de la asociación produzcan en función de la demanda del mercado, para lo cual es necesario hacer uso de las técnicas de investigación así se analizará el mercado para que las integrantes produzcan lo necesario.

Cuadro 33: Beneficios del diseño organizacional

5. ¿CREE USTED QUE LA ASOCIACIÓN 12 DE OCTUBRE SE BENEFICIARÍA CON UN DISEÑO ORGANIZACIONAL?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
5	5.1	Definitivamente si	55	75
	5.2	Probablemente si	11	15
	5.3	Indeciso	7	10
	5.4	Probablemente no	0	0
	5.5	Definitivamente no	0	0
TOTAL			73	100

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 31: Beneficios del diseño organizacional



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía considera que la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se beneficiaría al establecer un diseño organizacional.

El 75% de la ciudadanía consideró que definitivamente la asociación sí se beneficiaría con un diseño organizacional, el 15% dijo que probablemente sí, el 10% se mostró indeciso, las dos últimas opciones con un 0% definitivamente manifestaron que no obtendrían beneficios.

Al establecer un diseño organizacional se estaría mejorando la estructura interna y el funcionamiento de actividades lo que ayuda a obtener un mejor proceso administrativo en la asociación.

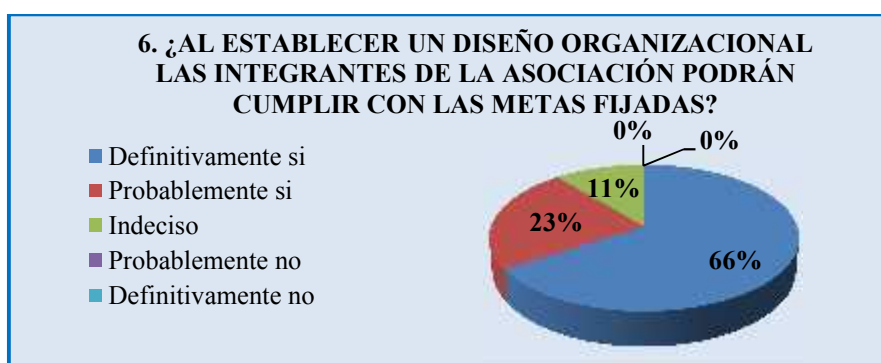
Cuadro 34: Metas de la asociación

6. ¿AL ESTABLECER UN DISEÑO ORGANIZACIONAL LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN PODRÁN CUMPLIR CON LAS METAS FIJADAS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
6	6.1	Definitivamente si	48	66
	6.2	Probablemente si	17	23
	6.3	Indeciso	8	11
	6.4	Probablemente no	0	0
	6.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 32: Metas de la asociación



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si consideran necesario que las integrantes al establecer un diseño organizacional podrán cumplir con las metas que se han fijado.

La representación gráfica indica que un 66% de los ciudadanos consideran que definitivamente al establecer un diseño organizacional sí se podrá mejorar su estructura y podrían cumplir con sus metas, el 23% probablemente sí, el 11% estuvo indeciso y las dos últimas opciones definitivamente no con un 0%.

Para que la asociación pueda cumplir con las metas que se han establecido es necesario que se establezca un diseño organizacional mejorando la estructura y administración.

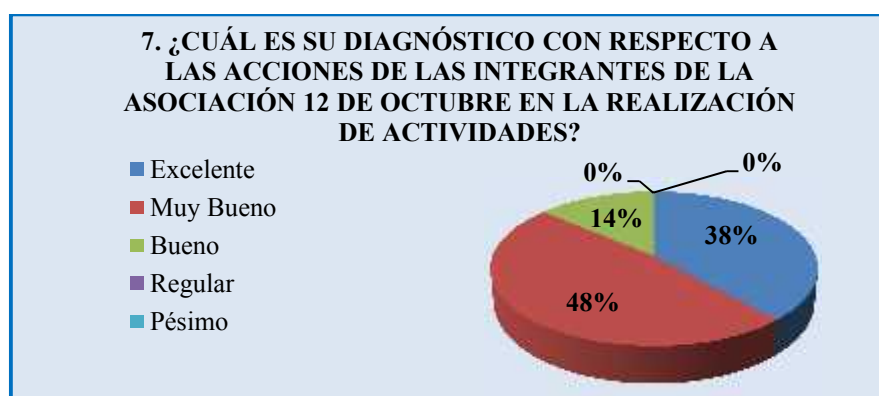
Cuadro 35: Diagnóstico de acciones

7. ¿CUÁL ES SU DIAGNÓSTICO CON RESPECTO A LAS ACCIONES DE LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN 12 DE OCTUBRE EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
7	7.1	Excelente	28	38
	7.2	Muy Bueno	35	48
	7.3	Bueno	10	14
	7.4	Regular	0	0
		Pésimo	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 33: Diagnóstico de acciones



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende como los ciudadanos consideran que se realizan las acciones respecto a las actividades desarrolladas en la asociación.

De la ciudadanía encuestada el 38% considera que las actividades se cumplen con acciones excelentes realizadas por las integrantes, el 48% muy bueno, el 14% bueno y con un 0% las dos últimas alternativas consideran regular y pésimo.

Para que la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre sea eficiente se deben tomar ciertas acciones y estrategias que conlleven al buen cumplimiento de actividades en la asociación.

Cuadro 36: Responsabilidades, funciones y tareas

8. ¿SERÁ NECESARIO QUE LA ASOCIACIÓN UNA VEZ ESTRUCTURADA ÓRGANICAMENTE DEFINA RESPONSABILIDADES, FUNCIONES Y TAREAS PARA SUS RESPECTIVAS ÁREAS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
8	8.1	Muy necesario	65	89
	8.2	Necesario	5	7
	8.3	Poco necesario	3	4
	8.4	Nada necesario	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 34: Responsabilidades, funciones y tareas



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tan necesario es que la asociación una vez estructurada orgánicamente pueda definir responsabilidades, funciones y tareas para las áreas con las que cuenta.

Del análisis de los resultados procesados, el 89% considera muy necesario que una vez estructurada la agrupación se designen actividades a cada área establecida, el 7% dice ser necesario, el 4% poco necesario y el 0% nada necesario.

Es necesario que la asociación se estructure orgánicamente, así se podrán delegar funciones, responsabilidades y tareas de acuerdo al área en que se desempeñe cada integrante.

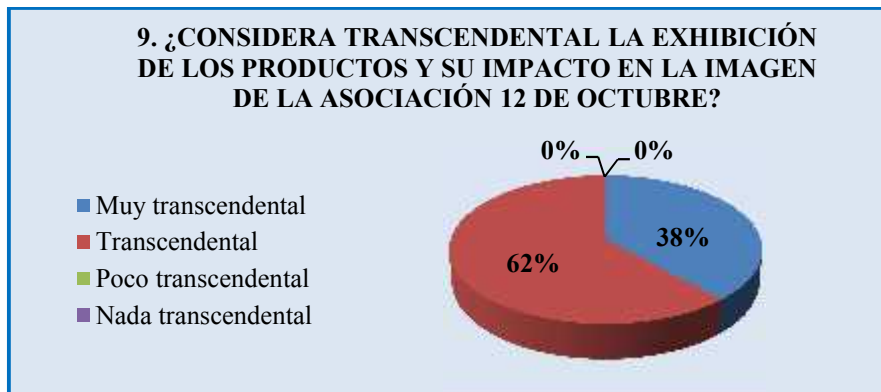
Cuadro 37: Impacto de la imagen del producto

9. ¿CONSIDERA TRANSCENDENTAL LA EXHIBICIÓN DE LOS PRODUCTOS Y SU IMPACTO EN LA IMAGEN DE LA ASOCIACIÓN 12 DE OCTUBRE?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
9	9.1	Muy trascendental	28	38
	9.2	Trascendental	45	62
	9.3	Poco trascendental	0	0
	9.4	Nada trascendental	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 35: Impacto de la imagen del producto



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía considera trascendental la exhibición de sus productos y su impacto en la imagen de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

La representación gráfica indica que un 38% considera muy trascendental la exhibición de sus productos y la imagen que brindan, el 62% manifiesta que es trascendental y un total del 0% sostiene nada trascendental.

La exhibición de los productos tiene gran impacto en la imagen de la asociación, ya que se requiere equiparar más mercado, generando ventas que mejoren la producción.

Cuadro 38: Grupo organizado

10. ¿PIENSA USTED QUE LA INDEPENDENCIA DE LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN 12 DE OCTUBRE FUE RESULTADO DE SU FORMACIÓN COMO GRUPO DEBIDAMENTE ORGANIZADO?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
10	10.1	Definitivamente si	14	19
	10.2	Probablemente si	36	49
	10.3	Indeciso	21	29
	10.4	Probablemente no	2	3
	10.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 36: Grupo organizado



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que piensa la ciudadanía de la independencia de las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre respecto a su formación como grupo debidamente organizado.

Como lo indica la gráfica circular el 19% considera que definitivamente la independencia si fue resultado de la formación como grupo organizado, el 49% opinó que probablemente sí, el 29% estaba indeciso, el 3% probablemente no y un 0% que definitivamente no.

Al lograr que las integrantes se formen como grupo debidamente organizado pudieron independizarse teniendo ingresos propios mediante el buen servicio que brindan a la ciudadanía.

Cuadro 39: Reglamento interno

11. ¿CREE USTED QUE TODA ORGANIZACIÓN DEBE DISPONER DE UN REGLAMENTO INTERNO?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
11	11.1	Definitivamente si	68	93
	11.2	Probablemente si	3	4
	11.3	Indeciso	2	3
	11.4	Probablemente no	0	0
	11.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 37: Reglamento interno



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía considera que toda organización debe disponer de un reglamento interno.

De la ciudadanía encuestada, el 93% considera que definitivamente toda organización sí debe disponer de un reglamento interno para que funcione eficazmente, el 4% manifiesta que probablemente si es necesario, el 3% se mostró indeciso y las dos últimas alternativas con un 0% obtuvieron respuestas negativas.

El disponer de un reglamento interno es necesario en toda organización, debido a que deben existir, normas, reglas y políticas plasmadas para que los involucrados tengan una dirección clara a seguir.

Cuadro 40: Diseño de un organigrama

12. ¿CONSIDERA USTED QUE TODA AGRUPACIÓN DEBIDAMENTE CONSTITUIDA MEJORARÍA SU ESTRUCTURA INTERNA A TRAVÉS DEL DISEÑO DE UN ORGANIGRAMA?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
12	12.1	Definitivamente si	31	42
	12.2	Probablemente si	15	21
	12.3	Indeciso	22	30
	12.4	Probablemente no	5	7
	12.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 38: Diseño de un organigrama



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía considera que toda agrupación debidamente constituida podría mejorar la estructura interna mediante el diseño de un organigrama.

La gráfica indica que el 42% considera que definitivamente toda agrupación para mejorar su estructura interna debe contar con un organigrama, el 21% probablemente sí, el 30% estaba indeciso al dar su respuesta, el 7% probablemente no y el 0% definitivamente no.

Toda agrupación constituida legalmente para mejorar su estructura interna debe contar con un organigrama, así se podrán designar funciones de acuerdo al área establecida.

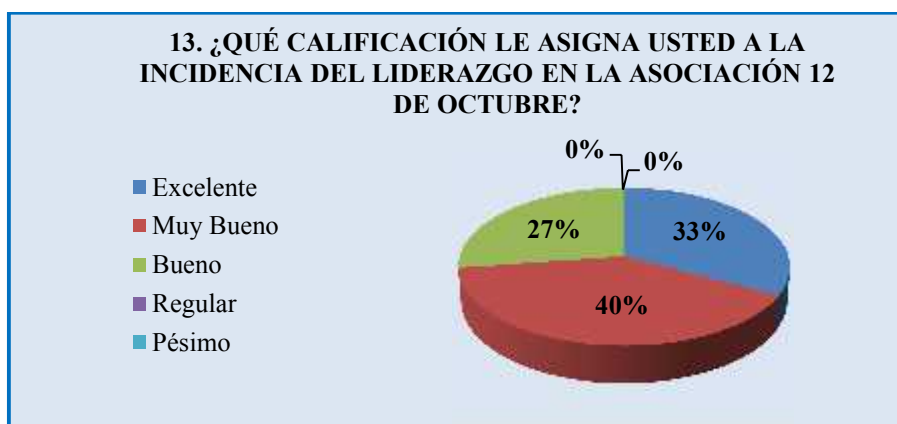
Cuadro 41: Liderazgo

13. ¿QUÉ CALIFICACIÓN LE ASIGNA USTED A LA INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN LA ASOCIACIÓN 12 DE OCTUBRE?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
13	13.1	Excelente	24	33
	13.2	Muy Bueno	29	40
	13.3	Bueno	20	27
	13.4	Regular	0	0
	13.5	Pésimo	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 39: Liderazgo



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que calificación le asignan los ciudadanos del Cantón Salinas a la incidencia del liderazgo en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

Los datos procesados indican que el 33% de la ciudadanía considera excelente la incidencia del liderazgo en la asociación, el 40% dice que es muy bueno, el 27% bueno y las dos últimas opciones con un 0% regular y pésimo.

El liderazgo es importante en toda organización, debido a que se pueden delegar funciones y cumplirlas de manera equitativa, generando el trabajo en equipo entre los involucrados.

Cuadro 42: Participación de los socios

14. ¿CREE USTED QUE PARA LA TOMA DE DECISIONES ES IMPORTANTE LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS SOCIOS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	F	%
14	14.1	Definitivamente si	73	100
	14.2	Probablemente si	0	0
	14.3	Indeciso	0	0
	14.4	Probablemente no	0	0
	14.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 40: Participación de los socios



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía considera que para tomar una decisión es importante la participación de todas las integrantes.

De acuerdo a las encuestas realizadas el 100% de la ciudadanía considera que definitivamente tomar una decisión implica la participación de todos los integrantes de la asociación, es así que debido a las respuestas positivas el 0% contestó que definitivamente no.

Para tomar una decisión es muy importante la participación de todas las integrantes, así se podrán establecer acciones correctivas y resolver inconvenientes presentados es su momento.

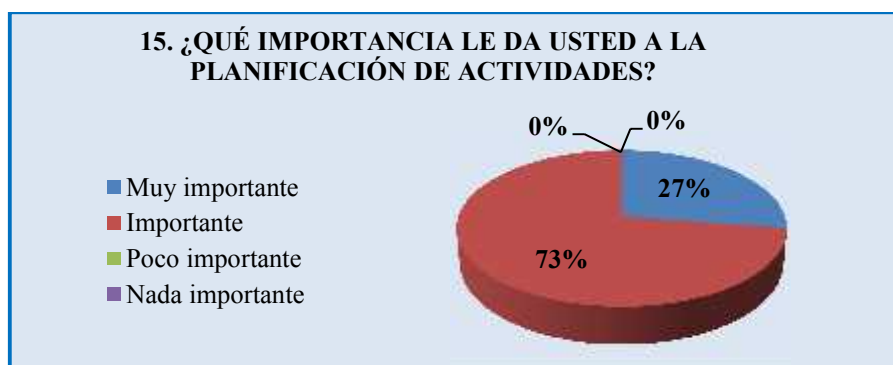
Cuadro 43: Planificación de actividades

15. ¿QUÉ IMPORTANCIA LE DA USTED A LA PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
15	15.1	Muy importante	20	27
	15.2	Importante	53	73
	15.3	Poco importante	0	0
	15.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 41: Planificación de actividades



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que importancia le da la ciudadanía del Cantón Salinas a la planificación de actividades.

La gráfica circular nos muestra que un 27% considera muy importante planificar actividades antes de llevarlas a efecto, el 73% manifiesta importante llevar un buen proceso administrativo y con un 0% las dos últimas opciones consideran que no es importante la fase de planificar.

Planificar actividades es importante en toda agrupación debido a que es necesario llevar un proceso administrativo antes de llevar a efecto lo propuesto, así las metas se podrán cumplir eficientemente.

Cuadro 44: Control de actividades

16. ¿CONSIDERA IMPORTANTE EL CONTROL DE ACTIVIDADES PARA QUE LA ASOCIACIÓN SEA EFICIENTE?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
16	16.1	Muy importante	27	37
	16.2	Importante	40	55
	16.3	Poco importante	6	8
	16.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 42: Control de actividades



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tan importante considera la ciudadanía el control de actividades para que la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre sea eficiente.

La gráfica 42 ilustra que el 37% de los 73 ciudadanos consultados consideran muy importante controlar las actividades para que una asociación sea eficiente, el 55% dice que es importante, el 8% poco importante y el 0% manifiesta ser nada importante.

Para que una asociación se desarrolle eficientemente debe llevar un excelente control de las actividades, mediante un seguimiento periódico de las acciones que practican.

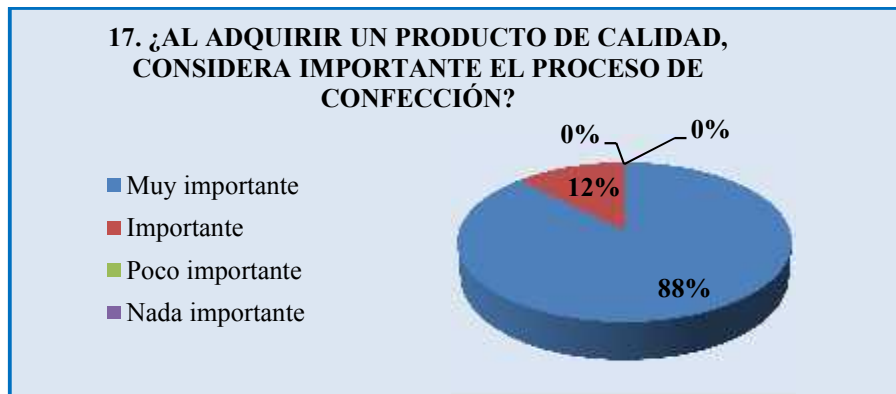
Cuadro 45: Producto de calidad

17. ¿AL ADQUIRIR UN PRODUCTO DE CALIDAD, CONSIDERA IMPORTANTE EL PROCESO DE CONFECCIÓN?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
17	17.1	Muy importante	64	88
	17.2	Importante	9	12
	17.3	Poco importante	0	0
	17.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 43: Producto de calidad



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía al momento de adquirir un producto de calidad considera importante el proceso de confección.

Como lo muestra el gráfico, el 88% considera muy importante el proceso de confección al adquirir un producto de calidad, el 12% manifiesta ser importante este proceso y las dos últimas alternativas con un 0% consideran nada importante.

Todo ciudadano al momento de adquirir un producto de calidad le interesa saber que tanta experiencia tienen las integrantes en el proceso de confección y acabado, ya que así el producto tendrá más acogida en el mercado actual al que está dirigido.

Cuadro 46: Imagen del producto

18. ¿CONSIDERA EFICIENTE LA IMAGEN QUE BRINDAN LAS INTEGRANTES AL VENDER SUS PRODUCTOS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
18	18.1	Muy eficiente	65	89
	18.2	Eficiente	8	11
	18.3	Poco eficiente	0	0
	18.4	Nada eficiente	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 44: Imagen del producto



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende que tan eficiente es la imagen que brindan las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre al vender sus productos a la ciudadanía.

De acuerdo al análisis de las encuestas el 89% considera muy eficiente la imagen que brindan al exhibir sus productos y venderlos, el 11% eficiente y con un 0% poco y nada eficiente.

Toda agrupación al vender y ofrecer sus productos deben darle mucha importancia a la imagen ya que las personas buscan productos de calidad y excelente presentación.

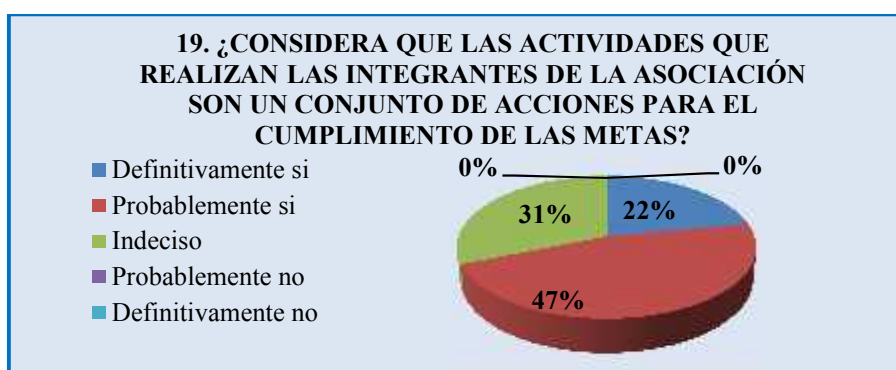
Cuadro 47: Acciones para el cumplimiento de metas

19. ¿CONSIDERA QUE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN SON UN CONJUNTO DE ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
19	19.1	Definitivamente si	16	22
	19.2	Probablemente si	34	47
	19.3	Indeciso	23	31
	19.4	Probablemente no	0	0
	19.5	Definitivamente no	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 45: Acciones para el cumplimiento de metas



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía considera que las actividades que realizan las socias son un conjunto de acciones para poder cumplir sus metas.

La representación gráfica indica que un 22% considera que definitivamente las actividades que se realizan sí son acciones para cumplir metas fijadas, el 47% dice que probablemente sí, el 31% se mostro indeciso y con un 0% las respuestas fueron negativas.

Para poder lograr el cumplimiento de metas es necesario que todas las integrantes realicen acciones con responsabilidad, así mismo deben cumplir con las actividades asignadas.

Cuadro 48: Compromiso

20. ¿CONSIDERA IMPORTANTE QUE LAS INTEGRANTES DE LA ASOCIACIÓN SE CAPACITEN PARA GENERAR UN ALTO GRADO DE COMPROMISO AL ASUMIR UNA RESPONSABILIDAD?				
ÍTEM	CÓDIGO	VALORACIÓN	f	%
20	20.1	Muy importante	64	88
	20.2	Importante	9	12
	20.3	Poco importante	0	0
	20.4	Nada importante	0	0
	TOTAL			73

Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Gráfico 46: Compromiso



Fuente: Encuesta realizada a ciudadanos del Cantón Salinas.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Comprende si la ciudadanía del Cantón Salinas considera importante que las integrantes de la asociación se capaciten para comprometerse al momento de asumir una responsabilidad.

Como lo muestra el gráfico, el 88% considera muy importante la capacitación para mejorar el grado de compromiso al asumir una función o responsabilidad en su área de trabajo, el 12% piensa que es importante y las dos últimas alternativas con un 0% tuvieron respuestas negativas.

En toda agrupación es necesario que las integrantes sean responsables de sus funciones, es así que debe existir un cierto grado de compromiso al asumir una responsabilidad, esto se puede fortalecer mediante capacitaciones brindadas.

3.2. Comprobación de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis del presente trabajo de titulación se utilizó la técnica estadística denominada “CHI CUADRADA”.

La hipótesis general del trabajo de titulación es:

“Un diseño organizacional permitirá determinar las diferentes actividades internas para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas Provincia de Santa Elena, año 2013.”

Al tener la información necesaria se elaboró un cuestionario (encuesta) que permitió evaluar y analizar el comportamiento de las variables que se están estudiando.

Para comprobar la hipótesis se utilizó un cuestionario el cual está dirigido a socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, debido a que se emplearon interrogantes que permitieron conocer si el diseño organizacional facilitará la coordinación de actividades internas en la asociación, en la cual se identificaron dos variables.

Para identificar la causa – efecto planteada en la hipótesis del trabajo de titulación es necesario tener en cuenta la variable independiente (Diseño Organizacional) y la variable dependiente (Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre), estas variables presentan varios indicadores realizados en función de socios que la integran y cuerpo directivo, además, se utilizó opciones de repuestas como “Si” el diseño organizacional facilitará la coordinación de actividades y los que opinaron “No”.

A continuación se tabulan los datos:

Cuadro 49: Datos para la comprobación de hipótesis

DISEÑO ORGANIZACIONAL	INTEGRANTES		TNI OF
	CUERPO DIRECTIVO	SOCIAS	
Sí facilita la coordinación de actividades	7	4	11
No facilita la coordinación de actividades	0	5	5
TNIOC	7	9	16

Fuente: Datos para la comprobación de hipótesis.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

De las 16 integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre; 7 pertenecen al cuerpo directivo y opinaron que el diseño organizacional sí facilita la coordinación de actividades internas; 9 son socias o integrantes de las cuales 4 supieron manifestar que sí es necesario el diseño organizacional en la agrupación y 5 opinaron con respuestas no favorables, esto indica que el diseño organizacional sí se debe implementar en la agrupación.

Es necesario realizar en el tema de titulación el cálculo de las frecuencias absolutas esperadas para cada una de las celdas, una vez que se han obtenido estos resultados se procede a emplear la fórmula de la Chi cuadrada y comprobar la hipótesis.

3.2.1. Cálculo de la frecuencia absoluta esperada para comprobar la hipótesis

Fórmula:

$$nie = \frac{(Tniof)(Tnioc)}{n}$$

Donde:

Cuadro 50: Resumen de datos (Frecuencia absoluta esperada)

SÍMBOLO	DETALLE
nie	Frecuencia Absoluta Esperada
Tniof	Total de las frecuencias absolutas en la fila
Tnioc	Total de las frecuencias absolutas en la columna
n	Tamaño muestral

Fuente: Datos de frecuencia absoluta esperada.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Cálculo de la frecuencia absoluta esperada:

$$\mathbf{nie} = \frac{(\mathbf{Tniof})(\mathbf{Tnioc})}{\mathbf{n}}$$

$$\mathbf{nie} = \frac{(11)(7)}{16} = \frac{77}{16} = 4.81$$

$$\mathbf{nie} = \frac{(5)(7)}{16} = \frac{35}{16} = 2.19$$

$$\mathbf{nie} = \frac{(11)(9)}{16} = \frac{99}{16} = 6.19$$

$$\mathbf{nie} = \frac{(5)(9)}{16} = \frac{45}{16} = 2.81$$

A continuación se presenta la nueva tabla con las frecuencias absolutas esperadas (nie), quedando así:

Cuadro 51: Nueva tabla con frecuencias absolutas esperadas

DISEÑO ORGANIZACIONAL	INTEGRANTES		TNIOF	
	CUERPO DIRECTIVO	SOCIAS		
Sí facilita la coordinación de actividades	nio = 7	nio = 4	11	F1
	nie = 4.81	nie = 6.19		
No facilita la coordinación de actividades	nio = 0	nio = 5	5	F2
	nie = 2.19	nie = 2.81		
TNIOC	7	9	16	
	C1	C2		

Fuente: Tabla de frecuencia absoluta esperada.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

3.2.2. Cálculo de la chi cuadrada

Fórmula

$$x^2 = \frac{(\text{nio} - \text{nie})^2}{\text{nie}}$$

Donde:

Cuadro 52: Resumen de datos (Fórmula chi cuadrada)

SÍMBOLO	DETALLE
x^2	Chi cuadrada
nio	Frecuencia absoluta observada
nie	Frecuencia absoluta esperada

Fuente: Formula de la Chi Cuadrada.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Cálculo de la fórmula Chi cuadrada:

$$x^2 = \frac{(\text{nio} - \text{nie})^2}{\text{nie}}$$

$$x^2 = = \frac{(7 - 4.81)^2}{4.81} = \frac{4.80}{4.81} = 0.997$$

$$x^2 = = \frac{(0 - 2.19)^2}{2.19} = \frac{4.80}{2.19} = 2.19$$

$$x^2 = = \frac{(4 - 6.19)^2}{6.19} = \frac{4.80}{6.19} = 0.775$$

$$x^2 = = \frac{(5 - 2.81)^2}{2.81} = \frac{4.80}{2.81} = 1.707$$

Valor de la chi cuadrada calculada:

$$x^2 = = 0.997 + 2.19 + 0.775 + 1.707$$

$$x^2 = = 5.67$$

3.2.3. Cálculo del grado de libertad

Para comprobar el valor de la chi cuadrada calculada con el valor de la chi cuadrada observada, se realizó el cálculo del grado de libertad 2 x 2 con el 95% de nivel de confianza, utilizando la siguiente fórmula:

$$gl = (f - 1)(c - 1)$$

Donde:

Cuadro 53: Resumen de datos (Fórmula grado de libertad)

SÍMBOLO	DETALLE
gl	Grado de Libertad
f	Filas
c	Columns

Fuente: Grado de libertad.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

Cálculo de la fórmula grado de libertad:

$$gl = (f - 1)(c - 1)$$

$$gl = (2 - 1)(2 - 1)$$

$$gl = (1)(1)$$

$$gl = 1$$

Para ubicar el valor de la chi cuadrada observada en el grado de libertad 1 con un nivel de confianza del 95%, empleando el 0.05 de probabilidad como valor límite, se utilizó la tabla de distribución de datos a niveles de confianza 95%, encontrando un valor de 3.8415 (ver anexo 7).

La chi cuadrada calculada es 5.67, valor superior a $gl = 1$ con el 95% = 3.8415 que es el valor de la chi cuadrada observada, esto significa que se acepta la hipótesis del trabajo de titulación y se rechaza la nula.

3.3. Conclusiones

La administración es el proceso de planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la agrupación, así mismo del empleo de los recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas establecidas.

Es fundamental contar con una excelente estructura interna para dividir el trabajo dentro de la organización y luego alcanzar su coordinación, esto se puede lograr al establecer un diseño organizacional.

Mediante el análisis de este capítulo se llegó a la conclusión de que el establecer un diseño organizacional, aportará mucho para las integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre puedan laborar en función de los medios que se manejarán para conocer claramente qué función van a desempeñar en el cargo asignado.

A través de este diseño de la estructura de la asociación se busca el logro de un adecuado grado de eficiencia y eficacia.

La oportunidad de sobresalir en la competencia está en las decisiones que planteen las integrantes de la asociación de manera equitativa, ya que la principal ventaja es poseer conocimientos empíricos de su labor lo cual les ha llevado a tener gran demanda de mercado en temporadas altas y los fines de semana brindando servicio de calidad.

Con un diseño organizacional la asociación podrá establecer normativas, reglas, leyes y políticas que los conlleven al buen funcionamiento organizacional logrando tener una mejor dirección en las actividades que las integrantes pretenden realizar.

3.4. Recomendaciones

Mediante la interpretación y análisis de los resultados se establecieron las siguientes recomendaciones:

1. Aplicar el diseño organizacional en la asociación de estilistas trenzeras 12 de octubre, con el objetivo de estructurar funciones internas, teniendo como principal ventaja la coordinación de actividades que ejercen las integrantes que la conforman.
2. Estructurar las funciones y responsabilidades que se deben ejercer en cada cargo asignado.
3. En cada reunión establecida se debe aplicar un sistema de toma de decisiones donde todos los integrantes deben dar su punto de vista, así la decisión será equitativa, logrando excelente acciones correctivas ante los problemas presentados.
4. Cada vez que se requieran cambios se deben actualizar datos en función de lo que se establezca, dándoles a conocer a todas las integrantes, así se formarán mejor como profesional en su campo pudiendo ofrecer servicios de calidad.
5. Las integrantes de la asociación deben preocuparse por adquirir conocimientos mediante capacitaciones donde se den a conocer las partes principales del proceso administrativo que maneja la asociación.

CAPÍTULO IV

“DISEÑO ORGANIZACIONAL PARA LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL CANTÓN SALINAS PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2013”

4.1. Introducción

El presente diseño organizacional tiene como meta principal lograr una coordinación efectiva en la estructura interna de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

Este documento contiene un diagnóstico e información concreta, precisa y clara de las diferentes actividades, tareas o funciones asignadas a cada integrante de la asociación para su próximo cumplimiento.

El diseño describe la intención de elaborar la representación gráfica y analítica de la estructura orgánica de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, contribuyendo a su equipo de trabajo, realizando un diagnóstico empresarial en el que se analizan ciertos planes e investigaciones y estructura del clima organizacional para la correcta toma de decisiones al plantear acciones correctivas.

El diseño organizacional presenta un análisis situacional indicando factores internos y externos de la asociación, analiza el proceso administrativo para mejorar el servicio brindado a los clientes. Al realizar este diseño organizacional se descubren áreas establecidas para el adecuado funcionamiento de la agrupación, es necesario acotar que para la realización del diseño organizacional se contó con el cuerpo directivo y socias que conforman la asociación.

El contenido de este documento o instrumento quedará sujeto a cambios que se deseen realizar en la estructura interna para su correcto desarrollo en la organización de actividades, con el fin de que sea válido y actualizado cuanto lo requiera la asociación.

4.2. Principios corporativos

4.2.1. Misión de la asociación

Proporcionar un servicio de calidad estable a clientes mediante estrategias adecuadas de desarrollo permitiendo ser más productivo y competitivo en el mercado local.

4.2.2. Visión de la asociación

Ser una asociación líder a nivel local en la prestación de un excelente servicio en beneficio de la ciudadanía, integrado por un equipo humano capacitado, siempre contribuyendo al crecimiento de la agrupación.

4.2.3. Valores de la asociación

Los valores de la asociación son un conjunto de principios, leyes, costumbres, creencias, reglas, que regulan la gestión de la asociación, estos constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura e integridad organizacional, proporcionan pautas para formular metas y propósitos individuales y generales reflejadas en convicciones establecidas.

Los valores corporativos son observados, analizados, ajustados, predefinidos y divulgados entre las integrantes que conforman la asociación, para luego llevarlos a la práctica.

Los valores que poseen las integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras “12 de Octubre”, son:

- a) Nos distinguimos por la **lealtad** y **honestidad** hacia los clientes.

Distinguimos por la fidelidad que cada una de las integrantes tiene con la asociación al realizar actividades y tareas encomendadas, logrando tener una excelente imagen ante la sociedad.

- b) Buscamos la **excelencia** en el servicio.

Realizar un esfuerzo constante, cuidando cada detalle y conservar la confianza total de nuestros clientes, luchando continuamente en la mejora del servicio brindado a la ciudadanía.

- c) Somos un grupo estable que busca la **mejora continua**.

Ser una agrupación estable buscando la mejora continua, conociendo las necesidades de nuestros clientes, para satisfacer sus expectativas mediante el buen servicio brindado.

- d) Actuamos de manera **íntegra** con nuestros clientes.

Integrantes de la asociación trabajan de manera íntegra con la ciudadanía para conocer cómo pueden mejorar el servicio aportando al cumplimiento de objetivos.

- e) Nos respaldamos mediante el **compromiso** y la **formalidad** del trabajo.

Hacer que las integrantes se identifiquen con la asociación, su misión, visión, cultura y basada en una confianza auténtica, acatando normas, políticas y procedimientos.

f) Permitimos que nuestros socios se sientan **seguros** de permanecer en la asociación.

Seguridad y confianza en las actividades que realiza cada una de las integrantes, para llevar a efecto buenas propuestas.

g) Contamos con un equipo humano **exitoso**.

Valorar el aporte brindado por cada integrante de la asociación, trabajando de forma global y comprometida para alcanzar las metas propuestas.

h) Trato **justo y equitativo**.

Respeto en la ejecución de diferentes programas internos, realizados de manera equitativa por los socios.

i) Trabajo en **equipo**.

Actuar mediante la integración participativa del trabajo hacia el logro de propósitos de la asociación.

4.3. Estructura organizacional

La estructura organizacional representa las distintas maneras en que se divide el trabajo entre las integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre para poder alcanzar la coordinación del mismo orientándolo al logro de las metas propuestas

Es una estructura intencional de roles donde cada integrante asume un papel que debe cumplir con el mayor rendimiento posible.

4.3.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional que posee la Asociación de Estilistas Trenzeras “12 de octubre”, se refiere al conjunto de valores, creencias y normas claves compartidas por los socios, estos valores pueden corresponder al comportamiento ético de los mismos.

La cultura es una mezcla de características de pensar y realizar las cosas en la agrupación para que exista una adecuada personalidad en escala individual.

En la cultura organizacional existen patrones culturales donde las integrantes deben respetarse entre sí para poder exigir respeto, estableciendo normas de acuerdo a sus acciones en la asociación, las cuales cambian de acuerdo a los avances y modificaciones que se vuelven comunes en el sitio.

Entre los patrones o dimensiones culturales que existen en la asociación están:

1. **Valores.-** Debe existir respeto, puntualidad, honestidad, compromiso, responsabilidad, ya que son cualidades que permiten ponderar el valor ético de la asociación y se deben reflejar en detalles que realizan diariamente las integrantes.
2. **Liderazgo.-** El estilo de liderazgo de la asociación es participativo y democrático ya que todos sus colaboradores deben fomentar el trabajo en equipo, permitiendo que las integrantes se sientan seguros del trabajo que realizan.
3. **Redes sociales.-** Estas redes sociales pueden convertirse en redes de poder debido a que son estructuras sociales, se pueden conectar mediante la amistad, parentesco, intereses comunes que existen entre los integrantes.

4. **Relaciones.-** Es la percepción por parte de las integrantes de la asociación acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y la existencia de buenas relaciones sociales tanto entre el cuerpo directivo y socias.
5. **Gestión.-** Gestionar las acciones para la ejecución de actividades propuestas en cada área establecida, organizando y administrando recursos de manera que se pueda concretar el trabajo en el tiempo posible.
6. **Comunicación.-** Proceso fundamental para transmitir información entre las socias que integran la asociación teniendo contacto con los proveedores de materiales y clientes.
7. **Toma de decisiones.-** Proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones u opiniones de cada integrante de la asociación para tomar una acción correctiva que solucione un problema.

4.3.2. Clima organizacional

El clima organizacional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral que maneja la asociación, percibidas directa o indirectamente por las socias que la integran.

Al tener un conocimiento del clima organizacional se proporciona una correcta retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo introducir cambios planificados tanto en la conducta de las integrantes de la asociación como en la estructura organizacional.

El clima organizacional cuenta con varias dimensiones relacionadas con ciertas propiedades de la Asociación de Estilistas Trenzeras “12 de Octubre”, destacadas de la siguiente manera:

1. **Estándares.-** Percepción de las socias acerca del énfasis que pone la asociación sobre normas de rendimiento.
2. **Estructura.-** La estructura se representa por la percepción que existe entre las integrantes de la asociación acerca de las reglas, políticas y normativas a las cuales se enfrentan al desarrollar su trabajo.
3. **Responsabilidad.-** Compromiso de las integrantes de la asociación acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
4. **Cooperación.-** Opinión de las integrantes de la asociación sobre la existencia de un espíritu de ayuda por parte del cuerpo directivo y de las socias que la integran.
5. **Conflictos.-** Los conflictos laborales conllevan a un comportamiento organizacional no beneficioso en pro de los objetivos establecidos, desarrollo y funcionamiento de la asociación.

Los conflictos conllevan a la aparición de un clima laboral que perjudica a la agrupación y por ende a todas las integrantes que la conforman creando un clima inadecuado.

6. **Gestión Administrativa.-** Esta gestión se refiere al proceso administrativo direccionando la gestión empresarial hacia los objetivos de la asociación y poderla evaluar.
7. **Ambiente cómodo.-** Las integrantes laboran en el sector Chipipe - Salinas en temporadas altas y fines de semana.
8. **Confianza.-** Valor que engloba la lealtad, integridad, amistad y cooperación entre las integrantes de la Asociación.

4.3.3. Políticas

Las políticas son lineamientos que posee la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, es decir, todos los directivos y socias que la integran deben regirse a ciertas reglas.

Entre las políticas de la asociación están:

- a. Participar en la limpieza de playa (Sector Chipipe - Salinas), esto dependiendo de un horario establecido para cada integrante de la asociación.
- b. En caso de no asistir a las reuniones convocadas por el cuerpo directivo, llegar atrasada o no asistir a la limpieza de la playa, tendrán que cancelar una multa dependiendo del caso.
- c. Las integrantes de la asociación deben involucrarse en todas las actividades programadas para el desarrollo y buen avance de la agrupación.
- d. Laborar solo en el sector Chipipe – Salinas, ya que se pueden presentar inconvenientes con las personas que integran otras asociaciones dedicadas a la misma área.
- e. Cumplir con las normas establecidas para laborar en un ambiente tranquilo sin inconveniente alguno.
- f. Al momento de laborar deben portar su credencial y usar su vestimenta que las identifica como asociación la cual lleva plasmado el logo.
- g. Colaborar con cuotas que se disponen a cada integrante en beneficio de la asociación.

4.3.4. Gestión de control

La gestión de control en la asociación se define de acuerdo a las características o función social, compuesta por un conjunto de funciones complejas de acuerdo a su formación y funcionamiento.

La gestión de control entre las socias que componen la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se da en función de varios puntos, detallados a continuación:

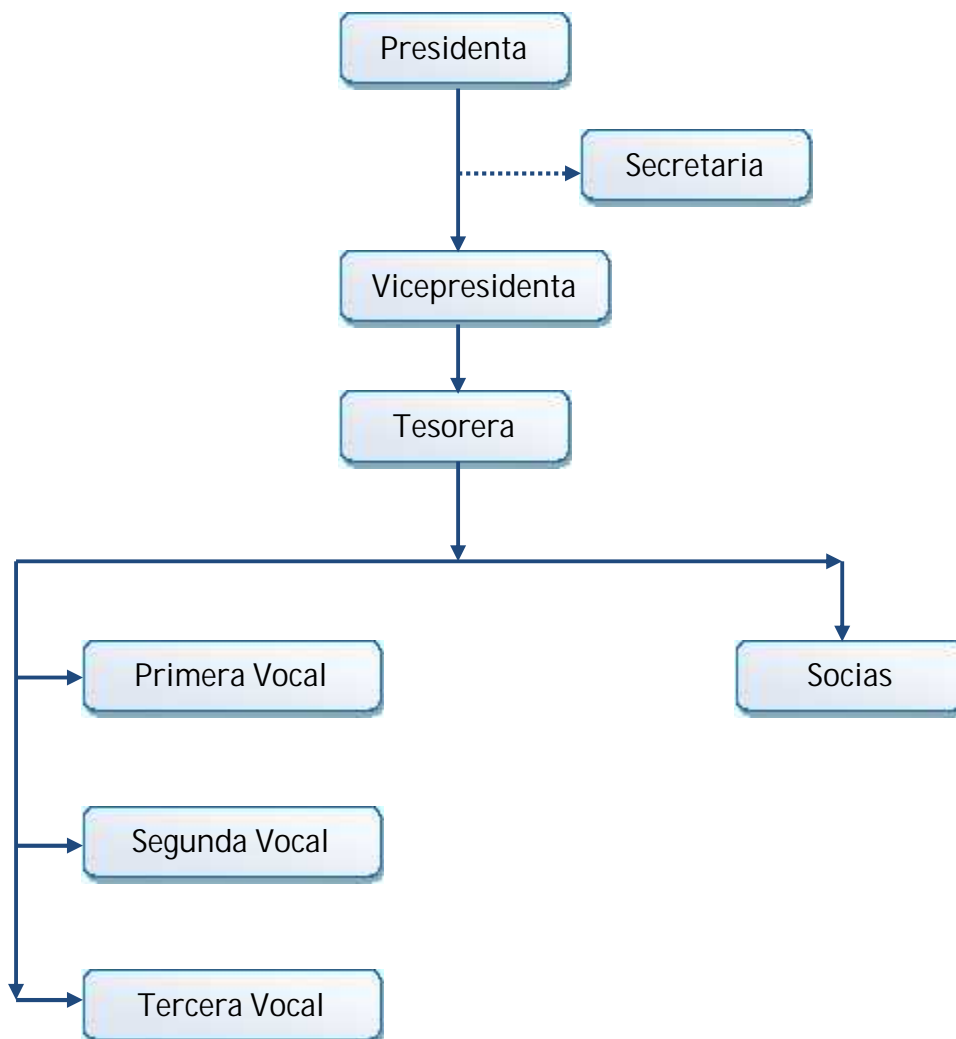
- a. Orientarse hacia una idea determinada, donde todos los socios que integran la asociación sean guiados por un líder el cual debe ser democrático, en el caso la presidenta de la asociación.
- b. Contar con las herramientas necesarias e indispensables para cada período laboral.
- c. Conocer exactamente los responsables de las actividades establecidas en cada área de trabajo.
- d. Actuar ante una situación problemática o conflictos laborales con la mayor flexibilidad.
- e. Definir como se procesará la información y como llevarla a la dirección en caso de tomar una decisión.

El sistema o gestión de control debe estar bajo un soporte sobre la base de las necesidades o metas que tiene la agrupación, estas metas son asumidas como los objetivos principales que se proponen alcanzar y que determinan la razón de ser de la organización.

4.3.5. Organigrama

El organigrama de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se diseño de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la agrupación, estableciendo como debe funcionar cada área de trabajo de manera interna y externa, creando una firme disciplinas entre sus componentes. A continuación, se presenta el diseño del organigrama:

Gráfico 47: Organigrama de la Asociación



Fuente: Organigrama de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.
Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

4.3.6. Representantes legales de la asociación

Según el acuerdo ministerial 6157, la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre cuenta con 20 socias, teniendo en cuenta que cada año se forma un nuevo cuerpo directivo, en la actualidad está conformado así:

CUERPO DIRECTIVO

1. <u>Macías Castro Janeth Maribel</u>	<u>Presidenta</u>
2. <u>Suarez Rodríguez Sonia María</u>	<u>Vicepresidenta</u>
3. <u>Reyes Suarez Herlinda Janeth</u>	<u>Secretaria</u>
4. <u>Baque Borbor Rosario</u>	<u>Tesorera</u>
5. <u>Delgado Aquino Johanna</u>	<u>Primera Vocal</u>
6. <u>Reyes Guale Mariuxi Alexandra</u>	<u>Segunda Vocal</u>
7. <u>Guale Villón Vilma Emperatriz</u>	<u>Tercera Vocal</u>

SOCIAS

8. Aquino Gonzabay Rosa Catalina
9. Borbor Jaramillo Marjorie Liliana
10. Cortez Angulo Jesús
11. Delgado Aquino Margarita Alexandra
12. Macías Castro Delia
13. Mantuano Pilligua Carmelina
14. Malavé Rosales Mercedes
15. Malavé Guale Yajaira María
16. Pérez Tómalá Dennise Yajaira
17. Quinteros Alban Genith
18. Suarez Gonzabay Marjorie
19. Suarez Guale Marianella Elizabeth
20. Suarez Rodríguez Shirley

4.3.7. Diagnóstico de las funciones del cuerpo directivo

El cuerpo directivo es el órgano encargado de cumplir y hacer cumplir los acuerdos de las integrantes adoptando ciertas normas y políticas.

La junta directiva se compone por los siguientes cargos:

PRESIDENTA

Funciones:

- a. Ostentar la representación legal y formalmente de la asociación.
- b. Autorizar con su firma todos los gastos que se realicen en la asociación y ordenar los pagos que los mismos ocasionen.
- c. Firmar en conjunto con la secretaria las circulares, oficios y demás documentos.
- d. Realizar las gestiones necesarias para el mejor cumplimiento de los fines de la asociación, siempre que no sean necesarios requisitos o formalidades especiales.
- e. Organizar y presentar un plan de trabajo asignado a cada integrante de la asociación y de la directiva.
- f. Presentar informes periódicos a las socias.
- g. Coordinar, dirigir, organizar, impulsar y evaluar las actividades de la asociación.

- h. Ejercer en la consecución de fondos económicos para la asociación.
- i. Cumplir y hacer cumplir las políticas asignadas a cada área de trabajo para lograr el buen desempeño de la asociación.

VICE-PRESIDENTA

Funciones:

- a. Sustituir a la presidenta en sus faltas sean temporales o definitivas.
- b. Coordinar junto a la presidenta las actividades de la asociación.
- c. Mantener un constante conocimiento de las operaciones y funciones que se realizan en la asociación.
- d. Participar en todas las funciones de planeación.
- e. Colaborar con la consecución de fondos económicos para la asociación.

SECRETARIA

Funciones:

- a. Abrir las correspondencias dirigidas a la asociación.
- b. Redactar oficios y varias comunicaciones escritas que sean ordenadas por el presidente, las cuales se firmarán juntos.
- c. Llevar los libros de actas y registro de socios.

- d. Tener una coordinación estructural entre asociación e integrantes.
- e. Citar a los integrantes de la asociación a las convocatorias o reuniones establecidas.

TESORERA

Funciones:

- a. Llevar la contabilidad precisa de la asociación.
- b. Recibir y recaudar los fondos de las integrantes de la asociación.
- c. Realizar los pagos que ordena el presidente.
- d. Redactar en el tiempo necesario el balance económico a todas las integrantes de la asociación.
- e. Elaborar un plan de trabajo para la consecución de fondos económicos de la asociación.

VOCALES

Funciones:

- a. Desempeñar funciones propias de la vocalía para las cuales han sido elegidos, colaborando con los miembros que componen la junta directiva en las tareas que sean necesarias y que engloben el desarrollo de la asociación.
- b. Deben laborar en grupos de trabajos.

4.4. Equipo de trabajo

Un equipo de trabajo es un grupo de personas organizadas, que trabajan en conjunto para el logro de metas comunes. Es una característica que posee la asociación para alcanzar un alto nivel de desempeño, teniendo la participación de todas las socias que la integran.

El equipo de trabajo de la Asociación de Estilistas Trenzeras "12 de Octubre" está integrado por un talento humano capaz de asumir cualquier responsabilidad, el mismo que tiene:

- 1. Un buen sentido de pertinencia.-** Tener un buen sentido de pertenencia refleja la satisfacción personal de cada integrante de la asociación al ejercer una actividad en el área de trabajo.
- 2. Busca el éxito.-** Mediante las acciones que ejercen las integrantes se puede llegar al éxito y desarrollo de la asociación.
- 3. Proyecto de vida.-** Conjunto de actividades coordinadas que generan el cumplimiento de un objetivo, es decir, es el camino para alcanzar las metas propuestas en la asociación.
- 4. Deseos de triunfar.-** Tener participación individual en el trabajo que desempeña cada integrante que aporte al éxito y deseos de triunfar de la asociación.

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre funciona correctamente al formar equipos de trabajo ya que es indudable que la disciplina personal, las capacidades individuales y el compromiso demostrado ante un objetivo, logran establecer resultados exitosos para la misma. Todos los directivos y socios que

conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre deben formar un correcto equipo de trabajo, ya que todos podrán estar direccionados hacia el objetivo o meta principal, siempre estando comprometido con la agrupación, así se podrá llegar al éxito.

Al formar correctos equipos de trabajo existen ciertas integrantes que por su experiencia, conocimiento, habilidad, actitud, se convierten en las más destacadas, de tal manera que este liderazgo trae buenos resultados para la asociación, es así, que las socias cuentan con lo necesario para desarrollar con éxito las gestiones empresariales obteniendo resultados económicos favorables para la asociación.

4.5. Sensibilidad del equipo de trabajo

En la Asociación de Estilistas Trenzeras “12 de Octubre”, conviene tener presente la responsabilidad del equipo de trabajo y de los directivos, impulsando el proceso de integración, por lo que es necesario detallar la sensibilidad del equipo:

- a. Crear un clima de confianza y respeto al establecer equipos de trabajo en las actividades que se ejecuten.
- b. Ayudar a los equipos de trabajo a identificar los obstáculos que impiden el logro de las metas propuestas.
- c. Favorecer la solución de ciertos problemas presentados formando equipos de trabajos, realizando un análisis de causas y la generación de alternativas de solución.
- d. Fortalecer a los equipos de trabajo, mediante capacitaciones para identificar, analizar y resolver problemas.

- e. Sensibilizar al equipo de trabajo de la asociación para identificar los fenómenos o problemas.
- f. Buscar la solución de los problemas.

4.6. Toma de decisiones

Al tomar decisiones entre las integrantes de la asociación se plantea un proceso el cual consiste en encontrar una conducta adecuada para resolver una situación problemática.

A continuación se detallan varias situaciones para tomar una decisión, en el cual están:

1. **Decisiones.-** Combinar situaciones y conductas que las integrantes o socias las describen en tres componentes principales: acciones alternativas, consecuencias y sucesos.
2. **Resultado.-** Situaciones que se describen públicamente a las integrantes, para tomar una acción correctiva en el cual el resultado puede variar.
3. **Consecuencias.-** Reacciones adecuadas que en su momento se evalúan en ciertos términos los cuales se asocian en la obtención de excelentes resultados.
4. **Incertidumbre.-** Juicio de cada integrante que conforma la asociación en la toma de decisiones teniendo una prospección de lo que puede ocurrir.
5. **Preferencias.-** Conductas expresivas de elegir un curso de acción sobre los integrantes:

6. **Tomar una decisión.-** Proceso entero de cada integrante al elegir un curso de acción.
7. **Juicio.-** Componentes adecuados en el proceso de toma de decisiones, valorando y estimando sucesos para posteriormente evaluar acciones correctivas dependiendo del resultado obtenido.

4.7. Estrategias de mercado

Entre las estrategias que van a utilizar las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras “12 de Octubre”, están:

- a. Prestar un excelente servicio, mediante el buen trato entre cliente e integrante de la asociación.
- b. Mostrar variedades de peinados que realizan (álbumes).
- c. Integración de todos los socios, para laborar en armonía, mediante el trabajo en equipo.
- d. Socializar con las personas para una mejor comunicación tanto interna como externa, en el sector Chipipe - Salinas.

Para tener un buen desarrollo del producto que ofrecen las socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, deben realizar las siguientes actividades:

- a. Investigación y desarrollo de la materia prima (hilos, fibra).
- b. Creatividad e innovación en los diseños que ofrecen.

- c. Mejoramiento continuo, dando a conocer varios puntos de vista para mejorar la presentación del producto.
- d. Calidad total en productos y en el servicio que brindan las integrantes de la asociación a los clientes.

4.8. Servicios de calidad

Servicio de calidad es la capacidad que tienen las integrantes de la asociación al brindar un buen servicio a los clientes. Es necesario que el servicio que brindan satisfaga las necesidades de clientes ya que proporciona éxito a la agrupación con valores y principios éticos dando bienestar a los integrantes.

Existen varias características al brindar servicio de calidad:

1. Cumplir con los objetivos propuestos.
2. Servir a la ciudadanía.
3. El material para elaborar trenzas debe ser durable y adecuado.
4. El servicio debe solucionar necesidades.
5. Proporcionar excelentes resultados.

Además, existen varios componentes del servicio de calidad, a continuación se detallan:

- a. **Efectividad.-** Los materiales que utilizan las integrantes al elaborar sus productos son adecuados y de calidad.
- b. **Eficacia.-** La eficacia se refiere a la satisfacción que tienen los clientes al recibir un buen servicio de calidad y su confiabilidad al obtener excelentes resultados.

- c. **Satisfacción de las integrantes.**- El trabajo de las integrantes es la clave de la calidad del servicio.
- d. **Satisfacción de los clientes.**- El cliente siente satisfacción al poder recibir servicio de calidad, esto proporciona éxito en la estructura interna de la asociación.
- e. **Continuidad.**- Cada integrante debe realizar bien su trabajo en beneficio de la asociación y de sus clientes.

4.9. Análisis situacional

El análisis situacional es una herramienta que permite conformar como está la situación actual de la asociación, permitiendo obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones de acuerdo a los objetivos y políticas que se formulen.

Para analizar la situación de la empresa se realiza un F.O.D.A que se enfoca a los factores claves para lograr el éxito de la asociación estos pueden ser internos y externos.

4.9.1. Análisis F.O.D.A

El F.O.D.A es una herramienta necesaria de análisis estratégico que permite analizar elementos internos y externos de la asociación, es un procedimiento que no termina, el cual se convierte en parte fundamental de la cultura de la agrupación.

El análisis F.O.D.A se representa a través de una matriz de doble entrada, llamada matriz F.O.D.A en la que se analizan factores positivos y negativos. La matriz F.O.D.A consta de lo siguiente:

a. **Fortalezas (F)**

Son aquellos elementos internos y positivos que nos diferencian de las demás asociaciones, es decir, son capacidades especiales con las que cuenta la agrupación, se pueden desarrollar las actividades debidamente planificadas y controlar los procesos de su ejecución.

b. **Oportunidades (O)**

Son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el mercado o entorno y al ser identificadas se puede aprovechar estas ventajas competitivas para tener resultados favorables.

c. **Debilidades (D)**

Son problemas internos que al ser identificados buscan desarrollar varias alternativas o estrategias que posteriormente contribuyen a su eliminación, además, provocan una posición desfavorable a la competencia, es decir, se refiere a recursos de los que carece que no se desarrollan de manera positiva y hay que evitarlas.

d. **Amenazas (A)**

Son situaciones negativas que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la asociación en el mercado actual en el que se desenvuelve como es Chipipe- Salinas.

La matriz F.O.D.A elaborada para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, permitirá detectar el impacto propiciado por la implementación y aplicación del diseño organizacional.

Al realizar la matriz F.O.D.A se pueden plantear estrategias adecuadas para contrarrestar las debilidades - amenazas, así mismo se analizan las fortalezas - oportunidades que logran el éxito, desempeño y desarrollo de la asociación.

4.10. Proceso administrativo

El proceso administrativo en la asociación funciona mediante un conjunto de acciones que se dividen en:

1. **Planificar.-** Es importante planificar para poder determinar qué función va a ejercer cada integrante que conforma la asociación, es decir, que decisiones incluyen para aclarar los objetivos, metas, estableciendo políticas para determinar métodos y procedimientos específicos, que permitan el éxito de la agrupación
2. **Organizar.-** En una asociación se logra organizar mediante la agrupación de tareas necesarias para desarrollar planes y definir como van actuar las integrantes frente a las actividades.
3. **Coordinar.-** Coordinar los recursos para obtener un trabajo digno en la asociación, pueden ser: capital, créditos y otros elementos necesarios para hacer frente a las tareas.
4. **Dirigir.-** Las integrantes de la asociación deben emitir instrucciones para asignar tareas a cada responsable para llevarlos a efecto, teniendo una relación entre el cuerpo directivo y las socias que la conforman.
5. **Controlar.-** Supervisar si los resultados prácticos se conforman lo más exactamente posible, conociendo la motivación del personal para alcanzar estándares adecuados de éxito de la asociación.

4.11. Implantación de nuevos diseños organizacionales

Al implantar nuevos diseños organizacionales en una agrupación se establecen sistemas adecuados que son desarrollados por las integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, trabajando de forma óptima para alcanzar las metas fijadas en todo el proceso administrativo como es: planificación, organización, integración, dirección y control.

4.11.1. Aprendizaje organizacional

El aprendizaje organizacional es un proceso mediante el cual las integrantes de la asociación adquieren información necesaria con la finalidad de transformar esto en recursos para la agrupación y poder incrementar su capacidad innovadora y competitiva.

Existen dos rutas necesarias e importantes que se pueden implementar en el aprendizaje organizacional:

1. El conocimiento clave está en los integrantes de la asociación y se identifica mediante su constitución.
2. El conocimiento organizacional existente se facilita para que las integrantes de la asociación las pongan en práctica colaborando en el crecimiento de la asociación.

El aprendizaje organizacional posee una herramienta necesaria para poder incrementar el capital intelectual de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, aumentando sus capacidades para así resolver problemas que cada vez son más complejos y se pueden adaptar al entorno en que se encuentra actualmente.

4.11.2. Integrantes con empowerment

El empowerment a utilizar en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre se debe a un proceso estratégico que busca una relación entre los directivos y socias que integran la asociación, para aumentar la confianza, responsabilidad y compromiso.

En el empowerment, se debe poseer las habilidades para trabajar de forma transparente con la información recolectada, poseer habilidades de dirigir grupos siendo organizado y así se podrá generar el equipo de trabajo.

El Empowerment establecido para la asociación consta de dos partes:

- a. Los comprometidos (Clientes)
- b. Los involucrados (Directivos y Socios)

Estas personas deben poseer habilidades para trabajar de forma transparente, así podrán brindar información real y confiable, deben generar autonomía, así mismo, deben poseer habilidades capaces para dirigir grupos de trabajo, siempre siendo organizado.

El empowerment es el proceso estratégico que genera una relación entre las socias y la asociación, aumentando la confianza, responsabilidad y compromiso para servir mejor a los clientes.

Los empleados con empowerment son grupos de trabajo con integrantes responsables de brindar un servicio de calidad compartiendo un liderazgo para mejorar el proceso de trabajo tomando decisiones relacionadas con el método de trabajo.

Las características del equipo con empowerment de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre son:

- a. Las socias que integran la asociación comparten el liderazgo y tareas en conjunto.
- b. Las integrantes tienen facultad de evaluar y mejorar la calidad del desempeño al procesar información.
- c. Proporcionan ideas al plantear estrategias para el buen funcionamiento de la asociación.
- d. Las integrantes están comprometidas con la asociación, son flexibles y creativas.
- e. Al recibir capacitaciones pueden coordinar e intercambiar información entre las integrantes que conforman la asociación.
- f. Mejoran los valores y la confianza entre las socias para un mejor aspecto interno en la agrupación.
- g. Organización adecuada con empowerment.

Es necesario que la asociación posea integrantes con empowerment, para obtener los siguientes resultados:

- a. Mejorar efectivamente el desempeño de los equipo de trabajo que existen en la asociación.
- b. Generar un buen nivel de productividad.

- c. Incrementar la satisfacción de los clientes, brindando servicio y productos de calidad.
- d. Lograr un mejor desempeño frente a la competencia para la mejora en el desempeño de la asociación.
- e. Promover la colaboración y participación activa de las integrantes de la asociación.
- f. Potenciar el trabajo en equipo y la toma de decisiones ante cambios que se dan en el entorno.
- g. Favorecer la rápida toma de decisiones.
- h. Involucrar a las integrantes para poder capacitarlas y ofrecer un buen servicio de calidad.
- i. Mejorar el servicio.
- j. Facultar a las integrantes de la asociación la correcta toma de decisiones al plantear acciones correctivas y adecuadas para los problemas que se presenten en la agrupación.
- k. Motivar a las integrantes de la asociación para que sean parte de las actividades que se realicen.

4.11.3. Benchmarking

El benchmarking es un proceso sistemático y continuo para evaluar comparativamente el servicio que se brinda a los clientes.

Es una herramienta destinada a lograr comportamientos competitivos para comparar el desempeño de las asociaciones a través de indicadores, es decir, consiste en realizar comparaciones entre la asociación y la competencia (tanto directa como indirecta), para descubrir y analizar cuáles son las estrategias adecuadas y aplicarlas en la agrupación.

El objetivo principal del benchmarking es aportar útiles elementos de juicio y conocimiento a la asociación a través de ejemplos existentes que permiten identificar los mejores enfoques que conduzcan a la optimización de estrategias y procesos administrativos.

Para aprovechar al máximo esta práctica se deben seguir ciertos pasos:

1. Conocer la asociación

Realizar un análisis situacional de la asociación así mismo un análisis de rendimiento actual, definiendo los puntos fuertes, débiles, oportunidades y amenazas que existen en el mercado.

Es necesario que en este punto se realice una planeación y excelente proceso que generen buenos resultados.

2. Conocer a la competencia

Establecer tanto la competencia directa como indirecta, identificando cuanto es la participación del mercado y quien es su líder actual.

Es importante elaborar un reporte de la competencia que se está investigando para lograr estrategias que aporten al desarrollo de la asociación.

3. Encontrar fortalezas

Una vez identificada la competencia se debe realizar investigaciones de cómo funciona de manera interna y externa para poder competir en el mercado, sin olvidarse de las estrategias que tienen sus integrantes al exhibir un producto y brindar servicio de calidad, es necesario que se tomen en cuenta sus debilidades ya que sirven para potenciar de alguna manera a la agrupación.

4. Aplicar estrategias en la asociación

Aprovechar la información recabada para mejorar la situación de la asociación, ya que se pueden adquirir prácticas similares, pudiendo mejorarlas y adaptarlas a nuestros clientes.

Si se aplica una modificación o cambio en la asociación se debe dar a conocer a todos los integrantes, para fijar nuevas metas a alcanzar.

5. Evaluación

Al momento de aplicar nuevas estrategias en la asociación se debe evaluar su desempeño.

Este proceso debe ser periódico, para lograr una mejora continua que permita mantenerse en el mercado.

4.12. Análisis de manuales administrativos

Los manuales administrativos son documentos escritos que se concretan en forma sistemática mediante una serie de elementos administrativos con el fin de

informar y orientar la conducta de las integrantes de la asociación, unificando los diversos criterios de desempeño y cursos de acción que deberán regirse para cumplir con las metas y objetivos establecidos.

Existen varias ventajas del manual administrativo, las cuales se detallan a continuación:

- a. Asegurar que todas las integrantes de la asociación comprendan el plan general de trabajo.
- b. Sirve como guía de preparación y clasificación de las integrantes adecuadas para asumir un cargo.
- c. Sirve como base para evaluar puestos de trabajo y comprobar el excelente funcionamiento.
- d. Es una clara fuente de experiencia.

Así mismo existen inconvenientes, tales como:

- a. Que las integrantes no posean conocimiento acerca de la institución a la cual representan.
- b. Es laborioso y limitativo.
- c. Conduce a una estricta limitación y rigidez.

Para llevar a efecto el manual administrativo hay que cumplir con ciertos objetivos:

1. Instruir a las integrantes de la asociación acerca de aspectos tales como: misión, visión, políticas, procedimiento, etc., todo en función de la agrupación.
2. Proporcionar información para la planeación e implementación de nuevas reformas administrativas.
3. Facilita labores de control interno y su respectiva evaluación para el correcto análisis.
4. Ser una base correcta para el análisis de trabajo y mejoramiento de ciertos procedimientos.

4.13. Evaluación y seguimiento

La evaluación y seguimiento en la asociación constituyen dos conjuntos de actividades organizativas distintas que se relacionan entre sí pero que no son idénticas.

El **seguimiento** es el análisis y recopilación de información de cómo va evolucionando la asociación, se basa en metas establecidas y actividades debidamente planificadas durante la fase de planificación.

Este análisis proporciona que en la estructura interna de la asociación se aplique una adecuada línea de trabajo, mejorando su eficacia y efectividad cuando algo no funciona como se esperaba, es así que además, permite determinar los recursos disponibles para poderlos administrar mediante la suficiente y adecuada capacidad para planificar.

La **evaluación** consiste en la comparación de varios impactos reales de planes estratégicos aplicados a la asociación, se enfoca en lo que se establece y el futuro

del mismo, es necesario realizar una evaluación periódica para detectar a tiempo los problemas que se presentan y poder contrarrestarlos, dando soluciones factibles.

La evaluación y seguimiento comparten la misma orientación hacia un aprendizaje a partir de lo que se realiza y como lograrlo, el cual se concentra en lo siguiente:

- a. **Eficacia.**- La eficacia informa sobre la adecuada aportación en el trabajo en cuanto al servicio que brindan las integrantes, aportación de tiempo, trabajo y esfuerzo.

Al dirigir una asociación se debe interesar en las posibilidades de su incremento y desarrollo para que la eficacia resulte de gran importancia en el ambiente interno de la agrupación.

La eficacia se puede medir de varias formas: mediante el cumplimiento de objetivos, de los recursos que posee, de la capacidad que tienen para satisfacer las necesidades de los clientes, estos enfoques resultan apropiados para la agrupación en general.

- b. **Efectividad.**- Se mide los logros obtenidos mediante el cumplimiento de metas que se han establecido, proponiendo mejorar la preparación profesional de todas las integrantes que la componen llegando a una escala adecuada de desarrollo.

Existen varios indicadores para poder medir la efectividad en la organización, mediante la calidad reconocida por el cliente, lealtad hacia la asociación, clientes estables, nivel de satisfacción de los clientes, precios acordes a su economía, esto proporciona beneficios para la agrupación.

- c. **Impacto.-** El impacto informa de manera detallada la influencia causada por los problemas actuales, la misma que debe ser flexible ante estos cambios presentados.

Teniendo en cuenta que antes de tomar una decisión se necesita estar seguro de que tiene sentido aquello que se está realizando en función del impacto que se ha presentado.

Para medir el impacto en la asociación es necesario realizar acciones, tareas o actividades en beneficio de la ciudadanía o mercado, realizando un monitoreo adecuado para saber si lo que se está realizando esta en beneficio de la asociación.

4.14. Presupuesto para la realización del proyecto

La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre al inició de sus operaciones no contaba con la suficiente disponibilidad de recursos para llevar a efecto sus operaciones, es por tal razón que al transcurrir el tiempo se hizo necesario incorporar varios recursos, tales como: Recursos humanos, tecnológicos, materiales y financieros.

4.14.1. Presupuesto de Recursos Humanos

Es necesario que el área de recursos humanos se encuentre alineada, es decir, debe estar compuesta por personas necesarias para llevar a efecto una actividad, ya que si cuenta con lo requerido se puede implantar la estrategia organizacional.

Para lograr una estrategia organizacional las socias deben ser capaces de llevar el éxito organizacional y enfrentar desafíos en la Asociación., siendo un factor clave en su estructura interna.

La Asociación cuenta con un cuerpo directivo adecuado y sus integrantes, haciendo falta una secretaria quien lleve apuntes de las actividades realizadas.

Cuadro 54: Presupuesto de Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS	CANTIDAD	V. UNITARIO	V.TOTAL
Secretaria	1	318,00	318,00
TOTAL			318,00

Fuente: Presupuesto de Recursos Humanos.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

4.14.2. Presupuesto de Recursos Tecnológicos

Es un medio que se vale de la tecnología para poder cumplir sus propósitos, este recurso es imprescindible en la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre ya que es un aliado clave para la realización de tareas, es decir, ayuda a realizar las operaciones cotidianas de la agrupación.

Es necesario que la asociación cuente con los siguientes recursos para llevar a efecto sus actividades:

Cuadro 55: Presupuesto de Recursos Tecnológicos

RECURSOS TECNOLÓGICOS	CANTIDAD	V. UNITARIO	V.TOTAL
Computadoras	2	550,00	1100,00
Impresoras	2	110,00	220,00
TOTAL			1320,00

Fuente: Presupuesto de Recursos Tecnológicos.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

4.14.3. Presupuesto de Recursos Materiales

Los recursos materiales son medios físicos o concretos que ayudan a conseguir los objetivos de la asociación, siendo un factor clave en la gestión organizacional.

Los recursos utilizados para la implementación del diseño organizacional en la asociación son:

Cuadro 56: Presupuesto de Recursos Materiales

RECURSOS MATERIALES	CANTIDAD	V. UNITARIO	V.TOTAL
Escritorio	2	150,00	300,00
Suministros de oficina	10	20,00	200,00
Muebles	3	60,00	180,00
Instrumentos y herramientas	20	15,00	300,00
TOTAL			980,00

Fuente: Presupuesto de Recursos Materiales.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

4.14.4. Presupuesto de Recursos Financieros

Los recursos financieros son los activos o dinero en efectivo que tienen un grado de liquidez. La Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre genera este recurso a través del servicio brindado a la ciudadanía y mediante la venta de sus productos.

El recurso financiero es la suma total del dinero que la asociación debe tener para ejercer una actividad.

Cuadro 57: Presupuesto de Recursos Financieros

RECURSOS FINANCIEROS	V.TOTAL
Recursos Humanos	318,00
Recursos Tecnológicos	1320,00
Recursos Materiales	980,00
TOTAL	2618,00

Fuente: Presupuesto de Recursos Materiales.

Elaborado por: Gissella Borbor Quirumbay.

CONCLUSIONES

El diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre contiene factores fundamentales en su proceso administrativo y en su estructura interna tales como principios corporativos y funciones a seguir en el área de trabajo.

Mediante este documento se verifica como las integrantes pueden brindar un servicio de calidad teniendo un excelente equipo de trabajo para que al presentarse inconvenientes se tomen acciones correctivas adecuadas para contrarrestarlas, además, se analiza el entorno interno y externo de la asociación como son fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, para mantener aspectos positivos adecuados y aplicar estrategias en aspectos negativos, obteniendo resultados favorables.

El instrumento de consulta y guía contiene funciones asignadas al cuerpo directivo, se detallan también que acciones realizar en su área de trabajo tanto como presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocales, involucrando la correcta participación de todas las socias que la integran.

Ilustra el cómo funcionar con una cultura y clima organizacional donde todas las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, se involucren en actividades relacionadas con su área de trabajo, contribuyendo al alcance de fines comunes, buen desempeño y desarrollo micro-empresarial.

Generalizando, el diseño organizacional direcciona a las integrantes que conforman la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre a realizar acciones adecuadas que generen cambios de acuerdo al entorno en que se desenvuelven logrando una mejora continua en el servicio que ofrece a la ciudadanía del sector Chipipe – Salinas.

RECOMENDACIONES

El diseño organizacional contiene información relevante que aporta a la estructura interna de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre, así sus integrantes tendrán una visión clara de lo que se debe realizar.

Entre las recomendaciones están:

- a. Aprobar la implementación del diseño organizacional como instrumento guía de la asociación que propicie impactos relevantes en el desarrollo de los procesos administrativos.
- b. A las integrantes de la asociación cumplir con las funciones asignadas acorde con una estructura orgánica definida y por ende con su área de trabajo, fomentando la mejora continua de la asociación, logrando un trabajo en equipo estable mediante la buena comunicación para la correcta toma de decisiones al presentarse problemas.
- c. Aprovechar las oportunidades, entre ellos están clientes, ya que su fidelidad le favorece a la asociación.
- d. Considerar las estrategias planteadas en el diseño organizacional para el debido control de los problemas, viabilizando el logro del éxito empresarial.
- e. Establecer un sistema de capacitaciones para que las integrantes se adapten al proceso administrativo que maneja la asociaciones, entre ellas: planeación, organización, integración, dirección y control.
- f. A la asociación, aceptar la ayuda brindada por las autoridades, o plantearle nuevas estrategias de ayuda para no tener inconveniente al laborar.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ Muñoz, Jesús (2007) Diseño organizacional, Torreón – Coahuila.
- ARIAS (2008) Modalidad de la investigación, Pearson educación.
- AYALA Villegas, Sabino (2008) Gestión empresarial, tomo I. Graf. Castillo Tarapoto – Perú.
- AZAR, Gabriela y Silar, MARCOS (2007) Metodología de la investigación y técnicas para la elaboración de tesis, Madrid, México, Colección: investigación y sociedad.
- BENNIS, Warren y Burt (2008) Líderes, Las cuatro claves del liderazgo eficaz, Bogotá, Editorial Norma.
- BERNAL Torres, Cesar Augusto (2007) Metodología de la investigación, México, Pearson Prentice Hall, Editora Leticia Gaona, segunda edición.
- BERNAL Torres, Cesar Augusto (2010) Metodología de la investigación, Colombia, Pearson Prentice Hall, Editora Leticia Gaona Figueroa, tercera edición.
- BITTEL, L. y Ramsey, J. (2007) Enciclopedia del Management, Ediciones Centrum.
- BRIONES, Guillermo (2007) La investigación social y educativa, SECAB, Colombia.
- CADENAS (2008) Como encontrar la población y muestra de una investigación.

- CHIAVENATO, Idalberto (2007) Proceso administrativo, Editora McGraw-Hill, Tercera edición.
- DAFT, Richard L. (2008) Teoría y diseño organizacional, Octava edición, publicado por Cengage Learning Editores, 612 pág.
- DENISON, Daniel (2009) Cultura corporativa y productividad organizacional, Serie Empresarial, Ediciones Legis. Bogotá, Colombia, Organización y Administración.
- ELIO Rafael De Zuani, Introducción a la administración de organizaciones.
- ELKINS, Arthur (2008) Administración y Gerencia, Funciones y Prácticas, México, Fondo Educativo Interamericano, S. A.
- ENRIQUE B, Franklin (2007) Organización de empresas, Pearson educación.
- FERNÁNDEZ, Hernández y Batista (2007) Metodología de investigación, McGraw-Hill, varias ediciones, Capítulo del Marco Teórico.
- FERNÁNDEZ, Carlos (2010) Metodología de la investigación, Bogotá, McGraw Hill.
- FERREL, Hirt, y Ramos (2009) Como elaborar un organigrama.
- FLORES Ochoa, Rafael (2008) Investigación educativa y pedagógica, McGraw-Hill, Bogotá.
- FRANKILN F., Enrique (2007) Auditoría Administrativa – Gestión estratégica de cambio, segunda edición, pearson educación, México.

- GUZMÁN Valdivia, Isaac (2008) Aprendiendo a organizar estructuras administrativas.
- HALL, Richard H. (2008) Organizaciones: Estructura y Proceso, Ediciones Prentice - Hall Hispanoamérica S.A.
- HANS, Lenk (2007) Metodología de la investigación, Pearson educación.
- HURTADO y Toro (2007) Enfoque cuantitativo en el diseño de la investigación.
- JIMENEZ (2007) Planificación estratégica en una organización.
- KENNETH J, Albert (2009) Manual de administración estratégica, Ediciones Mc Graw – Hill.
- KOONTZ, Donnell (2007) Curso de administración moderna. Ediciones Mc Gran - Hill, México.
- KREITER y Roobert (2008) Comportamiento de organizaciones, Tercera Edición, Madrid, Editorial Irwin.
- LEVIN y Rubin (2007) Como desarrollar una investigación, pearson educación.
- MANUAL De Tesis De Grado, Especialización, maestrías, doctorados para la modalidad de la investigación.
- MARCHANT Ramírez (2008) Actualización para el desarrollo organizacional, Idioma Español, Editorial Mc Graw.

- MARÍN, Diego – Mora, R. (2009) Determinantes del análisis y diseño organizacional, Bogotá, Programa de administración de empresas.
- MÉNDEZ Álvarez, Carlos Eduardo (2007) Metodología: diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales, Editorial Limusa S.A. de C.V., Cuarta Edición, Bogotá.
- MINTZBERG, Henry (2007) Diseño organizacional – Estrategias administrativas.
- PAREDES Garcés, Wilson (2009) Como desarrollar una tesis.
- REBOLLEDO, Pedro R. (2007) Universidad Tecnológica de Panamá, Facultad de Ingeniería Industrial.
- ROBBINS, Stephen P. (2008) Comportamiento organizacional, Teoría y Práctica, México, Séptima Edición, Editorial Prentice-Hall.
- ROBBINS y Coulter (2007) Administración en las organizaciones, Pearson educación.
- RODRÍGUEZ Campos, Ismael (2008) Técnicas de investigación documental. México, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2005, 143 Pág.
- RUIZ Marquillo, D. (2009) Organización y administración de empresas Trujillo- Perú.
- TAYLOR y Bodgan (2007) Enfoque cualitativo en el diseño de la investigación.
- TAMAYO, T. (2007) Como encontrar la muestra en una investigación.

- VÁSQUEZ Parraga, Arturo Z. (2006) Reseña de teoría y diseño organizacional, Universidad de Talca, Chile, Octava Edición.
- WEBER Max (2008) Organizaciones de empresas, Pearson edición.

GLOSARIO

- **Asignación:** Es el término utilizado para referirse a un sistema de investigación formando unidades de asignación para cada área de trabajo.
- **Asociación:** Es una entidad formada por un conjunto de asociados o socios para la persecución de un fin de forma estable, sin ánimo de lucro y con una gestión democrática.
- **Atributos:** Cada una de las capacidades que posee un individuo para cumplir sus obligaciones de manera eficaz, logrando metas propuestas.
- **Cadena de mando:** Sistema de envío de información característico de las organizaciones con estructuras jerárquicas fuertes y autoritarias, en donde las ordenes fluyen desde la punta de la pirámide organizacional a la base.
- **Centralización:** También conocida como reservación de autoridad, desarrollada de manera sistemática y consistente en un determinado nivel jerárquico con la finalidad de reunir en una sola persona o determinado puesto, el poder de tomar decisiones y coordinar acciones orientadas a un determinado objetivo de la organización.
- **Cerciorarse:** Asegurar la verdad sobre las responsabilidades que se le asignen.
- **Ciudadanía:** Toda persona, natural o jurídica que requiera de un bien o servicio para satisfacer una necesidad.
- **Competitividad:** Capacidad de generar la mayor satisfacción de los consumidores fijado un precio o la capacidad de poder ofrecer un menor precio fijado una cierta calidad.

- **Departamentalización:** Es la división y el agrupamiento de las varias funciones, tareas y actividades en unidades específicas, con base a su similitud.
- **Descentralización:** Esfuerzo desarrollado de manera sistemática de delegar a los niveles más bajos de la organización todo el poder, desarrollando la que solo puede ser ejercida de los puntos centrales.
- **Efectividad:** Es la capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado.
- **Equiprobabilidad:** Se refiere cuando la probabilidad de ocurrencia de ambos sucesos es la misma, es decir, todos tienen la misma probabilidad de ser elegidos para ser parte de una muestra.
- **Especialización de trabajo:** Es el proceso en el que un individuo se centra en una actividad concreta o en un ámbito intelectual restringido en vez de abarcar la totalidad de las actividades posibles o la totalidad del conocimiento.
- **Estructura Orgánica:** Es la organización formal en la cual se establecen varios niveles jerárquicos y se especifica la división de funciones, la interrelación y coordinación que deben existir entre las diferentes unidades organizacionales, a efecto de poder lograr el cumplimiento de objetivos propuestos.
- **Formalización:** Representa el uso de reglas, normas y políticas de una organización.
- **Interinstitucional:** Se refiere a dos o más instituciones que están relacionadas entre sí.

- **Manuales:** Son documentos elaborados sistemáticamente en los cuales se indican aspectos como funciones, políticas, procedimientos, actividades, etc. A ser cumplidas y la forma en que deben ser realizadas ya sea en conjunto o separado para lograr una mayor eficiencia del trabajo.
- **Socios:** Denominación que reciben cada una de las partes en un contrato de sociedad, para poder obtener beneficios económicos con una finalidad empresarial.

ANEXOS

Anexo 1: Entrevista no estructurada realizada a la presidenta de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas.



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



ENTREVISTA DIRIGIDA A LA PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL CANTÓN SALINAS, PROVINCIA DE SANTA ELENA.

NOMBRE: Janeth Maribel Macías Castro

OCUPACIÓN: Presidenta

SEXO: M ___ F ___ x ___

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, periodo 2013.

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA: Facilitar la coordinación de actividades internas mediante un diseño organizacional que dirija a brindar un buen servicio a la ciudadanía.

PRESENTACIÓN: Buenos días mi nombre es Gissella Viviana Borbor Quirumbay, egresada de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, estoy trabajando con mucho esfuerzo para elaborar la tesis de grado, por este motivo me permito realizar ciertas preguntas básicas, con el fin de obtener información que será de mucha importancia para realizar el trabajo.

1. ¿Nombre de la Asociación?

Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.

2. ¿La Asociación está legalmente constituida?

La asociación se constituyó legalmente el 7 de noviembre del 2001.

3. ¿Cuántos años tiene la asociación?

La asociación tiene 11 años de funcionamiento.

4. ¿Cuántas personas integran la Asociación?

La asociación cuenta con 20 socias.

5. ¿Cómo está estructurada la directiva?

Presidenta	Janeth Macías
Vicepresidenta	Sonia Suarez
Secretaria	Herlinda Reyes
Tesorera	Rosario Baque
Primera Vocal	Johana Delgado
Segunda Vocal	Mariuxi Reyes
Tercera Vocal	Vilma Guale

6. ¿La asociación dispone de un diseño organizacional?

No, pero tiene ciertas políticas con las que nos manejamos.

7. ¿Qué beneficios les promueve estar asociadas?

El principal beneficio de estar asociada es que se puede laborar sin tener inconvenientes con las autoridades de Cantón Salinas.

8. ¿Considera que el disponer de un diseño organizacional les permitirá facilitar la coordinación de actividades?

Efectivamente debido a que nuestra asociación necesita tener una coordinación de las actividades que realizamos en el área de trabajo.

9. ¿Considera que los objetivos se cumplen exitosamente?

Los objetivos se cumplen pero no a cabalidad debido a que muchas veces todas tienen objetivos distintos a los que se quiere llegar como agrupación.

10. ¿Qué beneficios les gustaría obtener con el diseño organizacional?

Al contar con un diseño organizacional nos gustaría tener una visión clara a donde llegar, tener las funciones establecidas en el área de trabajo y mejorar la estructura con la que nos manejamos.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

Anexo 2: Modelo de encuesta realizada a las socias que integran la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas.



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



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LAS INTEGRANTES DE
LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL
CANTÓN SALINAS.**

OBJETIVO: Contribuir al desarrollo de las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre mediante un diseño organizacional con el fin de mejorar su estructura interna.

PRESENTACIÓN: Buenos días, mi nombre es **Gissella Viviana Borbor Quirumbay**, soy egresada de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, estoy interesada en recopilar información de las integrantes de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre. De ante mano agradezco las respuestas a las preguntas, así podre llegar a cumplir mi objetivo.

INDICACIONES: Al momento de contestar este instrumento sírvase marcar con una (x) la alternativa que considere conveniente. Recuerde:

- a. Seleccione una sola alternativa
- b. Si tiene alguna inquietud al llenar el instrumento, manifiéstelo al encuestador.
- c. No olvide que de sus respuestas depende el éxito del trabajo de titulación.

DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Provincia: _____ **Cantón:** _____

Fecha: _____

1. ¿Sabe usted si las funciones que ejercen como socios ayuda a organizar el trabajo dentro de la asociación?

- Definitivamente si ()
- Probablemente si ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

2. ¿Considera importante el trabajo en equipo dentro de la asociación?

- Muy importante ()
- Importante ()
- Poco importante ()
- Nada importante ()

3. ¿Considera necesario realizar una inversión para tener efectos positivos en el ámbito laboral?

- Muy necesario ()
- Necesario ()
- Poco necesario ()
- No necesario ()

4. ¿Por lo general, que tanto produce en temporadas altas?

- Produce en exceso ()
- Produce lo necesario ()
- Produce poco ()
- No produce ()

5. ¿Sabe usted cual es el beneficio de disponer de un diseño organizacional?

- Definitivamente si ()
- Probablemente si ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

6. ¿Piensa usted que la implementación de un diseño organizacional facilitará la coordinación de actividades internas en la asociación?

- Si () No () En parte ()

7. ¿Qué acciones usted realiza en el desarrollo de sus actividades?

- Buscar soluciones ()
- Tomar decisiones ()
- Establecer actividades ()
- Plantear estrategias ()

8. ¿Usted como integrante de la asociación considera que las tareas encomendadas se cumplen oportunamente?

- Definitivamente si ()

Probablemente si ()
Indeciso ()
Probablemente no ()
Definitivamente no ()

9. ¿Conoce usted los objetivos que se persigue como agrupación?

Si () No () En parte ()

10. ¿cree usted que el desempeño de sus funciones contribuye al alcance de los objetivos de la empresa?

Definitivamente si ()
Probablemente si ()
Indeciso ()
Probablemente no ()
Definitivamente no ()

11. ¿Sus derechos y obligaciones están descritos en un reglamento interno organizacional?

Si () No () En parte ()

12. ¿Considera importante el diseño de un organigrama para los integrantes de la asociación?

Muy importante ()
Importante ()
Poco importante ()
Nada importante ()

13. ¿Aplica usted el liderazgo en su área de trabajo?

Si () No () En parte ()

14. ¿Considera importante la participación de las integrantes de la asociación para la toma de decisiones al plantear acciones correctivas?

Muy importante ()

Importante ()

Poco importante ()

Nada importante ()

15. ¿Sabe usted si todas las actividades de la organización han sido debidamente planificadas?

Si () No () En parte ()

16. ¿Cómo se controla el cumplimiento de actividades y tareas en la organización?

Excelencia ()

Asistencia ()

Desempeño ()

17. ¿En qué proceso de confección participa usted?

Tejido ()

Acabado ()

Ambas ()

18. ¿Bajo qué modalidad se realizan las ventas del producto?

- Contacto con clientes ()
Trípticos ()
Imagen ()

19. ¿Considera necesario el grado de compromiso para realizar un trabajo adecuado?

- Si () No () En parte ()

20. ¿Cuáles son las actividades que usted realiza dentro de la asociación?

- Confección, ventas, brindar servicio ()
Producción ()
Finanzas ()
Cuerpo directivo ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

Anexo 3: Modelo de encuesta realizada a la ciudadanía del Cantón Salinas.



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



**INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN PARA LAS INTEGRANTES DE
LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL
CANTÓN SALINAS.**

OBJETIVO: Obtener información coherente sobre el diseño organizacional para la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre considerando el instrumento de investigación con la finalidad de mejorar sus funciones internas y brindar excelente servicio a la ciudadanía.

PRESENTACIÓN: Buenos días, mi nombre es **Gissella Viviana Borbor Quirumbay**, soy egresada de la Universidad Estatal Península de Santa Elena de la Carrera de Ingeniería en Desarrollo Empresarial, estoy interesada en recopilar información de las integrantes de la Asociación de estilistas trenzeras 12 de octubre. De ante mano agradezco las respuestas a las preguntas, así podre llegar a cumplir mi objetivo.

INDICACIONES: Al momento de contestar este instrumento sírvase marcar con una (x) la alternativa que considere conveniente. Recuerde:

- a. Seleccione una sola alternativa
- b. Si tiene alguna inquietud al llenar el instrumento, manifiéstelo al encuestador.
- c. No olvide que de sus respuestas depende el éxito del tema de investigación.

DATOS GENERALES:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Provincia: _____ **Cantón:** _____

Fecha: _____

1. ¿Cómo califica el servicio brindado por los socios que integran la asociación?

Excelente ()

Muy Bueno ()

Bueno ()

Regular ()

Pésimo ()

2. ¿Cree que es importante fortalecer el trabajo en equipo dentro de una asociación?

Muy importante ()

Importante ()

Poco importante ()

Nada importante ()

3. ¿Cree usted que las integrantes de la asociación recuperan su inversión?

Definitivamente si ()

Probablemente si ()

Indeciso ()

Probablemente no ()

Definitivamente no ()

4. ¿Considera importante que las integrantes de la asociación produzcan en función de la demanda del mercado?

Muy importante ()

Importante ()

Poco importante ()

Nada importante ()

5. ¿Cree usted que la asociación 12 de Octubre se beneficiaría con un diseño organizacional?

Definitivamente si ()

Probablemente si ()

Indeciso ()

Probablemente no ()

Definitivamente no ()

6. ¿Al establecer un diseño organizacional las integrantes de la asociación podrán cumplir con las metas fijadas?

Definitivamente si ()

Probablemente si ()

Indeciso ()

Probablemente no ()

Definitivamente no ()

7. ¿Cuál es su diagnóstico con respecto a las acciones de las integrantes de la asociación 12 de Octubre en la realización de sus actividades?

Excelente ()

Muy Bueno ()

Bueno ()
Regular ()
Pésimo ()

8. ¿Será necesario que la asociación una vez estructurada orgánicamente defina responsabilidades, funciones y tareas para sus respectivas áreas?

Muy necesario ()
Necesario ()
Poco necesario ()
No necesario ()

9. ¿Considera trascendental la exhibición de los productos y su impacto en la imagen de la asociación 12 de Octubre?

Muy trascendental ()
Trascendental ()
Poco trascendental ()
Nada trascendental ()

10. ¿Piensa usted que la independencia de las integrantes de la asociación 12 de Octubre fue resultado de su formación como grupo debidamente organizado?

Definitivamente si ()
Probablemente si ()
Indeciso ()
Probablemente no ()
Definitivamente no ()

11. ¿Cree usted que toda organización debe disponer de un reglamento interno?

- Definitivamente si ()
- Probablemente si ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

12. ¿Considera usted que toda agrupación debidamente constituida mejoraría su estructura interna a través del diseño de un organigrama?

- Definitivamente si ()
- Probablemente si ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

13. ¿Qué calificación le asigna usted a la incidencia del liderazgo en la asociación 12 de Octubre?

- Excelente ()
- Muy Bueno ()
- Bueno ()
- Regular ()
- Pésimo ()

14. ¿Cree usted que para la toma de decisiones es importante la participación de todos los socios?

- Definitivamente si ()
- Probablemente si ()

Indeciso ()

Probablemente no ()

Definitivamente no ()

15. ¿Qué importancia le da usted a la planificación de actividades?

Muy importante ()

Importante ()

Poco importante ()

Nada importante ()

16. ¿Considera importante el control de actividades para que la asociación sea eficiente?

Muy importante ()

Importante ()

Poco importante ()

Nada importante ()

17. ¿Al adquirir un producto de calidad, considera importante el proceso de confección?

Muy importante ()

Importante ()

Poco importante ()

Nada importante ()

18. ¿Considera eficiente la imagen que brindan las integrantes al vender sus productos?

Muy eficiente ()

- Eficiente ()
- Poco eficiente ()
- Nada eficiente ()

19. ¿Considera que las actividades que realizan las integrantes de la asociación son un conjunto de acciones para el cumplimiento de las metas?

- Definitivamente si ()
- Probablemente si ()
- Indeciso ()
- Probablemente no ()
- Definitivamente no ()

20. ¿Considera importante el compromiso al asumir una responsabilidad?

- Muy importante ()
- Importante ()
- Poco importante ()
- Nada importante ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

Anexo 4: Presupuesto de los gastos del proyecto

RUBRO	CANTIDAD	V. UNITARIO	V.TOTAL
Suministros de oficina			
Carpetas manilas	7	0,20	1,40
Cuadernos	1	1,00	1,00
Libros	1	25,00	25,00
Resma de hojas A4	3	4,00	12,00
Hojas de apuntes	180	0,05	9,00
Esferos	4	0,35	1,40
Suministros de computación			
Tintas para impresora (Negro)	3	5,50	16,50
Tintas para impresora (Color)	2	10,50	21,00
Fotocopias			
Fotocopia del libro: Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencia empresariales	358	0,02	7,16
Fotocopia del libro: Teoría y diseño organizacional	612	0,02	12,24
Fotocopia del libro: Reseña de la teoría y diseño organizacional	557	0,02	11,14
Fotocopias de documentos	250	0,02	5,00
Fotocopia de tesis final	600	0,02	12,00
Fotocopia de anteproyecto	95	0,02	1,90
Anillados			
Anillados de libros	4	1,00	4,00
Anillados de documentos	4	1,00	4,00
Anillados de anteproyectos	3	1,00	3,00
Impresiones			
Impresión de información	200	0,15	30,00
Impresión de anteproyecto	35	0,15	5,25
Impresión de tesis final	200	0,15	30,00
Empastados			
Empastado de tesis final	5	20,00	100,00
Internet			
Consulta en internet	110	0,60	66,00
Gastos varios			
Transporte			250,00
Refrigerios			125,00
Otros			225,00
TOTAL			978,99

Anexo 5: Portada del diseño organizacional.



Anexo 6: Caratula del diseño organizacional.



DISEÑO ORGANIZACIONAL DE
LA ASOCIACIÓN DE ESTILISTAS
TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL
SECTOR CHIPIPE - SALINAS

FECHA DE ELABORACIÓN:

SALINAS - ECUADOR

Anexo 7: Aprobación del diseño organizacional.



**DISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE
ESTILISTAS TRENZERAS 12 DE OCTUBRE DEL SECTOR
CHIPIPE - SALINAS**

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:

PRESIDENTA

VICEPRESIDENTA

SECRETARIA

TESORERA

SALINAS - ECUADOR

Anexo 8: Tabla de distribución de datos.

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752

Anexo 9: Logo de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre del Cantón Salinas.



Anexo 10: Socia que integra la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre laborando en sector Chipipe.



Anexo 11: Material (Plumitas de colores para el cabello)



Anexo 12: Integrante de la Asociación de Estilistas Trenzeras 12 de Octubre.



Anexo 13: Trenzas de hilo y de fibra para el cabello.



